

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๖๔

ของเทศบาลตำบลป่าต้ว
อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร



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

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลป่าต้ว กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๔๕-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๗ ตามที่ได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และให้เทศบาลตำบลป่าต้วประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ จึงให้เทศบาลตำบลป่าต้ว กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๔๕-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๗ ตามที่ได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

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

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๓ ให้เทศบาลตำบลป่าต้ว กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๔๕-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๗ ตามที่ได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายธงชัย ไผ่ตรีแพน)
นายกเทศมนตรีตำบลป่าต้ว

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลป่าต้ว ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลป่าต้วสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะ เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้ เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลป่าต้วได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ หน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลป่าต้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธรฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการ วางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลป่าต้วให้สำเร็จ ลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลป่าต้ว

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

| | |
|--|----|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๒ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปี | ๓ |
| ๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลป่าต้ว | ๕ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าต้ว | ๑๓ |
| ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลป่าต้วจะดำเนินการ | ๓๑ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๓๑ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๓๒ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๓๗ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔๓ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๕๐ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๕๗ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๕๘ |

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยได้ออกประกาศไว้แล้วดังนี้

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

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(เทศบาล) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลป่าต้วจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าต้วมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้ว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าติ้วสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลป่าติ้วเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปี

คณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าติ้วซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลป่าติ้วเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการเห็นสมควร ให้จัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปีโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลป่าติ้วตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลป่าติ้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและแล้วที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองาน

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่ประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดความมั่งคั่งความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลที่กำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ใน

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลป่าต้ว

เทศบาลตำบลป่าต้วเพิ่งได้รับการปรับขนาดจากเทศบาลขนาดเล็กเป็นเทศบาลขนาดกลางอยู่ระหว่างการจัดทำและวางระบบผังเมือง สภาพพื้นที่จึงยังไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ชุมชนเริ่มมีการขยายตัวประกอบกับมีการขยายถนนหนทาง การคมนาคมขนส่งและการสัญจรของรถจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย การให้บริการสาธารณะ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อื่นเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนเพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปีโดยแยกเป็นด้านต่างๆได้ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลป่าต้วเป็นปัญหาการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตเช่นถนนไฟฟ้าสิ่งสาธารณูปโภคสิ่งปลูกสร้างต่างๆอาทิตลาดสถานีจอดรถควบคุมอาคารซึ่งเป็นภารกิจที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วนแต่ยังขาดบุคลากรและงบประมาณในด้านนี้จึงทำให้การดำเนินการไม่ครอบคลุมทำให้มีปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานเกิดขึ้น

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในสภาพปัจจุบันยังเป็นความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุดสืบเนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้ความต้องการขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้นอาทิถนนน้ำอุปโภค-บริโภคไฟฟ้าสวนสาธารณะตลาดสถานีจอดรถควบคุมอาคารสิ่งปลูกสร้าง ฯลฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอีกประการหนึ่งการดำเนินการจำเป็นจะต้องมีงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๑. โครงการพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง

สภาพปัญหา

ถนนส่วนใหญ่ของชุมชนได้มาตรฐาน และมีเขตกว้างขวาง แต่ถนนบางสายอาจมีปัญหาผิวจราจรขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ ไม่มีป้ายสัญญาณเตือน และไม่มีระบบระบายน้ำ เมื่อมีการขยายตัวของชุมชนเพิ่มมากขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อระบบคมนาคมและขนส่งได้

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้น

การแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นเสนอให้เทศบาล จัดทำป้ายสัญญาณเตือนให้เห็นโดยชัดเจนเพื่อลดความเร็วของรถ เมื่อเข้าสู่เขตชุมชน และจัดระเบียบของการจราจรในชุมชน

แผนระยะกลาง

เสนอให้เทศบาลปรับปรุงถนนซอยต่างๆ ในชุมชนตามผังถนนที่เสนอแนะ เพื่อให้การจราจรภายในชุมชนสามารถใช้เส้นทางดังกล่าวได้สะดวก ซึ่งจะส่งผลทำให้ปริมาณการจราจรบริเวณทางแยกต่างๆ ลดลง และเป็น การเพิ่มบทบาทและหน้าที่ของถนนให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์

แผนระยะยาว

เสนอให้เทศบาลติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของกรมทางหลวงและกรมทางหลวงชนบทเพื่อศึกษาและออกแบบระบบถนนบริเวณที่ผ่านเทศบาล โดยปรับปรุงทางร่วม ทางแยกให้มีความปลอดภัยและมีทัศนวิสัยที่ดี

๒. โครงการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการจราจร

สภาพปัญหา

ส่วนหนึ่งของปัญหาทางด้านการจราจรของชุมชนได้แก่ การใช้พื้นที่ไหล่ทางและผิวจราจรเป็นที่จอดรถและค้าขาย ทำให้พื้นที่เพื่อการสัญจรมีน้อยลง ประกอบกับการตั้งถิ่นฐานของชุมชนส่วนใหญ่กระจุกตัวหนาแน่นบริเวณทางแยกของถนนสายหลัก ถนนสายย่อยภายในชุมชนเชื่อมต่อโดยตรงกับถนนสายหลัก ซึ่งมีรถที่ใช้ความเร็วสูงแล่นผ่าน ส่วนถนนภายในชุมชนไม่มีสัญญาณเตือน เกิดความสับสนไม่เป็นระเบียบแก่ชุมชน และอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ และเนื่องจากเทศบาลเป็นศูนย์กลางของอำเภอป่าติวในหลายๆด้านจึงควรจัดให้มีการก่อสร้างสถานีขนส่งหรือที่จอดรถโดยสารเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชนในอนาคต

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้น

- ประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือจากประชาชนให้ปฏิบัติตามกฎจราจร ด้วยการไม่จอดรถกีดขวางทางจราจร และจัดให้มีป้ายสัญญาณเตือน เพื่อให้ผู้ขับขี่ยานลดความเร็วลง เมื่อรถแล่นผ่านเขตชุมชน

- เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลตำบลป่าติวไม่มีสถานีขนส่ง จึงเสนอให้เทศบาลจัดเตรียมพื้นที่เพื่อเป็นที่จอดรถโดยสารประจำชุมชนด้วยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยมีการประชาสัมพันธ์และกำหนดผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการยกที่ดินเพื่อจัดสร้างสถานีขนส่งหรือสถานที่จอดรถโดยสาร

แผนระยะกลางและระยะยาว

- จัดทำสะพานลอยคนข้าม

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

- จากการวิเคราะห์ทางด้านความเหมาะสมของพื้นที่ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การเลือกที่ตั้งสำหรับก่อสร้างสถานีขนส่ง ของกรมโยธาธิการและผังเมือง ควรอยู่บริเวณชานเมืองมีพื้นที่กว้างขวางเพียงพอสำหรับการจอดรถ และบริการผู้โดยสาร สถานีขนส่งผู้โดยสารและสถานที่ขนส่งสินค้าควรแยกบริเวณกันแต่อยู่ในย่านเดียวกัน ขนาดพื้นที่ ๒๐-๕๐ ไร่ เป็นตัวอาคารสถานีขนส่งชั้นหนึ่งประมาณ ๑๐ ไร่ ชั้นสอง ประมาณ ๗ ไร่ และ ชั้นสาม ประมาณ ๕ ไร่ สถานที่ก่อสร้างอาจเป็นที่เอกชนยกให้กับรัฐ แต่ต้องมีขนาด และทำเลที่ตั้งตามเงื่อนไข สำหรับที่จอดรถโดยสารประจำทางในเมืองควรมีทุกระยะ ๑๐๐ เมตร

๓. โครงการปรับปรุงระบบระบายน้ำของชุมชน และจัดเตรียมพื้นที่เพื่อการบำบัดน้ำเสียของชุมชน สภาพปัญหา

การขยายตัวของเทศบาลมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านประชากรและเศรษฐกิจ เมื่อมีการรวมตัวของกิจกรรมต่างๆบนพื้นที่ ย่อมมีปัญหาน้ำเสียที่จะเกิดขึ้นจากบ้านเรือน เช่น การชักล้างหรือทำความสะอาดตลอดจนน้ำเสียจากบ่อเกรอะ-บ่อซึม ซึ่งอาจจะไหลปะปนไปกับน้ำเสียโดยทั่วไป และไหลออกสู่ทางระบบน้ำและลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะในที่สุด ปัญหาน้ำเสียนี้อาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตและร่างกายของประชาชนโดยรวม และก่อความเสียหายต่อสถานะทางเศรษฐกิจทั่วไปของชุมชน

ลักษณะของการระบายน้ำของเทศบาล ปัจจุบันยังไม่ได้มีการวางระบบไว้อย่างสมบูรณ์จึงทำให้เกิดปัญหาในอนาคต เมื่อมีการขยายตัวทางด้านที่อยู่อาศัย พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม ถ้าไม่มีการเตรียมการไว้ เสียแต่เบื้องต้น ปัญหาที่เกิดจากการระบายน้ำและปัญหาน้ำเสีย จะยิ่งส่งผลเสียต่อสภาพแวดล้อมของชุมชนในอนาคต

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้นและระยะปานกลาง

ในเบื้องต้นเทศบาลสมควรจัดวางระบบท่อระบายน้ำภายในชุมชน โดยวางโครงข่ายของระบบระบายน้ำให้สอดคล้องกับโครงข่ายของระบบถนนในอนาคตของชุมชน เพื่อรับน้ำจากส่วนต่างๆของชุมชนไปยังระบบบำบัดน้ำเสียรวมและควรดำเนินการ ดังนี้

- ทำบ่อพักน้ำธนาคารน้ำใต้ดิน
- ส่งเสริมให้ประชุมชนทำที่พักน้ำในบ้านพักอาศัยก่อนระบายน้ำลงสู่ท่อระบายน้ำสาธารณะ
- ปรับปรุงบ่อพักน้ำในชุมชนเป็นระบบธนาคารน้ำใต้ดิน
- ส่งเสริมให้ประชาชนติดตั้งบ่อดักไขมันในครัวเรือนก่อนระบายน้ำลงสู่ท่อระบายน้ำสาธารณะ
- ดำเนินการหาวิธีการกำจัดหรือดักวัสดุขนาดใหญ่ และขยะมูลฝอยจากน้ำเสียที่ปล่อยจากอาคารบ้านเรือนก่อนที่จะไหลลงสู่ท่อระบายน้ำ เพื่อป้องกันการอุดตันของระบบระบายน้ำ
- กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อควบคุมการถมที่ดินก่อนการปลูกสร้างอาคาร ในกรณีที่เป็นพื้นที่ลุ่มต่ำ เพื่อป้องกันการระบายน้ำที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากพื้นที่บางส่วนจะถูกปิดและกลายเป็นที่ลุ่มน้ำขัง ไม่สามารถระบายน้ำออกจากพื้นที่ได้
- ลงหลักปักแนวเขตลำห้วย หนอง ร่องน้ำสาธารณะให้เห็นเด่นชัด เพื่อป้องกันการรुक้าและออกข้อกำหนดการให้ถอยร่นแนวอาคารจากริมทางน้ำสาธารณะไม่น้อยกว่า ๓.๐๐-๖.๐๐ เมตร เพื่อสะดวกแก่การบำรุงรักษาสภาพทางน้ำ
- ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรักษาความสะอาด ไม่ทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลลงในทางระบายน้ำหรือแหล่งน้ำของชุมชน

แผนระยะยาว

เทศบาลสมควรดำเนินการ ดังนี้

- ควรมีการศึกษาเพื่อวางแผนและออกแบบระบบระบายน้ำของชุมชน ให้สามารถระบายได้เพียงพอและสอดคล้องกับระบบรวบรวมน้ำเสียไปยังระบบบำบัดน้ำเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- ระบบบำบัดน้ำเสียของเทศบาล ควรเป็นรูปแบบอาศัยธรรมชาติในการบำบัดเพื่อง่ายต่อการดูแลและบำรุงรักษากระบวนการในการบำบัดมีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างต่ำซึ่งระบบบำบัดน้ำเสียที่เหมาะสมควรเป็นแบบบ่อฝิ่ง (Stabilization) โดยทำเป็นบ่อดินหรือคันดินเก็บกักน้ำทิ้งไว้ระยะเวลาหนึ่ง เพื่อทำในบ่อพักสามารถได้รับการถ่ายเทออกซิเจนซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์แสงของสาหร่าย และจากการสัมผัสกับอากาศของผิวน้ำ โดยอาศัยจุลินทรีย์ช่วยย่อยสลายสารอินทรีย์ซึ่งเป็นของเสียที่ปนเปื้อนมากับน้ำทิ้งก่อนที่จะปล่อยน้ำเสียที่บำบัดแล้วลงสู่พื้นที่รับน้ำ หรือแหล่งน้ำของชุมชนต่อไป หรือระบบบำบัดน้ำเสียแบบบึงประดิษฐ์ (Constructed Wetland) ซึ่งจะมีการปลูกพืชเพื่อช่วยให้การกำจัดสารแวนลอยและสารอินทรีย์ รวมทั้งเป็นการเพิ่มออกซิเจนให้กับจุลินทรีย์ได้ดียิ่งขึ้น

ในการกำหนดระบบระบายน้ำที่สมบูรณ์นั้น จะต้องมีการศึกษาและออกแบบในรายละเอียดซึ่งในผังโครงการระบบคมนาคมและขนส่งได้กำหนดให้มีถนนสายต่างๆที่มีขนาดเขตทางกว้างเพียงพอที่จะทำการวางท่อระบายน้ำได้ เทศบาลสามารถใช้เขตทางของถนนสายต่างๆในแผนผังเป็นโครงข่ายของระบบระบายน้ำของชุมชนได้เป็นอย่างดี

๔. โครงการปรับปรุงและขยายการให้บริการประปา

สภาพปัญหา

ปัจจุบันการประปาส่วนภูมิภาค สามารถให้บริการน้ำประปาแก่เทศบาลได้ครบทุกหลังคาเรือน แต่ในอนาคตเมื่อชุมชนมีความหนาแน่นเพิ่มมากขึ้น อาจจะส่งผลกับการจ่ายน้ำ

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้นและระยะกลาง

เทศบาลตำบลป่าต้ว จะต้องประสานงานกับการประปาส่วนภูมิภาคเพื่อปรับปรุงและขยายเขตการจ่ายน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการในปัจจุบันและอนาคต ดังนี้

- ปรับปรุงขบวนการผลิตน้ำประปาให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานทั่วไป

- จัดทำแผนพัฒนาการให้บริการประปาแก่ชุมชนให้เหมาะสม และสามารถรองรับการขยายตัวของ

ชุมชนในอนาคต

แผนระยะยาว

เทศบาลตำบลป่าต้วควรดำเนินการ ดังนี้

- เสนอให้มีการวางระบบแนวทางท่อจ่ายน้ำเตรียมไว้เพื่อรองรับปริมาณความต้องการใช้น้ำในอนาคต

- ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์แหล่งน้ำของชุมชน

- สำรวจแหล่งน้ำสำรองเพื่อการผลิตน้ำประปาในอนาคต

๕. โครงการปรับปรุงและขยายการให้บริการโทรศัพท์

สภาพปัญหา

ปัจจุบันการติดต่อสื่อสารภายในชุมชนโดยเฉพาะการให้บริการโทรศัพท์สามารถให้บริการแก่ชุมชนได้ในระดับหนึ่งในการพัฒนาชุมชน การติดต่อสื่อสารนับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

เป็นสิ่งที่เพิ่มประสิทธิภาพตลอดจนจัดระเบียบและเพิ่มมาตรฐานคุณค่าในการดำรงชีวิตของคนในชุมชนให้ดียิ่งขึ้น

โดยเฉพาะปัจจุบันการใช้อินเทอร์เน็ตในครัวเรือนเริ่มมีความจำเป็นมากขึ้น ในอนาคตจึงสมควรที่จะมีการพัฒนาและปรับปรุงให้มีความพร้อมในการให้บริการ ทั้งโทรศัพท์บ้านและโทรศัพท์สาธารณะ

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้น

เทศบาลตำบลป่าต้ว จะต้องติดต่อประสานงานกับสำนักงานบริการโทรศัพท์จังหวัดจัดหาเลขหมายสำรอง เพื่อติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะภายในชุมชนในบริเวณที่สำคัญ เช่น ย่านการค้าและที่อยู่อาศัย สถานที่ราชการ โรงพยาบาล โรงเรียน เป็นต้น

แผนระยะกลางและระยะยาว

จัดทำแผนและโครงการขอขยายเลขหมายในพื้นที่ชุมชนเทศบาล เพื่อรองรับปริมาณความต้องการใช้โทรศัพท์ โดยพิจารณาจากการขยายของชุมชนประชากรในอนาคตและคำนึงถึงมาตรฐานความเหมาะสมของสัดส่วนประชากรต่อจำนวนเลขหมาย

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจจำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้เพียงพอ กับความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจเช่นสถานที่ทำการค้าไม่เพียงพอการเชื่อมโยงของถนนสายหลักปัญหาในด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการประกอบธุรกิจประเภทต่างๆให้ดำเนินการไปด้วยความเข้มแข็ง และมั่นคงเพื่อให้สามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและธุรกิจใหม่ๆเช่นการส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่ม อาชีพการส่งเสริมการขายสินค้าเกษตรการขยายตลาดเพื่อการค้าและปัญหาในกลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็ง สินค้าไม่ตรงตาม ความต้องการของตลาด และประชาชนว่างงานไม่มีงานทำช่วงระหว่างรอการผลิตรอบต่อไปการบริหารจัดการกลุ่ม ล้มเหลว การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ประชาชนมีหนี้สินเนื่องจากไม่มีอาชีพเสริมรายได้ของครัวเรือนอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลป่าต๋าวได้เล็งเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็งประกอบความ ต้องการของประชาชนในการที่จะส่งเสริมการกระจายรายได้การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ซึ่งเป็นการส่งเสริมและ กระตุ้นให้เกิดการกระจายรายได้และการประกอบอาชีพซึ่งจะมีผลให้เกิดการผลิตการบริการอันจะทำให้ฐานะความ เป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจของประชาชนโดยรวมดีขึ้นโดยจัดหาสถานที่เพิ่มทุนส่งเสริมการค้าสร้างทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขยายตัวของการผลิตการบริการ

๑. โครงการปรับปรุงตลาดสดเทศบาล

สภาพปัญหา

ตลาดสดเทศบาลตำบลป่าต๋าวยังไม่เป็นระเบียบ ทั้งในส่วนของที่ตั้งแผงขายของ การรुक้าพื้นผิว จราจร ความสับสนของการจอดรถ ตลอดจนปัญหาด้านสุขอนามัย จำพวก ขยะ ฝุ่นละออง คิววัน รถยนต์ น้ำเสีย หนู และแมลง

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้น

ในเบื้องต้นเทศบาลควรดำเนินการปรับปรุงตลาดสดโดยการจัดระเบียบแผงขายของแยกประเภท สินค้าให้ชัดเจน เพื่อสามารถควบคุมการรักษาความสะอาดและจัดเก็บขยะได้สะดวก

แผนระยะกลาง

เสนอให้ทางเทศบาลดำเนินการปรับปรุงสภาพอาคารตลาดสดในด้านต่างๆเช่น

- การจัดการระบบระบายน้ำทั้งภายในตลาดสดออกสู่ระบบระบายน้ำเสียรวมของชุมชน
- จัดหาสถานที่จอดรถให้เพียงพอและเป็นระเบียบ
- ปรับปรุงระบบถนนภายในตลาดสด เพื่อให้การสัญจรของรถเข้าออกตลาดได้สะดวก
- จัดหาที่ทิ้งขยะและห้องน้ำสาธารณะให้เพียงพอ

แผนระยะยาว

ทางเทศบาลควรที่จะพัฒนาตลาดสดในรูปแบบใหม่ ทันสมัย โดยการจัดทำผังบริเวณตลาดสด ออกแบบอาคาร ระบบสาธารณูปโภค การสัญจร และปรับปรุงภูมิทัศน์

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

ด้านสังคมเป็นปัญหาที่พบโดยทั่วไปอาทิปัญหาคุณภาพชีวิตสุขภาพอนามัยของประชาชนปัญหาการ ส่งเสริมศิลปจารีตประเพณีวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นปัญหายาเสพติด ขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การ ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนเพื่อให้ผู้อยู่อาศัยในเทศบาลมีพลาอนามัยที่สมบูรณ์มีรายได้มีฐานะ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีความปลอดภัยจากโรคระบาดอันจะดูจากสวัสดิภาพของประชาชนด้านสุขภาพชุมชน และสถานที่ได้จัดให้มีการดูแลรักษาความสะอาดและปลอดภัยจากโรคอันจะทำให้เกิดความเป็นอยู่ในท้องถิ่นดำเนินไป ด้วยความผาสุกและสะอาดด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีได้มีการส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์

ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไปเช่นประเพณีบุญบั้งไฟแห่เทียนเข้าพรรษาด้านการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการได้มีการส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกายแข่งขันกีฬาและพักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการทางด้านสังคม

ประชาชนชนส่วนใหญ่ยังต้องการสภาพทางสังคมที่ดีมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงมีฐานะความเป็นอยู่ทางสังคมที่ดีซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดีปราศจากปัญหาต่างๆที่มีอยู่ในปัจจุบันจึงมีความต้องการที่จะให้เทศบาลเป็นผู้นำในด้านการพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็งเป็นสังคมที่ดี

๑. โครงการจัดสร้างสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสนามเด็กเล่นของชุมชน

สภาพปัญหา

ปัจจุบันเทศบาลตำบลป่าติ้วมีสถานที่นันทนาการสำหรับชุมชนน้อย และยังขาดแคลนสวนสาธารณะและสนามเด็กเล่นที่ได้มาตรฐานเพียงพอ ในอนาคตเมื่อชุมชนมีการเจริญเติบโตเพิ่มมากขึ้น สิ่งสำคัญที่ชุมชนควรส่งเสริมให้เพิ่มมากขึ้นด้วย คือ การจัดให้มีพื้นที่สวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับบุคคลทั่วไป

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้น

เทศบาลตำบลป่าติ้ว ควรดำเนินการพัฒนาด้านอุปกรณ์ เครื่องเล่นต่างๆโดยมีแบบมาตรฐานในการจัดทำบนพื้นที่ขนาดเล็กประมาณ ๒๐-๔๐ ตารางวา ซึ่งเทศบาลสามารถที่จะนำไปปรับปรุงได้ตามความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ได้

แผนระยะยาว

เทศบาลตำบลป่าติ้ว สมควรดำเนินการหาพื้นที่สำหรับก่อสร้างสวนหย่อม สวนสาธารณะปลูกต้นไม้ยืนต้นขนาดเล็ก ไม้ดอก ไม้ประดับต่างๆ ซึ่งในบริเวณนี้อาจจะสร้างสนามเด็กเล่นเพิ่มขึ้นตามแบบมาตรฐานบนพื้นที่ตั้งแต่ ๖๐,๘๐,๑๐๐ ตารางวา ตามความเหมาะสมของพื้นที่

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

เทศบาลได้จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขการมีส่วนร่วมของประชาชนยังอยู่ในระดับน้อยและยังอิงความคิดเห็นของผู้นำชุมชนเป็นหลักให้ประชาชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในทางการเมืองให้มากที่สุดและรวมถึงการปรับปรุงการจัดระบบการบริหารให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นการส่งเสริมความรู้ความสนใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่นการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการเทศบาลการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการนำนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลมาใช้ในการบริหารงานโดยยึดหลักความโปร่งใสและเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะให้มากที่สุด

ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

ในช่วงที่แล้มาประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยเข้ามามีส่วนร่วมน้อย ยังไม่เห็นความสำคัญเท่าที่ควร เทศบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล ในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในท้องถิ่น โดยเทศบาลได้จัดทำโครงการประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชน เพื่อขยายผลให้ประชาชนทั่วไปได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

๑. โครงการสงวนรักษาและใช้ประโยชน์พื้นที่ของราชการ

สภาพปัญหา

จากการสำรวจพื้นที่ภายในเขตเทศบาลตำบลป่าต้ว พบว่าภายในเขตเทศบาลตำบลป่าต้ว มีที่สาธารณประโยชน์ ๑ แห่ง ดังนั้น โครงการพัฒนาต่างๆของเทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากไม่มีสถานที่

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้นและแผนระยะกลาง

เนื่องจากพื้นที่สาธารณะภายในเขตเทศบาล ที่สามารถนำมาพัฒนาได้มีจำนวนน้อยสมควรที่เทศบาลจะนำพื้นที่เหล่านี้มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เทศบาลจะต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบของสงวนพื้นที่ดังกล่าว เพื่อใช้ในราชการต่อไปในอนาคต

แผนระยะยาว

ในส่วนที่ดินสาธารณะหรือที่ดินของรัฐให้เอกชนเช่าในอนาคต เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน เช่น หมดสัญญาเช่าเทศบาลสมควรดำเนินการใช้ประโยชน์ที่ดินบริเวณนั้น ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนได้ เช่น กำหนดแนวถอยร่นของอาคารที่จะก่อสร้างเพื่อการปรับปรุงขยายเขตทางและผิวการจราจรในอนาคต

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ปัญหาความสะอาดบนท้องถนน ที่สาธารณะต่างๆ ขาดการเอาใจใส่ดูแล ปัญหาการเผาตอพงข้าว การใช้สารเคมีในทางการเกษตร ท่อระบายน้ำอุดตัน เป็นต้น

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลได้ดำเนินการในส่วนของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการรณรงค์ และการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทิ้งขยะลงถัง การรักษาความสะอาดที่พิกอาศัย การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี การขาดแคลนน้ำและแหล่งน้ำไม่ได้รับการบำรุงดูแลรักษา การส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ทดแทน การรณรงค์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ตัดไม้ทำลายป่า การรณรงค์ปลูกต้นไม้และปลูกป่าทดแทน การรณรงค์เฝ้าติดตามการปล่อยมลพิษ การส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ลดการใช้สารเคมี การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในเรื่องของสวนสาธารณะ การขุดลอกท่อระบายน้ำและการบำบัดน้ำเสียจากครัวเรือน เป็นต้น

๑. โครงการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บและกำจัดขยะ

สภาพปัญหา

เนื่องจากเทศบาลตำบลป่าต้ว มีพื้นที่ขนาดเล็ก จึงไม่มีสถานที่กำจัดขยะของตนเองปัจจุบันเทศบาลตำบลป่าต้วดำเนินการเก็บรวบรวมขยะ แล้วนำไปกำจัดที่ป่าสงวนแห่งชาติป่าดงพญาไฟซึ่งเป็นการทำลายสภาพพื้นที่ป่าไม้และทำให้ดินเสื่อมสภาพ ในอนาคตเทศบาลตำบลป่าต้วจึงควรจัดหาพื้นที่สำหรับกำจัดขยะให้ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาลมีประสิทธิภาพ และเพียงพอกับปริมาณขยะที่เกิดขึ้น โดยอาจใช้สถานที่กำจัดขยะร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้นและระยะกลาง

ในเบื้องต้นเทศบาลควรจัดทำระบบและวิธีการกำจัดขยะของชุมชนใหญ่ๆในเขตเทศบาลเป็นวิธีที่เหมาะสม ๒ รูปแบบ คือ

๑. การคัดแยกขยะจากต้นทาง ตามหลัก ๓ ช. คือ ใช้น้อย ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งเป็นวิธีกำจัดขยะจากต้นกำเนิดจากครัวเรือนในชุมชน และนำขยะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการลดปริมาณขยะที่จะนำไปกำจัดให้เหลือทิ้งลงถังรองรับขยะให้น้อยที่สุด และนำขยะเปียกที่คัดแยกได้ไปทำปุ๋ยหมัก และน้ำหมักจุลินทรีย์ ที่มีประสิทธิภาพ (EM : Effective Microorganisms) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อคน พืช สัตว์ และสิ่งแวดล้อม

๒. การกำจัดขยะด้วยการเผา (Incineration) การเผา หมายถึงการเผาขยะในเตาเผาที่สร้างขึ้นเพื่อเผาขยะได้โดยสมบูรณ์นั้น ความร้อนจะมีปริมาณ ๑,๒๕๐-๒,๐๐๐ องศาฟาเรนไฮต์ เตาเผาขยะแบบง่าย ๆ จะประกอบด้วย ห้องเผาขยะซึ่งมีตะแกรงรับขยะ ช่องเดินขยะเพื่อเผาปล่องไฟและช่องเขี่ยขี้เถ้า

แผนระยะยาว

ขยะของเทศบาลมีการบริหารจัดการแบบครบวงจรอย่างยั่งยืน โดยการคัดแยกขยะ ๔ ประเภทคือ ขยะอินทรีย์ ขยะรีไซเคิล ขยะทั่วไป และขยะอันตราย นำขยะกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และขยะที่ต้องกำจัดนำไปกำจัดให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

๔.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

จำนวนผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคไขมันในเส้นเลือด และโรคอ้วน ประชาชนยังขาดการเอาใจใส่ในการดูแลสุขภาพ สาเหตุหลักมาจากพฤติกรรมการบริโภคและขาดการออกกำลังกาย จากยอดจำนวนผู้มารับบริการด้านสุขภาพที่โรงพยาบาลป่าต้ว จะเห็นได้ว่าประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลป่าต้วพบปัญหาด้านสาธารณสุข/ที่มีแนวโน้มจะสูงขึ้น ได้แก่ กลุ่มเรื้อรัง โรคหัวใจ โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคเอดส์ โรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพ เช่น โรคพิษจากสารกำจัดศัตรูพืช โรคที่เกี่ยวข้องอุบัติเหตุ โรคที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการดำรงชีพ เช่นการสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การบริโภคอาหารและยา โรคที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเสี่ยงทางเพศ โรคเกี่ยวกับสุขภาพจิต และโรคที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุและปัญหาสาธารณสุข/สุขภาพที่เคยลดลงและกำลังจะเป็นปัญหาขึ้นอีก ได้แก่ วัณโรค และโรคเอดส์ ทั้งนี้เป็นโรคที่สามารถป้องกันและควบคุมได้ด้วยชุมชนเองและจากยอดผู้ด้อยโอกาสที่ไม่สามารถเข้ารับบริการจากสถานพยาบาลของรัฐได้

ความต้องการด้านสาธารณสุข

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

๑. โครงการจัดสร้างโรงฆ่าสัตว์เทศบาล

ปัจจุบันเทศบาลตำบลป่าต้วมีโรงฆ่าสัตว์อยู่ในเขตเทศบาล แต่ยังไม่มียระบบบำบัดน้ำเสียจากโรงฆ่าสัตว์ มีเพียงบ่อพักสิ่งปฏิกูลเท่านั้น

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

ควรมีการควบคุมคุณภาพของโรงฆ่าสัตว์ตลอดจนขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ เช่น การบำรุงรักษาอุปกรณ์ภายในโรงฆ่าสัตว์ และการก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียภายในโรงฆ่าสัตว์ ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในภาคผนวก

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ด้านการศึกษา

ปัจจุบัน ประชาชนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญของการศึกษา มีอาชีพไม่มั่นคงทำให้ต้องเดินทางไปทำงานยังต่างจังหวัด จึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษา และสถาบันด้านครอบครัวมีความแตกแยกเจ้าหน้าที่และประชาชนส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้านในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสืบค้นข้อมูลของหน่วยงานในประเทศมีอยู่อย่างจำกัดเนื่องจากการจัดทำข้อมูลไม่เป็นระบบและมีความล้าหลัง การเรียนการสอนของไทยไม่สอดคล้องกับประเทศสมาชิกอาเซียน

ด้านศาสนาและวัฒนธรรม

ประชาชนในพื้นที่ไม่มีเวลาและไม่ให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาล เพราะต้องประกอบอาชีพเกษตรกรรม ด้วยสภาพดินฟ้าอากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดงานหรือไม่ก็งบประมาณในการจัดงานมีไม่เพียงพอ

ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าต้ว

เทศบาลตำบลป่าต้ว จัดเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่สำคัญบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าว อาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้านดังนี้.

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๑) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
 - (๒) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว(มาตรา ๕๐(๒/๑))
 - (๓) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
 - (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
 - (๕) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))
 - (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
 - (๗) การจัดทำผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
 - (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา๑๖(๒๖))
 - (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
 - (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา (๓๐))
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))
 - (๒) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
 - (๓) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
 - (๔) การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
 - (๕) การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
 - (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
 - (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))
 - (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
 - (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
 - (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
 - (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลป่าต้วได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลป่าต้ว จึงวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)การทำ SWOT Analysis ของเทศบาลตำบลป่าต้ว ได้พิจารณาทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การบริหาร ระเบียบกฎหมาย บุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม กฎหมาย/นโยบายรัฐบาล เทคโนโลยี จำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน

ด้านการบริหาร

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการแบ่งส่วนราชการอย่างเป็นระบบตามภารกิจและอำนาจหน้าที่

จุดอ่อน (Weak)

๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล

กฎหมาย/ระเบียบฯ

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีอำนาจในการตราเทศบัญญัติขึ้นใช้เองได้ ภายใต้อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. เทศบาล
๒. เปิดโอกาสให้ถ่ายโอนภารกิจบุคลากรสู่ท้องถิ่น อย่างเป็นรูปธรรม ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

จุดอ่อน (Weak)

๑. ช่องว่างระหว่างการบังคับใช้กฎหมายกับการบริการสาธารณะ

บุคลากร

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ
๒. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ จึงเข้าใจและทราบปัญหาท้องถิ่นของตนเองเป็นอย่างดี มีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่

จุดอ่อน (Weak)

๑. ยังขาดแคลนบุคลากรบางตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง

งบประมาณ

จุดแข็ง (Strength)

๑. ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weak)

๑. งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนา

ทรัพยากรเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการวางแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับฝ่ายต่างๆ

จุดอ่อน (Weak)

๑. เครื่องมือเครื่องใช้บางชนิดมีราคาสูง ท้องถิ่นไม่สามารถจัดหาได้ เช่น รถ แม็คโคร,รถไถ

ปัจจัยภายนอก

ด้านการเมือง

โอกาส (Opportunity)

๑. ประชาชนในพื้นที่มีอิสระและมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง
๒. รัฐบาลกระจายอำนาจการปกครองให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

ด้านเศรษฐกิจ

โอกาส (Opportunity)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการทำการเกษตรกรรมซึ่งมีผลผลิตทางการเกษตรคือข้าว มีการทำปศุสัตว์ เช่น เลี้ยงโค, กระบือ
๒. มีการส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดสารพิษ
๓. รัฐบาลส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
๔. มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้

ด้านสังคม

โอกาส (Opportunity)

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

นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลส่งเสริมการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานและพัฒนาตนเองมากขึ้น

ข้อจำกัด (Threat)

๑. ประชาชนมีความคิดหลากหลายแตกต่างกัน

ข้อจำกัด (Threat)

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

ข้อจำกัด (Threat)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ

ข้อจำกัด (Threat)

๑. ระเบียบ กฎหมายบางอย่างมีขั้นตอนในการปฏิบัติยากต่อการนำไปปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

เทคโนโลยี

โอกาส (Opportunity)

๑. ห้องถิ่นได้รับการสนับสนุนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน
๒. ห้องถิ่นมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้งานกับอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่

ข้อจำกัด (Threat)

๑. เทคโนโลยีสมัยใหม่มักมีปัญหาในการใช้งาน/อุปกรณ์ราคาแพง และเป็นสินค้าฟุ่มเฟือย
๓. ปัญหาบางอย่างต้องประสานงานกับส่วนกลาง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลป่าต้ว

๑. วิสัยทัศน์ “เทศบาลตำบลป่าต้ว ชุมชนน่าอยู่ 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)
๘. ร้อยละของกลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี ในเขตเทศบาลที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง (ร้อยละ ๒๐)

๙. ร้อยละของผู้ประกอบการค้าและบริการที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน (ร้อยละ ๑๐๐)
๑๐. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)
๑๑. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณสุขของเทศบาล (ร้อยละ ๘๐)
๑๒. ร้อยละของจำนวนเด็กและเยาวชนที่ได้รับการเรียนรู้ทักษะชีวิตตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐาน (ร้อยละ ๑๐๐)
๑๓. ร้อยละของจำนวนประชากรที่มีสิทธิ์เลือกตั้งที่เขามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ร้อยละ ๕)
๑๔. ร้อยละของครัวเรือนที่มีการคัดแยกขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายตั้งแต่ต้นทาง (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี)

๕. ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนครัวเรือนในเขตเทศบาลทำการเกษตรเกษตรอินทรีย์
๒. เทศบาลมีระบบสาธิตรูปโมด สาธิตรูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๓. ประชาชนในเขตเทศบาลที่สุขภาพดีถ้วนหน้าและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๔. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๕. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๖. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๘. กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี ในเขตเทศบาลที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง
๙. ผู้ประกอบการค้าและบริการที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน
๑๐. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๑. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณสุขของเทศบาล
๑๒. จำนวนเด็กและเยาวชนที่ได้รับการเรียนรู้ทักษะชีวิตตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐาน
๑๓. ร้อยละของจำนวนประชากรที่มีสิทธิ์เลือกตั้งที่เขามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๔. ร้อยละของครัวเรือนที่มีการคัดแยกขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายตั้งแต่ต้นทาง

๖. กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการทำเกษตรแบบเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายเขตสาธิตรูปโมดสาธิตรูปการการคมนาคมขนส่งและการผังเมือง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบบริการสาธารณสุข
๔. พัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
๕. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๖. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๗. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน
๘. ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการค้าและบริการให้มีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน
๑๑. ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประเพณี วิถีอีสาน
๑๒. สร้างระบบบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพ

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

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

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

๘. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

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 ๔.๐"

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 : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | <ol style="list-style-type: none">๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร | <p>กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p><i>ผลลัพธ์</i></p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม๓. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัด และมีประสิทธิภาพ <p>กลยุทธ์ที่ ๒. จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์และผลลัพธ์ |
|---|--|--|
| | | <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีแนวทางในการจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่๒:พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> | <p>๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว</p> <p>๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> | <p>กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและ Thailand ๔.๐</p> <p>๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผน การพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์และผลลัพธ์ |
|-------------------|-------------|---|
| | | <p>๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการใช้แอปพลิเคชัน (Application)</p> <p>๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการท้องถิ่นจังหวัดที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ้มค่าและมีความรวดเร็วมากขึ้น</p> <p>๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</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>ผลลัพธ์</p> <p>๑. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุกๆ ๒ ปี</p> <p>๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕.สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษหรืออาวุโสหรือเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง</p> <p>๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการ วัตถุประสงค์ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น</p> <p>๑.๓ มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพและหลักความรู้ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์และผลลัพธ์ |
|---|---|--|
| | | <p>๒.๑ มีแนวทางการโอนกรรมมีความชัดเจน หรือเพิ่มประสิทธิภาพในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด และศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง</p> <p>๒.๒ มีการกำหนด กลไกหน้าที่และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง รวมถึงกระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็ว และทันต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่างๆ</p> <p>๔. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๖.ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน</p> <p>๒. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket)</p> <p>๓. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่๓:ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐</p> | <p>๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> | <p>กลยุทธ์ที่ ๑.จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความต้องการ (Training Needs)</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์และผลลัพธ์ |
|-------------------|---|---|
| | <p>๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้ มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่ จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความ พร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้ อย่างเหมาะสม</p> | <p>และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำ หลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่ เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนา บุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการ ดำเนินกิจการต่างๆ ในท้องถิ่น รวมถึง จะนำไปสู่การพัฒนาฝีมือและองค์ ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วน ท้องถิ่น (Cooking Book) สำหรับ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ</p> <p>๓. มีมาตรฐาน และแนวทางในการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้า ราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.พัฒนา ดูแลรักษาผู้มี ศักยภาพสูง และคนดีในสายงาน ต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและ ช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี บุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอ และสามารถรองรับการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่าง เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ ต้องการในอนาคต</p> <p>๒. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและ คนดี ตามบริบทขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือก และตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์และผลลัพธ์ |
|---|---|---|
| | | <p>กลยุทธ์ที่ ๓. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none">มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสมมีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใสมีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔: เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล</p> | <ol style="list-style-type: none">เพื่อให้กลไกโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำปีอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาวเพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม | <p>กลยุทธ์ที่ ๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none">มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำมีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้ <p>๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้</p> |

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

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์และผลลัพธ์ |
|---|--|--|
| ยุทธศาสตร์ที่๕:ต่อ ยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น | <p>๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> | <p>กลยุทธ์ที่ ๑.ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p> <p><i>ผลลัพธ์</i></p> <p>๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล</p> <p><i>ผลลัพธ์</i></p> <p>๑. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๓. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคคลอันช่วยทำให้บุคลากรในช่วงวัยต่างๆทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ</p> |
| ยุทธศาสตร์ที่๖:ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี | <p>๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> | <p>กลยุทธ์ที่ ๑.พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์และผลลัพธ์ |
|-------------------|--|---|
| | <p>๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้าน ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง</p> | <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูล สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่ บูรณาการร่วมกัน</p> <p>๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูล สารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสม กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้อง สามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. การนำเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารสนเทศมาใช้ในงาน ทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้าน การจัดการทรัพยากรบุคคลที่ เหมาะสมกับการดำเนินงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทาง ระบบออนไลน์</p> <p>๓. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์ เพื่อทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓. การส่งเสริมนวัตกรรม ด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้าง นวัตกรรมแก่องค์กร</p> <p>๓. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการ พัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่ เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและรองรับ Thailand ๔.๐</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์และผลลัพธ์ |
|--|--|---|
| | | <p>๔. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่๗:การกำกับติดตามและประเมินผล</p> | <p>เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p> | <p>กลยุทธ์ที่ จัดให้มีหลักเกณฑ์รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัดสำหรับใช้กำกับ ติดตาม และ ประเมินผล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ได้มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด</p> <p>๒. ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนา โดยได้รับ ประโยชน์และประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียม โปร่งใสเป็นธรรม ตลอดจนมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างยั่งยืน</p> <p>๓. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษา วิเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม</p> <p>๔. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> |

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลป่าต้วจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลป่าต้ว ได้วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลป่าต้ว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาลกองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดให้มี

กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา

- พนักงานเทศบาลสามัญ ๒๓ อัตรา มีคนครอง ๑๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๗ อัตรา
- พนักงานครูเทศบาล ๕ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างภารกิจ ๑๒ อัตรา มีคนครอง ๑๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง - อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป ๑๖ อัตรา มีคนครอง ๑๕ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งรวม ๒๗อัตรา และพนักงานจ้างที่มีตำแหน่งรวม ๒๙อัตรา แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดให้ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ จึงทำให้การบริหารงาน ราชการกิจ อำนาจหน้าที่ ได้ไม่สะดวกคล่องตัวยังขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ ในการ ให้บริการสาธารณะได้ครอบคลุมทุกด้าน อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นปัญหาต่อองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นโดยรวม ควรมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความคล่องตัวและเหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่ของท้องถิ่น ตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ตลอดจนการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เพียงพอต่อการ ให้บริการสาธารณะและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบและเป็นปัญหาในการบริหารงานของ ท้องถิ่นในอนาคตหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังที่กำหนดในเทศบาลข้างเคียงที่มีงบประมาณและ ภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

| ลำดับที่ | อปท. | กำหนดส่วน ราชการ | งบประมาณรายจ่าย ประจำปี๒๕๖๓ | พนักงานเทศบาล (คน) | พนักงานจ้าง (คน) | หมายเหตุ |
|----------|----------------|------------------|-----------------------------|--------------------|------------------|----------------|
| ๑ | ทต.ป่าต้ว | ๕ | ๓๘,๘๔๖,๕๓๐ | ๒๗ | ๒๙ | |
| ๒ | ทต.น้ำปลีก | ๕ | ๕๒,๖๓๕,๐๐๐ | ๔๐ | ๓๖ | ลูกจ้างประจำ ๕ |
| ๓ | ทต.น้ำคำใหญ่ | ๕ | ๔๘,๗๒๘,๕๐๐ | ๒๓ | ๑๒ | |
| ๔ | ทต.สำราญ | ๖ | ๕๔,๔๔๒,๐๐๐ | ๒๘ | ๕๗ | ลูกจ้างประจำ ๑ |
| ๕ | ทต.กุดชุมพัฒนา | ๖ | ๖๓,๐๐๐,๐๐๐ | ๒๘ | ๕๒ | ลูกจ้างประจำ ๒ |

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลป่าติ้วดังกล่าว เทศบาลตำบลป่าติ้วมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายในอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๙) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล 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> <p>(๑) งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>(๒) งานนิติการ</p> <p>(๓) งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>(๔) งานกิจการสภา</p> <p>(๕) งานส่งเสริมการมีส่วนร่วม</p> <p>(๖) งานการเลือกตั้ง</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</p> <p>๑.๖ งานเทศกิจ</p> <p>๑.๗งานประชาสัมพันธ์</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> <p>(๑) งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>(๒) งานนิติการ</p> <p>(๓) งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>(๔) งานกิจการสภา</p> <p>(๕) งานส่งเสริมการมีส่วนร่วม</p> <p>(๖) งานการเลือกตั้ง</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๓ งานทะเบียนราษฎร</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> | |

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

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| <p>๕. กองการศึกษา (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ระดับต้น) มี ๖ งาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) งานการศึกษา กีฬาและนันทนาการ</p> <p>(๒) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>(๓) งานกิจการศาสนา</p> <p>(๔) งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</p> <p>(๕) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>(๖) งานกิจการเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๒ งานธุรการ</p> <p>๕.๓ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๕ งานสังคมสงเคราะห์</p> | <p>๕. กองการศึกษา (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย (๗ งาน) และอีก ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ระดับต้น) มี ๗ งาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) งานบริหารการศึกษา</p> <p>(๒) งานการส่งเสริม กีฬาและนันทนาการ</p> <p>(๓) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>(๔) งานการศึกษา</p> <p>(๕) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>(๖) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>(๗) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๕.๕ งานบริหารงานบุคคลสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> | |
| <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายในมี ๑ งาน ดังนี้</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> | <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายในมี ๑ งาน ดังนี้</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> | |
| <p>๕ กอง ๕ ฝ่าย ๔๘ งาน ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน</p> | <p>๕ กอง ๕ ฝ่าย ๕๑ งาน ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน</p> | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลป่าต้ว กำหนดภารกิจด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การวางแผน การส่งเสริม การการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งเป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และเป็นภารกิจที่ได้ดำเนินการอยู่แล้วและบางภารกิจเป็นภารกิจใหม่ การดำเนินการยังขาดแคลนบุคลากร เพื่อให้กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลป่าต้ว ประกอบกับข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๕๒ มาตรา ๓๕ ซึ่งเป็นปัญหาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมเพื่อให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------|--|------|------|------------------------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง)) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) | | | | | | | | |
| 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 (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๘ | ๘ | ๘ | ๘ | - | - | - | |
| กองคลัง(๐๔) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองช่าง(๐๕) | | | | | | | | |
| 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 |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | |

กรอบอัตรากำลัง ๓ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------|---|-----------|-----------|------------------------|----------|----------|---|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองการศึกษา(๐๘) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น)) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น)) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล๑(ยุบศูนย์) | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน) | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | (ยุบตำแหน่งตามที่มีการยุบศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล ๑) |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลป่าติ้ว | | | | | | | | |
| ครู(เงินอุดหนุน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เงินอุดหนุน) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าติ้ว | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการสถานศึกษา | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กรมจัดสรร |
| ครู (เงินอุดหนุน) | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน) | ๑ | ๑ | ๒ | ๒ | | | | ว่างเดิม |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | |
| รวม | ๕๖ | ๖๗ | ๖๗ | ๖๗ | +๑ | - | - | |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. เทศบาลตำบลป่าต้ว

๑) ปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน/ ค่าตอบแทน | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|--|---------------|-------------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง)) | ๑ | ๖๑,๓๘๐ | ๗๓๖,๕๖๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๑๙,๙๒๐ | ๒๐,๔๐๐ |

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๒. สำนักปลัดเทศบาล

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน/ ค่าตอบแทน | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|--|---------------|-------------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)) | ๑ | ๔๐,๓๖๐ | ๔๘๔,๓๒๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๔,๑๖๐ |
| ๒ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)) | ๑ | ๓๔,๕๐๐ | ๔๑๔,๐๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ |
| ๓ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | ๑ | ๓๐,๗๙๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๔ | นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๒๗,๔๘๐ | ๓๒๙,๗๖๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๕ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.) | ๑ | ๑๕,๔๒๐ | ๑๘๕,๐๔๐ | ๙,๖๐๐ | ๘,๖๔๐ | ๗,๕๖๐ |
| ๖ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | ๑ | ๑๘,๐๖๐ | ๒๑๖,๗๒๐ | ๙,๐๐๐ | ๙,๒๔๐ | ๙,๓๖๐ |
| ๗ | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑๖,๑๙๐ | ๑๙๔,๒๘๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๒๔๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ | ๑๔,๑๒๐ | ๑๖๙,๔๔๐ | ๖,๘๔๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๔๔๐ |
| ๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑๐,๙๘๐ | ๑๓๑,๗๖๐ | ๕,๒๘๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ |
| ## | คนงานทั่วไป | ๘ | ๖๓,๐๐๐ | ๗๕๖,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน/ ค่าตอบแทน | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|--|---------------|-------------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)) | ๑ | ๓๓,๗๒๐ | ๔๐๔,๖๔๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)) | ๑ | ๓๔,๓๐๐ | ๔๑๑,๖๐๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ |
| ๓ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑๕,๐๖๐ | ๑๘๐,๗๒๐ | ๙,๓๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๘,๒๘๐ |
| ๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง | ๑ | ๑๘,๑๑๐ | ๒๑๗,๓๒๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๙,๔๘๐ |
| ๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑๓,๓๑๐ | ๑๕๙,๗๒๐ | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ |
| ๖ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑๓,๓๑๐ | ๑๕๙,๗๒๐ | ๖,๔๘๐ | 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 มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน/ ค่าตอบแทน | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|---|---------------|-------------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)) | ๑ | ๔๖,๓๙๐ | ๕๕๖,๖๘๐ | ๑๖,๖๘๐ | ๑๗,๕๒๐ | ๑๓,๖๒๐ |
| ๒ | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)) | ๑ | ๓๔,๓๐๐ | ๔๑๑,๖๐๐ | 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 | ๒๔,๘๒๕ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ |
| ๕ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑๔,๕๓๐ | ๑๗๔,๓๖๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๕๖๐ |
| ๖ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑๔,๖๙๐ | ๑๗๖,๒๘๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๖๘๐ |
| ๗ | คนงานทั่วไป | ๕ | ๔๕,๐๐๐ | ๕๔๐,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน/ ค่าตอบแทน | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|---|---------------|-------------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)) | ๑ | ๓๕,๙๕๐ | ๔๓๑,๔๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ |
| ๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)) | ๑ | ๓๔,๓๐๐ | ๔๑๑,๖๐๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ |
| ๓ | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | ๒๒,๙๒๐ | ๒๗๕,๐๔๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๑๖๐ |
| ๔ | นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | ๑ | ๑๖,๙๔๐ | ๒๐๓,๒๘๐ | ๗,๕๖๐ | ๗,๕๖๐ | ๗,๖๘๐ |
| ๕ | พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | ๑ | ๑๑,๕๐๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ |
| ๖ | คนงานทั่วไป | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖. กองการศึกษา

๑) กองการศึกษา มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา ยุบ ๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน/ ค่าตอบแทน | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|---|---------------|-------------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น)) | ๑ | ๓๖,๓๐๐ | ๔๓๕,๖๐๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ |
| ๒ | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น)) | ๑ | ๓๔,๓๐๐ | ๔๑๑,๖๐๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ |
| ๓ | นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | ๒๖,๕๖๐ | ๓๑๗,๕๒๐ | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๔๔๐ |
| ๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑๔,๕๐๐ | ๑๗๒,๘๐๐ | ๖,๙๖๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๕๖๐ |
| ๕ | คนงานทั่วไป | ๑ | ๑๘,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน/ ค่าตอบแทน | งบ อปท. | เงินอุดหนุน | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|-----------------------------|---------------|-------------------------|---------|-------------|-----------------------|------|------|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล ๒ | | | | | | | |
| ๗ | ครู คศ.๒ | ๑ | ๒๗,๖๐๔ | ๐ | ๓๗๓,๒๔๘ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๘ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๒ | ๒๔,๗๘๐ | ๐ | ๒๙๗,๓๖๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน/ ค่าตอบแทน | งบ อปท. | เงินอุดหนุน | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|---------------------------------------|---------------|-------------------------|---------|-------------|-----------------------|------|------|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล ๑ (ยุบเลิก) | | | | | | | |
| ๙ | คนงานทั่วไป (ยุบเลิกตามศูนย์) | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| | โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าต้ว | | | | | | | |
| ## | ผู้อำนวยการสถานศึกษา (กำหนดเพิ่ม) | ๑ | ๑๙,๘๖๐ | ๐ | ๒๓๘,๓๒๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ## | ครู คศ.๒ | ๑ | ๒๔,๕๑๐ | ๐ | ๓๓๔,๙๒๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ## | ครู คศ.๑ | ๒ | ๔๐,๕๒๐ | ๐ | ๔๘๕,๐๔๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ## | ครูผู้ช่วย | ๑ | ๑๕,๘๐๐ | ๐ | ๑๘๙,๖๐๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

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

มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

ในปี ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน/ ค่าตอบแทน | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|----------------------------------|---------------|-------------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | ๑ | ๒๙,๖๑๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ |

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ๑ อัตรา

ในปี ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๘. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

| ที่ | ปี ๒๕๖๔ | ปี ๒๕๖๕ | ปี ๒๕๖๖ |
|-----|------------|------------|------------|
| ๑ | ๓๙,๒๓๔,๙๙๕ | ๓๙,๖๒๗,๓๕๕ | ๔๐,๐๒๓,๖๑๙ |

๙. แบบแสดงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานเทศบาลตำบลป่าตึก

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวาระประจำปีข้างหน้า | | | อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|-----|---|------------------|------------------|------------------------|---------------|-------------------------|--|------|------|------------------------------|------|---------|-------------------|---------|---------|----------|
| | | | | จำนวน(คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๑ | ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | ๑ | ๕๖๘,๕๖๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๙๙,๕๖๐ | ๓๙๖,๑๒๐ | ๓๙๖,๑๒๐ | ๓๙๖,๑๒๐ | (๔๗,๓๘๐) |
| | สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒ | หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๕๒,๓๒๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๓,๕๔๐ | ๔๓๗,๕๒๐ | ๔๓๗,๕๒๐ | ๔๓๗,๕๒๐ | (๓๖,๘๖๐) |
| ๓ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๘๖,๐๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๐๗,๓๒๐ | ๔๐๗,๓๒๐ | ๔๐๗,๓๒๐ | (๓๓,๐๐๐) |
| ๔ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ป.ก./ช.ก. | ๑ | ๑ | ๓๖๙,๕๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๓,๐๕๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | (๓๐,๗๙๐) |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ป.ก./ช.ก. | ๑ | ๑ | ๓๖๙,๕๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๓,๐๕๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | (๓๐,๗๙๐) |
| ๖ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ป.ก./ช.ก. | ๑ | ๑ | ๓๖๙,๕๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๓,๐๕๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | (๓๐,๗๙๐) |
| ๗ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ป.ง./ช.ง. | ๑ | ๑ | ๒๑๖,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๙,๒๕๐ | ๒๒๕,๙๗๐ | ๒๒๕,๙๗๐ | ๒๒๕,๙๗๐ | (๑๘,๐๖๐) |
| ๘ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง./ช.ง. | ๑ | ๑ | ๑๘๔,๒๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๘,๗๖๐ | ๑๙๓,๐๔๐ | ๑๙๓,๐๔๐ | ๑๙๓,๐๔๐ | (๑๖,๑๙๐) |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | | ๑ | ๑ | ๑๖๙,๕๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๗,๐๘๐ | ๑๗๖,๖๒๐ | ๑๗๖,๖๒๐ | ๑๗๖,๖๒๐ | (๑๔,๑๒๐) |
| ๑๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | | ๑ | ๑ | ๑๓๑,๗๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕,๕๒๐ | ๑๓๗,๒๘๐ | ๑๓๗,๒๘๐ | ๑๓๗,๒๘๐ | (๑๑,๙๘๐) |
| ๑๑ | คนงานทั่วไป | | ๘ | ๘ | ๘๖๔,๐๐๐ | - | ๘ | ๘ | ๘ | ๘ | ๘ | - | ๘๖๔,๐๐๐ | ๘๖๔,๐๐๐ | ๘๖๔,๐๐๐ | |
| | กองคลัง(๑๕) | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๖๖,๖๕๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๐๐,๐๘๐ | ๔๐๐,๐๘๐ | ๔๐๐,๐๘๐ | (๓๐,๒๒๐) |
| ๑๓ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๐๗,๒๒๐ | ๔๐๗,๒๒๐ | ๔๐๗,๒๒๐ | ว่างเดิม |
| ๑๔ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ป.ก./ช.ก. | ๑ | ๑ | ๑๘๐,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๙,๓๖๐ | ๑๙๐,๐๘๐ | ๑๙๐,๐๘๐ | ๑๙๐,๐๘๐ | (๑๕,๐๖๐) |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง | | ๑ | ๑ | ๒๑๗,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๙,๑๒๐ | ๒๒๖,๔๔๐ | ๒๒๖,๔๔๐ | ๒๒๖,๔๔๐ | (๑๘,๑๑๐) |
| ๑๖ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | ๑ | ๑ | ๑๕๙,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๖,๘๘๐ | ๑๖๖,๖๐๐ | ๑๖๖,๖๐๐ | ๑๖๖,๖๐๐ | (๑๓,๓๓๐) |
| ๑๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | | ๑ | ๑ | ๑๕๙,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๖,๘๘๐ | ๑๖๖,๖๐๐ | ๑๖๖,๖๐๐ | ๑๖๖,๖๐๐ | (๑๓,๓๓๐) |
| ๑๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | ๑ | ๑ | ๑๓๖,๒๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕,๕๒๐ | ๑๔๑,๘๐๐ | ๑๔๑,๘๐๐ | ๑๔๑,๘๐๐ | (๑๑,๖๒๐) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ | จำนวน | จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน | | | อัตราค่าหนึ่งทีคาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลาปฏิบัติงาน | | | อัตราภาษีเงินได้ | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ | |
|-----|--|-----------|-------|----------------------|---------------|-------------------------|--|------|------|------------------|------|--------|--------------------------------|--------|---------|-------------------|---------|----------|----------|-----------------|
| | | | | จำนวน(คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | |
| | กองช่าง(๐๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๕ | ผู้อำนวยการช่าง(นักบริหารงานช่างเทคนิค๕) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๑๕,๖๕๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๕๗,๕๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๕๕๓,๓๖๐ | ๕๕๓,๓๖๐ | ๕๕๓,๓๖๐ | (๕๒,๕๕๐) | |
| ๒๐ | หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | - | ๓๕๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๕๗,๕๒๐ | ๕๗,๕๒๐ | ๕๗,๕๒๐ | ว่างเต็ม | | |
| ๒๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง./ช.ง. | ๑ | ๑ | ๒๘๖,๕๕๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๐,๕๐๐ | ๑๑,๐๕๐ | ๑๑,๐๕๐ | ๒๘๖,๕๕๐ | ๒๘๖,๕๕๐ | ๒๘๖,๕๕๐ | (๒๓,๓๗๐) | | |
| ๒๒ | นายช่างโยธา | ป.ง./ช.ง. | ๑ | - | ๒๘๗,๕๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๒๘๗,๕๐๐ | ๒๘๗,๕๐๐ | ๒๘๗,๕๐๐ | ว่างเต็ม | | |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | | ๑ | ๑ | ๑๗๕,๓๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๗,๐๕๐ | ๗,๐๕๐ | ๗,๐๕๐ | ๑๗๕,๓๖๐ | ๑๗๕,๓๖๐ | ๑๗๕,๓๖๐ | (๑๔,๕๓๐) | | |
| ๒๔ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | | ๑ | ๑ | ๑๗๖,๒๕๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๗,๐๕๐ | ๗,๐๕๐ | ๗,๐๕๐ | ๑๗๖,๒๕๐ | ๑๗๖,๒๕๐ | ๑๗๖,๒๕๐ | (๑๔,๖๕๐) | | |
| ๒๕ | คนงานทั่วไป | | ๕ | ๕ | ๕๕๐,๐๐๐ | - | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | - | - | ๕๕๐,๐๐๐ | ๕๕๐,๐๐๐ | ๕๕๐,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) | | |
| | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | ผ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๘๙,๕๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๕๕๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๓๘๙,๕๐๐ | ๓๘๙,๕๐๐ | ๓๘๙,๕๐๐ | (๓๒,๕๕๐) | | |
| ๒๗ | หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๑ | - | ๓๕๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๓๕๓,๖๐๐ | ๓๕๓,๖๐๐ | ๓๕๓,๖๐๐ | ว่างเต็ม | | |
| ๒๘ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง./ช.ง. | ๑ | ๑ | ๒๓๕,๐๕๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๐,๕๐๐ | ๑๐,๕๐๐ | ๑๐,๕๐๐ | ๒๓๕,๐๕๐ | ๒๓๕,๐๕๐ | ๒๓๕,๐๕๐ | (๒๒,๕๒๐) | | |
| ๒๙ | นักวิชาการสาธารณสุข | ป.ก./ช.ก. | ๑ | ๑ | ๒๐๓,๒๕๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๗,๕๐๐ | ๗,๕๐๐ | ๗,๕๐๐ | ๒๐๓,๒๕๐ | ๒๐๓,๒๕๐ | ๒๐๓,๒๕๐ | (๑๖,๙๕๐) | | |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | | ๑ | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๕,๗๒๐ | ๕,๗๒๐ | ๕,๗๒๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | (๙,๕๐๐) | | |
| ๓๑ | คนงานทั่วไป | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) | | |
| | กองการศึกษา(๐๘) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๒ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๑ | - | ๓๕๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๓๕๓,๖๐๐ | ๓๕๓,๖๐๐ | ๓๕๓,๖๐๐ | ว่างเต็ม | | |
| ๓๓ | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ต้น | ๑ | - | ๓๕๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๓๕๓,๖๐๐ | ๓๕๓,๖๐๐ | ๓๕๓,๖๐๐ | ว่างเต็ม | | |
| ๓๔ | นักวิชาการศึกษา | ป.ก./ช.ก. | ๑ | ๑ | ๓๓๗,๕๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๒,๒๕๐ | ๑๒,๒๕๐ | ๑๒,๒๕๐ | ๓๓๗,๕๒๐ | ๓๓๗,๕๒๐ | ๓๓๗,๕๒๐ | (๒๖,๕๒๐) | | |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑ | ๑๗๖,๕๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๖,๙๖๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๒๐๐ | ๑๗๖,๕๐๐ | ๑๗๖,๕๐๐ | ๑๗๖,๕๐๐ | (๑๔,๕๐๐) | | |
| ๓๖ | คนงานทั่วไป | | ๒ | ๒ | ๒๑๖,๐๐๐ | - | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) | | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล๑ (ยุบศูนย์) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๗ | คนงานทั่วไป | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ยุบตามศูนย์ |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลป่าต๋าว | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๘ | ครู | ศ.๒ | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (๒๗,๖๕๐) |
| ๓๙ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | | ๒ | ๒ | - | - | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (๓๕,๓๓๐ ๑๐,๕๕๐) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ | จำนวน | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ | |
|---|---------------------------------|------------|-------|------------------------|---------------|---|------|------|----------------------------|--------------------------------|------|------|-------------------|------|------|----------|-----------|
| | | | | จำนวน(คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | ๒๕๖๖ |
| | โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าติ้ว | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๐ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | กรมจัดสรร |
| ๔๑ | ครู | ค.๒ | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | (๒๔,๔๑๐) |
| ๔๒ | ครู | ค.๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | (๒๑,๒๕๐) |
| ๔๓ | ครู | ค.๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | (๑๙,๑๓๐) |
| ๔๔ | ครูผู้ช่วย | ครูผู้ช่วย | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | ว่างเดิม |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๕ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ป.ก./ช.ก. | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ว่าง |
| (๕) รวม | | | ๕๕ | ๔๙ | ๑๐,๙๕๙,๕๒๐ | ๕๖๘,๐๐๐ | ๕๗ | ๕๗ | ๕๗ | ๕๗ | ๕๗ | ๕๗ | ๕๗ | ๕๗ | ๕๗ | ๕๗ | |
| (๖) งบประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (๘) คิดร้อยละ ๕๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

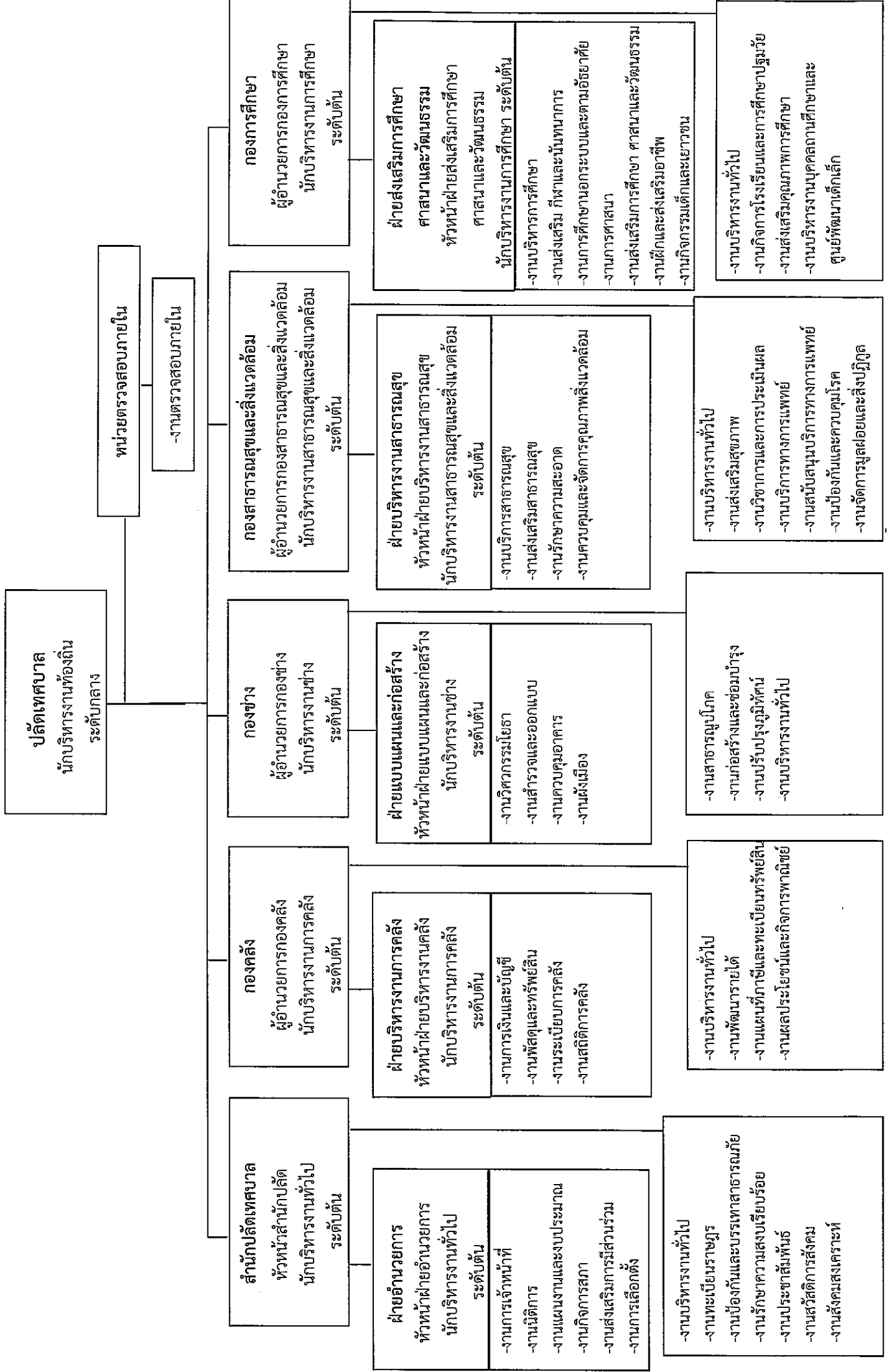
หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๓๘,๘๔๖,๕๓๐.๐๐ บาท

* งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๓๙,๒๓๔,๙๙๕.๓๐ บาท

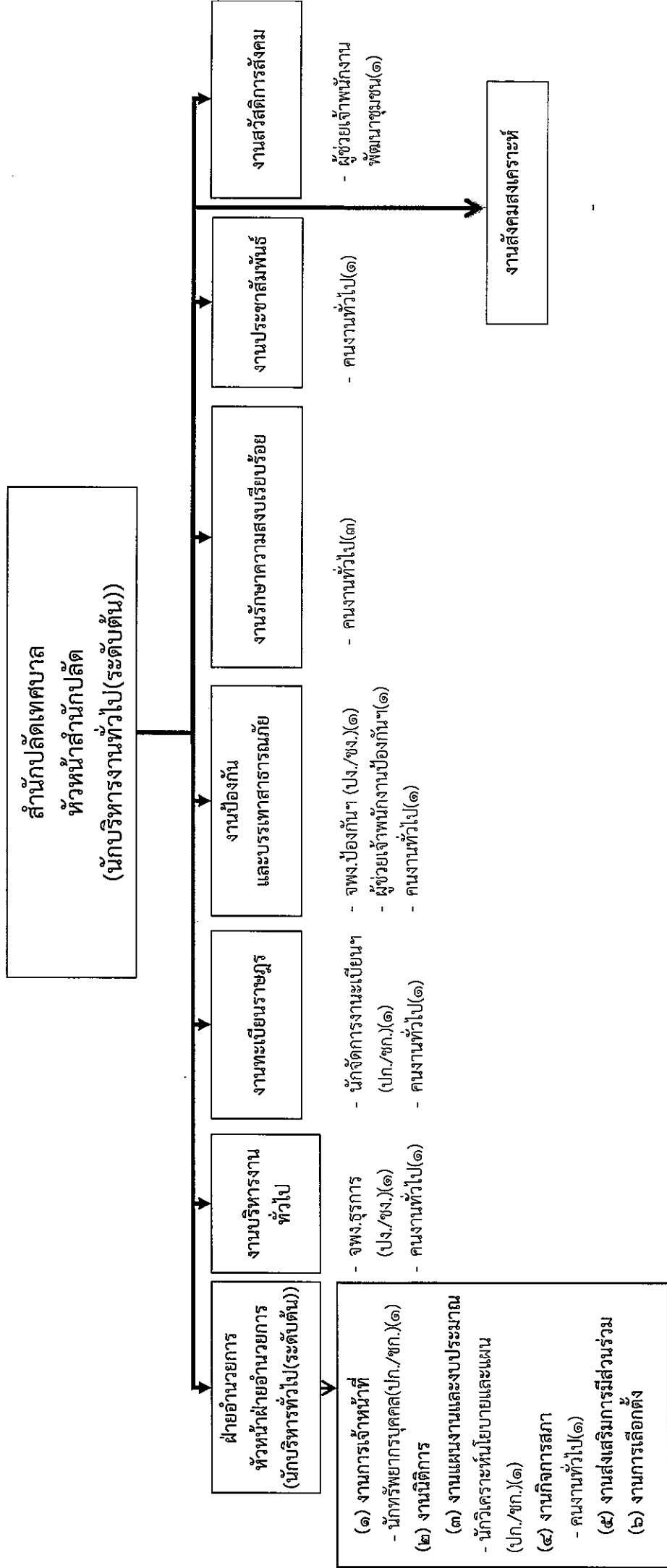
* งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๓๙,๖๒๗,๓๔๕.๒๕ บาท

* งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๔๐,๐๒๓,๖๑๘.๗๑ บาท

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลป่าดิว

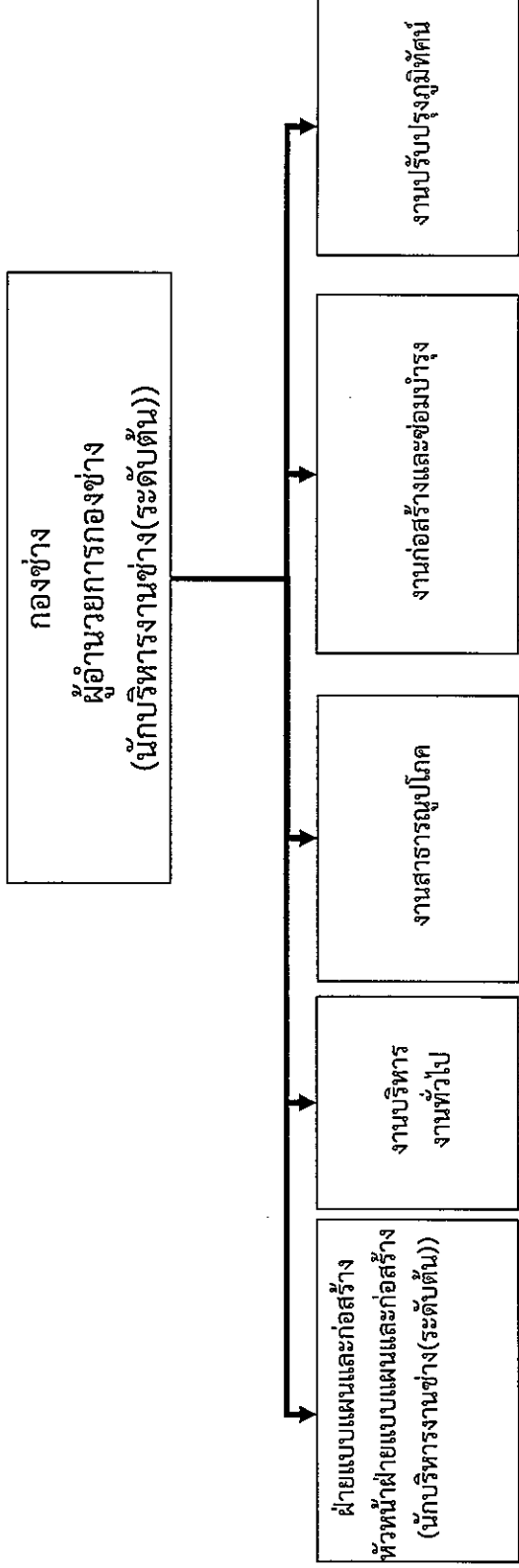


โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|------------------|------|---------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|----------------------|-------------------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | |
| จำนวน | ๒ | - | - | ๒ | - | - | ๒ | ๒ | - | ๒ | ๘ |

โครงสร้างกองช่าง



- (๑) งานวิศวกรรมโยธา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
(๒) งานสำรวจและออกแบบ
(๓) งานควบคุมอาคาร
- นายช่างโยธา (ปง./ขง.) (๑)
(๔) งานผังเมือง
- คนงานทั่วไป (๑)

- จพง.ธุรการ (ปก./ขง.) (๑) - คนงานทั่วไป (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

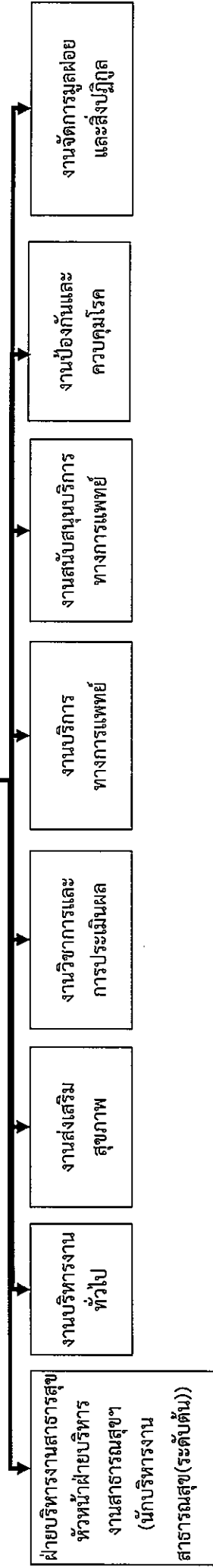
- คนงานทั่วไป (๒)

- คนงานทั่วไป (๑)

| ระดับ | อำนาจการตัดสินใจ | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|------------------|------|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|----------------------|-------------------|
| | ต้น | กลาง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | |
| จำนวน | ๒ | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๒ | ๕ |

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข(ระดับต้น))



(๑) งานบริการสาธารณสุข
(๒) งานส่งเสริมสาธารณสุข
(๓) งานรักษาความสะอาด
-พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
(๔) งานควบคุมและจัดการ
คุณภาพสิ่งแวดล้อม

- จพง.ธุรการ (ปค./ขง.) (๑)

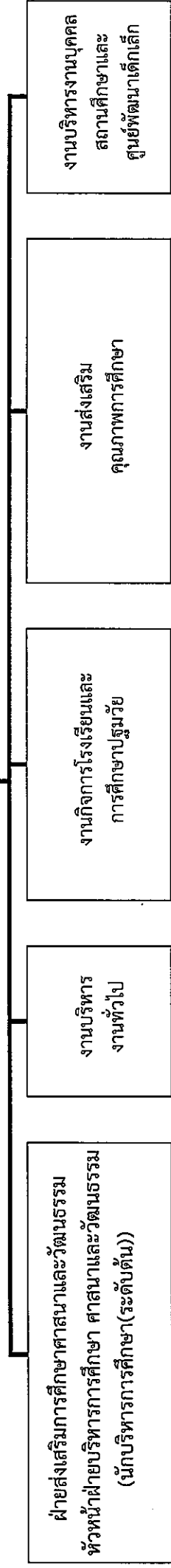
- นกว.สาธารณสุข (ปค./ขก.) (๑)

- คนงานทั่วไป (๑)

| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | |
|-------|------------------|------|---------|----------|---------------|-----------|------------|----------|----------------------|-------------------|--------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | | | อาวุโส |
| จำนวน | ๒ | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | ๑ | ๑ |

โครงสร้างกองการศึกษา

กองการศึกษา
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารการศึกษา(ระดับต้น))



- ▼
- (๑) งานบริหารการศึกษา
 - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
 - (๒) งานส่งเสริม การกีฬาและนันทนาการ
 - นักวิชาการระบบและตามอัธยาศัย
 - (๓) งานการศึกษาอบรมและตามอัธยาศัย
 - นักวิชาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - (๔) งานการศึกษา
 - คนงานทั่วไป (๑)
 - (๕) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - คนงานทั่วไป (๑)
 - (๖) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
 - คนงานทั่วไป (๑)
 - (๗) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
 - คนงานทั่วไป (๑)

| ระดับ | อำนาจการ ท้องถิ่น | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | ผอ. สถานศึกษา | ครู | ครู ผู้ช่วย | ผู้ดูแล เด็ก (ทักษะ) | พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ | พนักงาน จ้าง ทั่วไป |
|-------|----------------------|------|---------|------------|--------------|-------------------|-----------|------------|------------------|-----|----------------|----------------------------|------------------------------|---------------------------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญ การ | ชำนาญการ พิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | | | | | | |
| จำนวน | ๒ | - | - | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๔ | ๑ | ๒ | ๑ | ๒ |

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัดเทศบาล

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | เงินเดือน* | | | | หมายเหตุ | |
|-----|-----------------------------|-------------------------|--------------------|---|--------------------|------------------|---|---------|-----------|------------------------------------|----------|-----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ตำแหน่ง | | ค่าตอบแทน |
| | พนักงานเทศบาลสามัญ | | | | | | | | | | | |
| ๑ | พันจัตริศมาน ยิงยงค์ | ศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต | ๔๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๔๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๖๘,๕๖๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๘๕,๐๐๐ | ๗๓๖,๕๖๐ |
| ๒ | นางสาวชุติญา พูลเชื้อ | รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต | ๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๔๒,๓๒๐ | - | - | ๔๔๔,๓๒๐ |
| ๓ | จำเอกสุรภักดิ์ บุญตา | รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต | ๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๗๖,๐๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | - | ๔๑๔,๐๐๐ |
| ๔ | นางกัญญลักษณ์ สัตย์เชื้อ | ศส.ป.รัฐศาสตร์ | ๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายฯ | ปก./ | ๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายฯ | ปก./ชก. | ๓๖๘,๔๘๐ | - | - | |
| ๕ | นางสาวกัญแก้ว พลเยี่ยม | รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต | ๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ | ๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๓๖๘,๗๖๐ | - | - | |
| ๖ | นางสุนิสา พุทธิพันธ์ | รัฐศาสตร์ | ๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ | นักจัดการงานทะเบียนฯ | ปก./ | ๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ | นักจัดการงานทะเบียนฯ | ปก./ชก. | ๑๘๕,๐๔๐ | - | - | |
| ๗ | นายอนุวัฒน์ สัตย์เชื้อ | ปวส.ช่างไฟฟ้า | ๔๕-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑ | จพง.ป้องกันฯ | ปง./ชง. | ๔๕-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑ | จพง.ป้องกันฯ | ปง./ชง. | ๒๑๖,๗๒๐ | - | - | |
| ๘ | สิงเอกสุชาติ บุญบรรลุ | ปวส.ช่างไฟฟ้า | ๔๕-๒-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๓ | จพง.สุรการ | ปง./ชง. | ๔๕-๒-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๓ | จพง.สุรการ | ปง./ชง. | ๑๘๕,๒๘๐ | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | |
| ๙ | นายธนวุฒิชัย อนุพัทรทิน | ปวส.ไฟฟ้า | - | ผช.จพง.ป้องกันฯ | - | - | ผช.จพง.ป้องกันฯ | - | ๑๖๘,๔๔๐ | - | - | |
| ๑๐ | นายวิรัชพัชร สิริเรืองชนชัย | ปตรี นิเทศ ศาสตร์ | - | ผช.จพง.พัฒนาชุมชน | - | - | ผช.จพง.พัฒนาชุมชน | - | ๑๓๑,๗๖๐ | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๑๑ | นายเอกาส วงศ์ใส | ม.๓ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๒ | นายวีรภัทร์ แฟงมี | ม.๓ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๓ | นางสาวสุนทร ดอกคอก | ป.ตรี มนุษย์ ศาสตร์ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๔ | นางชัชชญา อุดมลาภ | ป.ตรี | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๕ | นายเจริญทรัพย์ อินอ่อน | ป.๖ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๖ | นายทีสุรินทร์ อ่างทอง | ป.๖ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๗ | นางสาวบุษกรณ สุนารักษ์ | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๘ | | | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |

กองคลัง

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | เงินเดือน* | | | | หมายเหตุ | |
|-----|-----------------------------|---|--------------------|---|--------------------|------------------|---|---------|-----------|------------------|----------|--------------------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน |
| | พนักงานเทศบาลสามัญ | | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | นางจิตใจ เสียมพงษ์ | ศต.บ.การ จัดการทั่วไป (บัญชี) | ๔๕-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๕-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๖๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๐๔,๖๔๐ |
| ๒๐ | - | - | ๔๕-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๕-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๔๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | - | ๔๑๑,๖๐๐ ว่างเต็ม |
| ๒๑ | นางอรพิน ตั้งวิยะวสกุล | ปริญญาตรี (๒ ปี ต่อจาก อนุปริญญา/ ปวส.) ศิลป ศาสตร์ | ๔๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก/ ชก. | ๔๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | ๑๘๐,๓๒๐ | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | |
| ๒๒ | นางวิภา ยิ่งยงค์ | ปวส.การบัญชี | - | ผช.จพง.การคลัง | - | - | ผช.จพง.การคลัง | - | ๒๑๓,๓๒๐ | - | - | |
| ๒๓ | นางนภาพร เข้มแก้ว | ปตรี บริหารธุรกิจ | - | ผช.จพง.การเงินและบัญชี | - | - | ผช.จพง.การเงินและบัญชี | - | ๑๕๙,๓๒๐ | - | - | |
| ๒๔ | นางสาวนริตา ทิละชน | ปวส.การบัญชี | - | ผช.จพง.พัสดุ | - | - | ผช.จพง.พัสดุ | - | ๑๕๙,๓๒๐ | - | - | |
| ๒๕ | นายกิตติศัพท์ โสพะสาร | ปวส.คอมพิวเตอร์ | - | ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ | - | - | ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ | - | ๑๓๒,๒๔๐ | - | - | |

กองช่าง

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน* | | | | หมายเหตุ | |
|-----|-----------------------------|---|----------------------|--|-----------|----------------------|--|-----------|------------|------------------|------------------------------|---------|----------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | | | |
| | พนักงานเทศบาลสามัญ | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | นายประนม อุ่มบุญ | วทบ. เทคโนโลยี อุตสาหกรรม (ก่อสร้าง) | ๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๕๑๔,๖๘๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๕๕๖,๖๘๐ | | ๕๕๖,๖๘๐ |
| ๒๗ | - | - | ๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | - | ๔๑๑,๖๐๐ | | ๔๑๑,๖๐๐ |
| ๒๘ | นายสุ วิเศษ | วทบ. คอมพิวเตอร์ | ๔๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ | จพง.ธุรการ | ป.ง./ช.ง. | ๔๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ | จพง.ธุรการ | ป.ง./ช.ง. | ๒๘๐,๔๔๐ | - | - | ๒๘๐,๔๔๐ | | ว่างเต็ม |
| ๒๙ | - | - | ๔๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ป.ง./ช.ง. | ๔๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ป.ง./ช.ง. | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ | | ว่างเต็ม |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | นายบรินทร มุสชาติ | ป.ตรี ช่างไฟฟ้ากำลัง | - | ช่างไฟฟ้า | - | - | คณ.ช่างไฟฟ้า | - | ๑๗๖,๒๘๐ | - | - | ๑๗๖,๒๘๐ | | |
| ๓๑ | นายเอกศิษฐ์ อนุวิทย์จาโรจน์ | ป.ตรี อุตสาหกรรม ก่อสร้าง | - | ช่างโยธา | - | - | คณ.ช่างโยธา | - | ๑๗๔,๓๖๐ | - | - | ๑๗๔,๓๖๐ | | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๑ | นายบุญโฮม ศิริวิ | ม.๓ | - | คณงานทั่วไป | - | - | คณงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | |
| ๓๒ | นายชำนาญ ตันบุญ | ปวช. ช่างก่อสร้าง | - | คณงานทั่วไป | - | - | คณงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | |
| ๓๓ | นายบุญยิ่ง ทุมเมฆ | ป.๖ | - | คณงานทั่วไป | - | - | คณงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | |
| ๓๔ | นายวิวัฒน์ ยั่งยืน | ปวช.ช่าง อิเล็กทรอนิกส์ | - | คณงานทั่วไป | - | - | คณงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | |
| ๓๕ | นายประณิต ลีลับ | ป.๖ | - | คณงานทั่วไป | - | - | คณงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | |

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราเก่าเดิม | | กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่ | | เงินเดือน* | | | หมายเหตุ | | |
|-----|-----------------------------|---------------------------------|-------------------|--|-----------------------|------------------|--|-----------|------------------|----------|--------------------------------------|---------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน | |
| | พนักงานเทศบาลสามัญ | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | จำเอกเศรษฐ์ชัย มีมา | สาธารณสุข ศาสตรมหา บัณฑิต | ๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๓๘๙,๕๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๓๑,๕๐๐ |
| ๓๗ | - | - | ๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข | ต้น | ๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | - | ๔๑๑,๖๐๐ |
| ๓๘ | นางกาญจนา มงคลเสริม | รปต.การ ปกครองท้องถิ่น | ๔๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง./ช.ง. | ๔๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง./ช.ง. | ๒๗๕,๐๔๐ | - | - | |
| ๓๙ | นางสาวศิรินทร์ทิพย์ สมบูรณ์ | พยาบาลศา สตรบัณฑิต | ๔๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ป.ก./ ช.ก. | ๔๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ป.ก./ช.ก. | ๒๐๓,๒๕๐ | | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | |
| ๔๐ | นายพิทักษ์ ประสงค์ทรัพย์ | ม.๓ | - | พนักงานขับรถยนต์ (ทั้กษะ) | - | - | พนักงานขับรถยนต์ (ทั้กษะ) | - | ๑๓๘,๐๐๐ | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๔๑ | นายศรภาณุ สุภาพรม | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |

กองการศึกษา

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน* | | | | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------------------|--|--------------------|---|---------|--------------------|---|---------|------------|------------------|------------------------------|---------|-------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | | |
| ๔๒ | พนักงานเทศบาลสามัญ | - | ๔๕-๒-๐๕-๒๑๑๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๔๕-๒-๐๕-๒๑๑๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๓๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๓๕,๖๐๐ | ว่างเดิม |
| ๔๓ | - | - | ๔๕-๒-๐๕-๒๑๑๗-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๔๕-๒-๐๕-๒๑๑๗-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๓๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | - | ๔๑๑,๖๐๐ | ว่างเดิม |
| ๔๔ | นางกนกวรรณ ปัญะรสสา | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหาร การศึกษา | ๔๕-๒-๐๕-๓๕๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๔๕-๒-๐๕-๓๕๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๓๑๗,๕๒๐ | | | | |
| ๔๕ | พนักงานจ้างตามภารกิจ นางภัทรวดี มีมา | ป.ตรี วทบ.คอมมา | - | ผช.จพง.ธุรการ | - | - | ผช.จพง.ธุรการ | - | ๑๗๒,๘๐๐ | - | - | | |
| ๔๖ | พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวศิริพร ศิริวิ | ปวส.คอมมา | | คนงานทั่วไป | - | | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | | |
| ๕๐ | นางสาวปณนุช ทองดวง | ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | | |
| ๕๗ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ (ยุบศูนย์) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | - | - | - | - | - | | ยุบตามศูนย์ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน* | | | | หมายเหตุ |
|-----|---|----------------------------------|----------------------|---------------------|-------|----------------------|---------------------|-------|------------|------------------|--------------------------------------|-------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน | เงินอุดหนุน | |
| ๔๘ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ นางศิริระวี สิริแสง | คุณวุฒิ ป.ตรี ศน.บ. ปฐมวัย | ๔๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗ | ครู | คศ.๒ | ๔๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗ | ครู | คศ.๒ | ๓๓๑,๖๘๐ | ๔๒๐๐๐ | - | เงินอุดหนุน | |
| ๔๙ | นางณัฏฐฤดี สุขสาย | ป.ตรี ศน.บ. ปฐมวัย | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑๗๑,๙๖๐ | - | - | เงินอุดหนุน | |
| ๕๐ | นางกฤษณา สารินทร์ | ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑๒๕,๔๐๐ | - | - | เงินอุดหนุน | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน* | | | | หมายเหตุ |
|-----|----------------------|--|----------------------|----------------------|----------------|----------------------|----------------------|------------|------------|------------------|--------------------------------------|-------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน | เงินอุดหนุน | |
| ๕๑ | - | - | ๔๕-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๗ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | คศ.๒ | ๔๕-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๗ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | คศ.๒ | ๒๓๘,๓๒๐ | - | - | เงินอุดหนุน | |
| ๕๒ | นางวิชุดา สัตย์เชื้อ | ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต การบริหาร การศึกษา | ๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๓ | ครู | คศ.๒ | ๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๓ | ครู | คศ.๒ | ๒๙๖,๙๒๐ | ๔๒๐๐๐ | - | เงินอุดหนุน | |
| ๕๓ | นางบังรักษ์ นนทะคุณ | ป.ตรี ศน.บ. ปฐมวัย | ๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๔ | ครู | คศ.๑ | ๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๔ | ครู | คศ.๑ | ๒๕๕,๐๐๐ | - | - | เงินอุดหนุน | |
| ๕๔ | นางสาวพิศมัย หอมทวล | ป.ตรี ศน.บ. ปฐมวัย | ๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๕ | ครู | คศ.๑ | ๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๕ | ครู | คศ.๑ | ๒๓๐,๐๔๐ | - | - | เงินอุดหนุน | |
| ๕๕ | - | - | ๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๖ | ครูผู้ช่วย | ครู ผู้ช่วย | ๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๖ | ครูผู้ช่วย | ครูผู้ช่วย | ๑๘๙,๖๐๐ | - | - | เงินอุดหนุน ว่างเดิม | |

หน่วยตรวจสอบภายใน

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน* | | | หมายเหตุ |
|-----|--------------------|---------|--------------------|------------------------|-------|--------------------|------------------------|---------|------------|------------------|--------------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน | |
| | พนักงานเทศบาลสามัญ | | | | | | | | | | | |
| ๕๖ | - | - | ๔๕-๒-๒๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ | ๔๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ว่าง |

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล

เทศบาลตำบลป่าต้ว ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลได้ มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลป่าต้วต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลป่าต้วจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้กำหนดไว้เป็น ๕ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น 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 วิธีหนึ่งหรือหลายวิธี ตามความเหมาะสม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

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

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

Handwritten mark



เทศบาลตำบลป่าต้ว
เลขที่รับ 2914
รับวันที่ 30 มิ.ย. 2564
เวลา 09.00

ที่ ยส ๐๐๒๓.๑๓/๑๓๕๖

ที่ว่าการอำเภอป่าต้ว ต.ป่าต้ว อ.เมือง จ.ภูเก็ต
ถนนอรุณประทีป ยส ๓๕๑๕๐ ๙๙๖
รับวันที่ 30 มิ.ย. 2564
เวลา 10.00 น.

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่ง
จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลป่าต้ว

อ้างถึง หนังสืออำเภอป่าต้ว ด่วนที่สุด ที่ ยส ๐๐๒๓.๑๓/๑๑๙๐ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือ ก.ท.จ.ยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/๑๐๑๙๐
ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ได้แจ้งการจัดสรรอัตราตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาให้แก่โรงเรียนอนุบาลเทศบาล
ตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จำนวน ๑ อัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พร้อมทั้งได้แจ้งชักซ้อม
แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว มาเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง นั้น

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) แจ้งว่า ได้มีมติ
ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลป่าต้ว
กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๔๕-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๕๗
ตามที่ได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และให้ประกาศปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ทั้งนี้ เมื่อเทศบาลได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว ให้จัดส่งแผน
อัตรากำลังฉบับสมบูรณ์ ให้ ก.ท.จ.ยโสธร ภายในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

เรียน นายกเทศบาลตำบลป่าต้ว
- เพื่อโปรดทราบ / ค.ม.
- น.ส.ช.น. น.ส.ช.น. (ค.ม.)
- น.ส.ช.น. น.ส.ช.น. (ค.ม.)
พันจ่าตรี
[Signature]
ปลัดเทศบาลตำบลป่าต้ว

เรียน [Signature]
- เพื่อโปรดทราบ / ค.ม.
- น.ส.ช.น. น.ส.ช.น. (ค.ม.)
- น.ส.ช.น. น.ส.ช.น. (ค.ม.)
นายอำเภอป่าต้ว
(นางสาวชุตติญา พูลเยี่ยม)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล () เพื่อโปรดทราบ
1 1๘๖4

เรียน [Signature]
() เพื่อโปรดทราบ
(✓) เพื่อโปรดพิจารณา
(✓) [Signature]
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) 1๐๒
[Signature]
(นางสาวกิ่งแก้ว พลเยี่ยม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
1 ก.ค. 2564

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทรสาร ๐ ๔๕๓๙ ๕๕๕๕

[Signature]
[Signature]
(นายธงชัย ไผ่ตรีแพน)

นายกเทศมนตรีตำบลป่าต้ว

[Signature]
() เพื่อโปรดพิจารณา
() [Signature]
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ลงในแบบ
เพิ่มอัตรากำลัง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔
จำเอก [Signature]
(สุรภิต บุญตา) ๓๐๖๔๓๖๖, ๐.๖๓๖ ๐๗๖
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

1 ก.ค. ๖๔



2543
28 ส.ย. 2564

ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/909๙๐

| |
|---|
| ศาลากลางจังหวัดยโสธร ถนนแจ้งสนิท หมู่ ๓ ตำบลป่าติ้ว ยโสธร ๓๕๐๐๐ |
| เลขรับที่ ๐๙๕ |
| วันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๔ |
| เวลา |

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่ง
จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เรียน นายอำเภอป่าติ้ว

อ้างถึง หนังสือจังหวัดยโสธร ส่วนที่สุด ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/๘๐๙๐ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ได้แจ้งการจัดสรรอัตราตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาให้แก่โรงเรียนอนุบาลเทศบาล
ตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จำนวน ๑ อัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พร้อมทั้งได้แจ้งซักซ้อม
แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว มาเพื่อแจ้งเทศบาลตำบลป่าติ้ว ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง นั้น

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่
๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
สถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๔๕-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๗ ตามที่ได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่ง
จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และให้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งเทศบาลตำบลป่าติ้วดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เมื่อเทศบาล
ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว ให้จัดส่งแผนอัตรากำลังฉบับสมบูรณ์ ให้ ก.ท.จ.ยโสธร ภายในวันที่ ๑๒
กรกฎาคม ๒๕๖๔

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมเพชร สร้อยสระคู)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร
ประธาน ก.ท.จ.ยโสธร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑,๒๒

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

“๒๕๐ ปี ชูธงเมืองยศ”

บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔)
แนบท้ายหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/๑๐๑๗๑๐ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

| ที่ | อำเภอ | อปท. | จำนวน | เลขที่ตำแหน่ง | หมายเหตุ |
|-------------|---------|-------------|-------|------------------|--------------|
| ๓ | ป่าติ้ว | ทต. ป่าติ้ว | ๑ | ๔๕-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๗ | ผอ.สถานศึกษา |
| รวมทั้งสิ้น | | | ๑ | | |

ก.ท.จ.ยโสธร มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔


(นายบรรลือ อำนวย)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.ยโสธร

