

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๖

ของเทศบาลตำบลป่าต้ว
อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร



ประกาศเทศบาลตำบลป่าต้ว

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

ของเทศบาลตำบลป่าต้ว

.....

ตามที่ เทศบาลตำบลป่าต้วได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลป่าต้ว เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ พร้อมทั้งให้ถือเป็นมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลป่าต้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลป่าต้ว ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลป่าต้ว เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าต้ว

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ เทศบาลตำบลป่าต้ว

กำหนดเพิ่มตำแหน่ง

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลป่าต้ว กองการศึกษา เทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร

และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลป่าต้ว โดยให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

(นายธงชัย ไมตรีแพน)
นายกเทศมนตรีตำบลป่าต้ว

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๖

ของเทศบาลตำบลป่าต้ว
อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลป่าต้ว ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลป่าต้วได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลป่าต้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลป่าต้วให้สำเร็จ ลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลป่าต้ว

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลป่าต้ว	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าต้ว	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลป่าต้วจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยได้ออกประกาศไว้แล้ว ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลัง จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลป่าติ้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าติ้ว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลป่าติ้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าติ้ว ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลป่าติ้ว เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลป่าติ้ว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลป่าติ้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการงานประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการหาคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยกกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่ประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลที่กำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน 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

๑. โครงการพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง

สภาพปัญหา

ถนนส่วนใหญ่ของชุมชนได้มาตรฐาน และมีเขตกว้างขวาง แต่ถนนบางสายอาจมีปัญหาผิวจราจรขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ ไม่มีป้ายสัญญาณเตือน และไม่มีระบบระบายน้ำ เมื่อมีการขยายตัวของชุมชนเพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อระบบคมนาคมและขนส่งได้

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้น

การแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นเสนอให้เทศบาล จัดทำป้ายสัญญาณเตือนให้เห็นโดยชัดเจนเพื่อลดความเร็วของรถ เมื่อเข้าสู่เขตชุมชน และจัดระเบียบของการจราจรในชุมชน

แผนระยะกลาง

เสนอให้เทศบาลปรับปรุงถนนซอยต่างๆ ในชุมชนตามผังถนนที่เสนอแนะ เพื่อให้การจราจรภายในชุมชนสามารถใช้เส้นทางดังกล่าวได้สะดวก ซึ่งจะเป็นผลทำให้ปริมาณการจราจรบริเวณทางแยกต่างๆลดลง และเป็น การเพิ่มบทบาทและหน้าที่ของถนนให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์

แผนระยะยาว

เสนอให้เทศบาลติดต่อบริษัทเอกชนกับหน่วยงานของกรมทางหลวงและกรมทางหลวงชนบทเพื่อ ศึกษาและออกแบบระบบถนนบริเวณที่ผ่านเทศบาล โดยปรับปรุงทางร่วม ทางแยกให้มีความปลอดภัย และมีทัศนวิสัยที่ดี

๒. โครงการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการจราจร

สภาพปัญหา

ส่วนหนึ่งของปัญหาทางการจราจรของชุมชนได้แก่ การใช้พื้นที่ไหล่ทางและผิวจราจร เป็นที่ จอดรถและค้าขาย ทำให้พื้นที่เพื่อการสัญจรมีน้อยลง ประกอบกับการตั้งถิ่นฐานของชุมชนส่วนใหญ่กระจุกตัว หนาแน่นบริเวณทางแยกของถนนสายหลัก ถนนสายย่อยภายในชุมชนเชื่อมต่อโดยตรงกับถนน สายหลัก ซึ่งมีรถที่ ใช้ความเร็วสูงแล่นผ่าน ส่วนถนนภายในชุมชนไม่มีสัญญาณเตือน เกิดความสับสนไม่เป็นระเบียบแก่ชุมชน และอาจ ก่อให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ และเนื่องจากเทศบาลเป็นศูนย์กลางของอำเภอป่าติว ในหลายๆด้านจึงควรจัดให้มีการ ก่อสร้างสถานีขนส่งหรือที่จอดรถโดยสารเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชนในอนาคต

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้น

- ประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือจากประชาชนให้ปฏิบัติตามกฎจราจร ด้วยการไม่จอดรถกีด ขวางทางจราจร และจัดให้มีป้ายสัญญาณเตือน เพื่อให้ผู้ขับขี่ยานลดความเร็วลง เมื่อรถแล่นผ่านเขตชุมชน
- เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลตำบลป่าติวไม่มีสถานีขนส่ง จึงเสนอให้เทศบาลจัดเตรียมพื้นที่ เพื่อใช้ เป็นที่จอดรถโดยสารประจำชุมชนด้วยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยมีการประชาสัมพันธ์และกำหนด ผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการยกที่ดินเพื่อจัดสร้างสถานีขนส่งหรือสถานที่จอดรถโดยสาร

แผนระยะกลางและระยะยาว

- จัดทำสะพานลอยคนข้าม
- บริเวณทางร่วม ทางแยก ซึ่งมีชุมชนหนาแน่น เสนอแนะให้จัดทำถนนสายรอง กำหนดให้เป็น ถนนสำหรับรถที่มีความเร็วต่ำ และมีบทบาทเป็นถนนภายในชุมชน หรือจัดทำถนนคู่ขนานที่มีการแบ่งการจราจรเป็น ประเภทผ่านเมือง (รถความเร็วสูง) มีช่องทางการจราจร ๔ ช่องทางและการจราจรภายในชุมชน (รถความเร็วต่ำ) ให้ ใช้ทางคู่ขนานทั้ง ๒ ด้าน ซึ่งมีช่องทางเชื่อมกับถนนภายในชุมชน
- จากการวิเคราะห์ทางด้านความเหมาะสมของพื้นที่ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การเลือกที่ตั้ง สำหรับก่อสร้างสถานีขนส่ง ของกรมโยธาธิการและผังเมือง ควรอยู่บริเวณชานเมืองมีพื้นที่กว้างขวางเพียงพอสำหรับ การจอดรถ และบริการผู้โดยสาร สถานีขนส่งผู้โดยสารและสถานที่ขนส่งสินค้าควรแยกบริเวณกันแต่อยู่ในย่าน เดียวกัน ขนาดพื้นที่ ๒๐-๕๐ ไร่ เป็นตัวอาคารสถานีขนส่งชั้นหนึ่งประมาณ ๑๐ ไร่ ชั้นสอง ประมาณ ๗ ไร่ และ ชั้น สาม ประมาณ ๕ ไร่ สถานที่ก่อสร้างอาจเป็นที่เอกชนยกให้กับรัฐ แต่ต้องมีขนาด และทำเลที่ตั้งตามเงื่อนไข สำหรับ ที่จอดรถโดยสารประจำทางในเมืองควรมีทุกระยะ ๑๐๐ เมตร

๓. โครงการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บและกำจัดขยะ

สภาพปัญหา

เนื่องจากเทศบาลตำบลป่าติว มีพื้นที่ขนาดเล็ก จึงไม่มีสถานที่กำจัดขยะของตนเองปัจจุบันเทศบาล ตำบลป่าติวดำเนินการเก็บรวบรวมขยะ แล้วนำไปกำจัดที่ป่าสงวนแห่งชาติป่าดงพันชาติโดยวิธีฝังกลบ ซึ่งเป็นการ ทำลายสภาพพื้นที่ป่าไม้และทำให้ดินเสื่อมสภาพ ในอนาคตเทศบาลตำบลป่าติวจึงควรจัดหาพื้นที่สำหรับกำจัดขยะ ให้ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาลมีประสิทธิภาพ และเพียงพอกับปริมาณขยะที่เกิดขึ้น โดยอาจใช้สถานที่กำจัดขยะ ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้นและระยะกลาง

ในเบื้องต้นเทศบาลควรจัดทำระบบและวิธีการกำจัดขยะของชุมชนใหญ่ๆในเขตเทศบาลเป็นวิธีที่เหมาะสม ๒ รูปแบบ คือ

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

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

แผนระยะยาว

ขยะของเทศบาลมีการบริหารจัดการแบบครบวงจรอย่างยั่งยืน โดยการคัดแยกขยะ ๔ ประเภทคือ ขยะอินทรีย์ ขยะรีไซเคิล ขยะทั่วไป และขยะอันตราย นำขยะกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และขยะที่ต้องกำจัดนำไปกำจัดให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

๔. โครงการจัดสร้างโรงฆ่าสัตว์เทศบาล

ปัจจุบันเทศบาลตำบลป่าดิวมีโรงฆ่าสัตว์อยู่ในเขตเทศบาล แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์บำบัดน้ำเสียจากโรงฆ่าสัตว์ มีเพียงบ่อพักสิ่งปฏิกูลเท่านั้น

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

ควรมีการควบคุมคุณภาพของโรงฆ่าสัตว์ตลอดจนขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ เช่น การบำรุงรักษาอุปกรณ์ภายในโรงฆ่าสัตว์ และการก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียภายในโรงฆ่าสัตว์ ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในภาคผนวก

๕. โครงการสงวนรักษาและใช้ประโยชน์พื้นที่ของราชการ

สภาพปัญหา

จากการสำรวจพื้นที่ภายในเขตเทศบาลตำบลป่าดิว พบว่าภายในเขตเทศบาลตำบลป่าดิว มีที่สาธารณประโยชน์ ๑ แห่ง ดังนั้น โครงการพัฒนาต่างๆของเทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากไม่มีสถานที่

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้นและแผนระยะกลาง

เนื่องจากพื้นที่สาธารณะภายในเขตเทศบาล ที่สามารถนำมาพัฒนาได้มีจำนวนน้อยสมควรที่เทศบาลจะนำพื้นที่เหล่านี้มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เทศบาลจะต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบของสงวนพื้นที่ดังกล่าว เพื่อใช้ในราชการต่อไปในอนาคต

แผนระยะยาว

ในส่วนที่ดินสาธารณะหรือที่ดินของรัฐให้เอกชนเช่าในอนาคต เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน เช่น หมดสัญญาเช่าเทศบาลสมควรดำเนินการใช้ประโยชน์ที่ดินบริเวณนั้น ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนได้ เช่น กำหนดแนวถอยร่นของอาคารที่จะก่อสร้างเพื่อการปรับปรุงขยายเขตทางและผิวการจราจรในอนาคต

๖. โครงการปรับปรุงระบบระบายน้ำของชุมชน และจัดเตรียมพื้นที่เพื่อการบำบัดน้ำเสียของชุมชน

สภาพปัญหา

การขยายตัวของเทศบาลมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านประชากรและเศรษฐกิจ เมื่อมีการรวมตัวของกิจกรรมต่างๆบนพื้นที่ ย่อมมีปัญหาที่น้ำเสียที่จะเกิดขึ้นจากบ้านเรือน เช่น การซักล้างหรือทำความสะอาดตลอดจนน้ำเสียจากบ่อเกรอะ-บ่อซึม ซึ่งอาจจะไหลปะปนไปกับน้ำเสียโดยทั่วไป และไหลออกสู่ทางระบบน้ำและลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะในที่สุด ปัญหาน้ำเสียนี้อาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตและร่างกายของประชาชนโดยส่วนรวม และก่อความเสียหายต่อสภาวะทางเศรษฐกิจทั่วไปของชุมชน

ลักษณะของการระบายน้ำของเทศบาล ปัจจุบันยังไม่ได้มีการวางระบบไว้อย่างสมบูรณ์จึงทำให้เกิดปัญหาในอนาคต เมื่อมีการขยายตัวทางด้านที่อยู่อาศัย พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม ถ้าไม่มีการเตรียมการไว้ เสียแต่เบื้องต้น ปัญหาที่เกิดจากการระบายน้ำและปัญหาน้ำเสีย จะยิ่งส่งผลเสียต่อสภาพแวดล้อมของชุมชนในอนาคต

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้นและระยะปานกลาง

ในเบื้องต้นเทศบาลสมควรจัดวางระบบท่อระบายน้ำภายในชุมชน โดยวางโครงข่ายของระบบระบายน้ำให้สอดคล้องกับโครงข่ายของระบบถนนในอนาคตของชุมชน เพื่อรับน้ำจากส่วนต่างๆของชุมชนไปยังระบบบำบัดน้ำเสียรวมและควรดำเนินการ ดังนี้

- ทำบ่อพักน้ำอาคารน้ำใต้ดิน
- ส่งเสริมให้ประชุมชนทำที่พักน้ำในบ้านพักอาศัยก่อนระบายน้ำลงสู่ท่อระบายน้ำสาธารณะ
- ปรับปรุงบ่อพักน้ำในชุมชนเป็นระบบอาคารน้ำใต้ดิน
- ส่งเสริมให้ประชาชนติดตั้งบ่อดักไขมันในครัวเรือนก่อนระบายน้ำลงสู่ท่อระบายน้ำสาธารณะ
- ดำเนินการหาวิธีการกำจัดหรือดักวัสดุขนาดใหญ่ และขยะมูลฝอยจากน้ำเสียที่ปล่อยจากอาคารบ้านเรือนก่อนที่ไหลลงสู่ท่อระบายน้ำ เพื่อป้องกันการอุดตันของระบบระบายน้ำ
- กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อควบคุมการถมที่ดินก่อนการปลูกสร้างอาคาร ในกรณีที่เป็นพื้นที่ลุ่มต่ำ เพื่อป้องกันการระบายน้ำที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากพื้นที่บางส่วนจะถูกปิดและกลายเป็นที่ลุ่มน้ำขัง ไม่สามารถระบายน้ำออกจากพื้นที่ได้

- ลงหลักปักแนวเขตลำห้วย หนอง ร่องน้ำสาธารณะให้เห็นเด่นชัด เพื่อป้องกันการรुक้าและออกข้อกำหนดการให้ถอยร่นแนวอาคารจากริมทางน้ำสาธารณะไม่น้อยกว่า ๓.๐๐-๖.๐๐ เมตร เพื่อสะดวกแก่การบำรุงรักษาสภาพทางน้ำ

- ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรักษาความสะอาด ไม่ทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลลงในทางระบายน้ำหรือแหล่งน้ำของชุมชน

แผนระยะยาว

เทศบาลสมควรดำเนินการ ดังนี้

- ควรมีการศึกษาเพื่อวางแผนและออกแบบระบบระบายน้ำของชุมชน ให้สามารถระบายได้เพียงพอและสอดคล้องกับระบบรวบรวมน้ำเสียไปยังระบบบำบัดน้ำเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

- ระบบบำบัดน้ำเสียของเทศบาล ควรเป็นรูปแบบอาศัยธรรมชาติในการบำบัดเพื่อต่อการดูแลและบำรุงรักษากระบวนการในการบำบัดมีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างต่ำซึ่งระบบบำบัดน้ำเสียที่เหมาะสมควรเป็นแบบบ่อดัก (Stabilization) โดยทำเป็นบ่อดินหรือคันดินเก็บกักน้ำทิ้งไว้ระยะเวลาหนึ่ง เพื่อทำในบ่อดักสามารถได้รับการถ่ายเทออกซิเจนซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์แสงของสาหร่าย และจากการสัมผัสกับอากาศของผิวน้ำ โดยอาศัยจุลินทรีย์ช่วยย่อยสลายสารอินทรีย์ซึ่งเป็นของเสียที่ปนเปื้อนมากับน้ำทิ้งก่อนที่จะปล่อยน้ำเสียที่บำบัดแล้วลงสู่พื้นที่รับน้ำ หรือแหล่งน้ำของชุมชนต่อไป หรือระบบบำบัดน้ำเสียแบบบึงประดิษฐ์ (Constructed Wetland) ซึ่งจะมีการปลูกพืชเพื่อช่วยในการกำจัดสารแขวนลอยและสารอินทรีย์ รวมทั้งเป็นการเพิ่มออกซิเจนให้กับจุลินทรีย์ได้ดียิ่งขึ้น

ในการกำหนดระบบระบายน้ำที่สมบูรณ์นั้น จะต้องมีการศึกษาและออกแบบในรายละเอียดซึ่งในผังโครงการระบบคมนาคมและขนส่งได้กำหนดให้มีถนนสายต่างๆที่มีขนาดเขตทางกว้างเพียงพอที่จะทำการวางท่อระบายน้ำได้ เทศบาลสามารถใช้เขตทางของถนนสายต่างๆในแผนผังเป็นโครงข่ายของระบบระบายน้ำของชุมชนได้เป็นอย่างดี

๗. โครงการปรับปรุงและขยายการให้บริการประปา

สภาพปัญหา

ปัจจุบันการประปาส่วนภูมิภาค สามารถให้บริการน้ำประปาแก่เทศบาลได้ครบทุกหลังคาเรือน แต่ในอนาคตเมื่อชุมชนมีความหนาแน่นเพิ่มมากขึ้น อาจจะมีผลกับการจ่ายน้ำ

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้นและระยะกลาง

เทศบาลตำบลป่าต้ว จะต้องประสานงานกับการประสานงานกับการประสานงานภูมิภาคเพื่อปรับปรุงและขยายเขตการจ่ายน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการในปัจจุบันและอนาคต ดังนี้

- ปรับปรุงขบวนการผลิตน้ำประปาให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานทั่วไป
- จัดทำแผนพัฒนาการให้บริการประปาแก่ชุมชนให้เหมาะสม และสามารถรองรับการขยายตัวของ

ชุมชนในอนาคต

แผนระยะยาว

เทศบาลตำบลป่าต้วควรดำเนินการ ดังนี้

- เสนอให้มีการวางระบบแนวทางท่อจ่ายน้ำเตรียมไว้เพื่อรองรับปริมาณความต้องการใช้น้ำในอนาคต
- ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์แหล่งน้ำของชุมชน
- สำรวจแหล่งน้ำสำรองเพื่อการผลิตน้ำประปาในอนาคต

๘. โครงการปรับปรุงและขยายการให้บริการโทรศัพท์

สภาพปัญหา

ปัจจุบันการติดต่อสื่อสารภายในชุมชนโดยเฉพาะการให้บริการโทรศัพท์สามารถให้บริการแก่ชุมชนได้ในระดับหนึ่งในการพัฒนาชุมชน การติดต่อสื่อสารนับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เป็นสิ่งที่เพิ่มประสิทธิภาพตลอดจนจัดระเบียบและเพิ่มมาตรฐานคุณค่าในการดำรงชีวิตของคนในชุมชนให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะปัจจุบันการใช้อินเทอร์เน็ตในครัวเรือนเริ่มมีความจำเป็นมากขึ้น ในอนาคตจึงสมควรที่จะมีการพัฒนาและปรับปรุงให้มีความพร้อมในการให้บริการ ทั้งโทรศัพท์บ้านและโทรศัพท์สาธารณะ

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้น

เทศบาลตำบลป่าต้ว จะต้องติดต่อประสานงานกับสำนักงานบริการโทรศัพท์จังหวัดจัดหาเลขหมายสำรอง เพื่อติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะภายในชุมชนในบริเวณที่สำคัญ เช่น ย่านการค้าและที่อยู่อาศัย สถานที่ราชการ โรงพยาบาล โรงเรียน เป็นต้น

แผนระยะกลางและระยะยาว

จัดทำแผนและโครงการขอขยายเลขหมายในพื้นที่ชุมชนเทศบาล เพื่อรองรับปริมาณความต้องการใช้โทรศัพท์ โดยพิจารณาจากการขยายของชุมชนประชากรในอนาคตและคำนึงถึงมาตรฐานความเหมาะสมของสัดส่วนประชากรต่อจำนวนเลขหมาย

๙. โครงการปรับปรุงตลาดสดเทศบาล

สภาพปัญหา

ตลาดสดเทศบาลตำบลป่าต้วยังไม่เป็นระเบียบ ทั้งในส่วนของ การตั้งแผงขายของ การรुक้าพื้นผิวจราจร ความสับสนของการจอดรถ ตลอดจนปัญหาด้านสุขอนามัย จำพวก ขยะ ฝุ่นละออง คิว้น รถยนต์ น้ำเสีย หนู และแมลง

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้น

ในเบื้องต้นเทศบาลควรดำเนินการปรับปรุงตลาดสดโดยการจัดระเบียบแผงขายของแยกประเภทสินค้าให้ชัดเจน เพื่อสามารถควบคุมการรักษาความสะอาดและจัดเก็บขยะได้สะดวก

แผนระยะกลาง

เสนอให้ทางเทศบาลดำเนินการปรับปรุงสภาพอาคารตลาดสดในด้านต่างๆเช่น

- การจัดการระบบระบายน้ำทั้งภายในตลาดสดออกสู่ระบบระบายน้ำเสียรวมของชุมชน
- จัดหาสถานที่จอดรถให้เพียงพอและเป็นระเบียบ
- ปรับปรุงระบบถนนภายในตลาดสด เพื่อให้การสัญจรของรถเข้าออกตลาดได้สะดวก
- จัดหาที่ทิ้งขยะและห้องน้ำสาธารณะให้เพียงพอ

แผนระยะยาว

ทางเทศบาลควรจะพัฒนาตลาดสดในรูปแบบใหม่ ทันสมัย โดยการจัดทำผังบริเวณตลาดสด ออกแบบอาคาร ระบบสาธารณูปโภค การสัญจร และปรับปรุงภูมิทัศน์

๑๐. โครงการจัดสร้างสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสนามเด็กเล่นของชุมชน

สภาพปัญหา

ปัจจุบันเทศบาลตำบลป่าต้วมีสถานที่นันทนาการสำหรับชุมชนน้อย และยังขาดแคลนสวนสาธารณะ และสนามเด็กเล่นที่ได้มาตรฐานเพียงพอ ในอนาคตเมื่อชุมชนมีการเจริญเติบโตเพิ่มมากขึ้น สิ่งสำคัญที่ชุมชนควรส่งเสริมให้เพิ่มมากขึ้นด้วย คือ การจัดให้มีพื้นที่สวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับบุคคลทั่วไป

แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

แผนระยะสั้น

เทศบาลตำบลป่าต้ว ควรดำเนินการพัฒนาด้านอุปกรณ์ เครื่องเล่นต่างๆโดยมีแบบมาตรฐานในการจัดทำบนพื้นที่ขนาดเล็กประมาณ ๒๐-๔๐ ตารางวา ซึ่งเทศบาลสามารถที่จะนำไปปรับปรุงได้ตามความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ได้

แผนระยะยาว

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

ที่มา : แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าต้ว

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๒) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก
- (๓) การส่งเสริมการฝึก การประกอบอาชีพ
- (๔) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 - (๘) การส่งเสริมกีฬา
 - (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
 - (๑๐) การจัดให้มีบริการควบคุมการฆ่าสัตว์
 - (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 - (๒) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
 - (๓) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 - (๔) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 - (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
 - (๖) การผังเมือง
 - (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
 - (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
 - (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
 - (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - (๒) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
 - (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 - (๕) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 - (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

SWOT Analysis เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น เพื่อเป็นการตอบคำถามให้ได้ว่าปัจจุบันท้องถิ่น (เทศบาล) ของเรามีสถานภาพการพัฒนาอยู่ที่จุดใด เพื่อใช้ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ในการนำมากำหนดแนวทางการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

การทำ SWOT Analysis ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว ได้พิจารณาทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การบริหาร ระเบียบกฎหมาย บุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม กฎหมาย/นโยบายรัฐบาล เทคโนโลยี จำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน

ด้านการบริหาร

จุดแข็ง (Strength)

1. มีการแบ่งส่วนราชการอย่างเป็นระบบตามภารกิจและอำนาจหน้าที่

จุดอ่อน (Weak)

1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล

กฎหมาย/ระเบียบฯ

จุดแข็ง (Strength)

1. มีอำนาจในการตราเทศบัญญัติขึ้นใช้เองได้ ภายใต้อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. เทศบาล
2. เปิดโอกาสให้ถ่ายโอนภารกิจ บุคลากรสู่ท้องถิ่น อย่างเป็นรูปธรรม ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

จุดอ่อน (Weak)

1. ช่องว่างระหว่างการบังคับใช้กฎหมายกับการบริการสาธารณะ
2. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคล

บุคลากร

จุดแข็ง (Strength)

1. มีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ
2. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ จึงเข้าใจและทราบปัญหาท้องถิ่นของตนเองเป็นอย่างดี มีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่

จุดอ่อน (Weak)

1. ยังขาดแคลนบุคลากรบางตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง

งบประมาณ

จุดแข็ง (Strength)

1. ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weak)

1. งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น ไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนา
2. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคล

ทรัพยากรเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง (Strength)

1. มีการวางแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับฝ่ายต่างๆ

จุดอ่อน (Weak)

1. เครื่องมือเครื่องใช้บางชนิดมีราคาสูง ท้องถิ่นไม่สามารถจัดหาได้ เช่น รถแม่โคร,รถไถ

ปัจจัยภายนอก

ด้านการเมือง

โอกาส (Opportunity)

1. ประชาชนในพื้นที่มีอิสระและมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง
2. รัฐบาลกระจายอำนาจการปกครอง ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

ข้อจำกัด (Threat)

1. ประชาชนมีความคิดหลากหลายแตกต่างกัน

ด้านเศรษฐกิจ

โอกาส (Opportunity)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการทำการเกษตรกรรม ซึ่งมีผลผลิตทางการเกษตรคือข้าว มีการทำปศุสัตว์ เช่น เลี้ยงโค, กระบือ
๒. มีการส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ และเกษตรปลอดภัย
๓. รัฐบาลส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
๔. มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้

ด้านสังคม

โอกาส (Opportunity)

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืนช่วยเหลือด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
๒. มีการให้บริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๓. มีสถานศึกษาระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในพื้นที่

นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลส่งเสริมการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานและพัฒนาตนเองมากขึ้น

เทคโนโลยี

โอกาส (Opportunity)

๑. ท้องถิ่นได้รับการสนับสนุนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน
๒. ท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้งานกับอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่

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

ข้อจำกัด (Threat)

๑. เทคโนโลยีสมัยใหม่มักมีปัญหาในการใช้งาน/อุปกรณ์ราคาแพง และเป็นสินค้าฟุ่มเฟือย
๒. ปัญหาบางอย่างต้องประสานงานกับส่วนกลาง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า

ที่มา : แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยะลา

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว

๑. วิสัยทัศน์ “เทศบาลตำบลป่าติ้ว ชุมชนน่าอยู่ นำสู่การเกษตรอินทรีย์อย่างยั่งยืน”

๒. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมภาคการเกษตร การพัฒนาแหล่งน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี การค้าและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารองค์การตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และยกระดับ
การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓. เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในเขตเทศบาลทำการเกษตรแบบเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์
๒. เทศบาลมีระบบสาธารณสุขปกศ สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๓. ประชาชนในเขตเทศบาลมีสุขภาพดีถ้วนหน้าและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๔. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๕. ไม่มีปัญหายาเสพติดในชุมชน
๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ประชาชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง
๘. ผู้ประกอบการค้าและบริการมีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน
๙. ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการส่งเสริมและอนุรักษ์ ให้คงอยู่สืบไป
๑๐. เทศบาลมีระบบการบริหารจัดการองค์การที่ดี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรมีคุณภาพ
๑๑. การศึกษาได้มาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
๑๒. ประชาชนเข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นชุมชน มีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้
๑๓. เทศบาลมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔. ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนในเขตเทศบาลทำการเกษตรเกษตรอินทรีย์ (ร้อยละ ๕)
๒. เทศบาลมีระบบสาธารณสุขปกศ สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๓. ร้อยละของประชาชนในเขตเทศบาลที่สุขภาพดีถ้วนหน้าและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง (ร้อยละ ๑๐๐)
๔. ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง (ร้อยละ ๑๐๐)
๕. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (ร้อยละ ๘๐)
๖. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ร้อยละ ๘๐)
๗. ร้อยละของกลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี ในเขตเทศบาลที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง (ร้อยละ ๒๐)
๘. ร้อยละของผู้ประกอบการค้าและบริการที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน (ร้อยละ ๑๐๐)
๙. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)
๑๐. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาล (ร้อยละ ๘๐)
๑๑. ร้อยละของจำนวนเด็กและเยาวชนได้รับการเรียนรู้ทักษะชีวิตตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐาน (ร้อยละ ๑๐๐)
๑๒. ร้อยละของจำนวนประชากรที่มีสิทธิ์เลือกตั้งที่เขามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ร้อยละ ๕)
๑๓. ร้อยละของครัวเรือนมีการคัดแยกขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายตั้งแต่ต้นทาง (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี)

๕. ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนครัวเรือนในเขตเทศบาลทำการเกษตรเกษตรอินทรีย์
๒. เทศบาลมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๓. ประชาชนในเขตเทศบาลที่สุขภาพดีถ้วนหน้าและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๔. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๕. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๖. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี ในเขตเทศบาลที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง
๘. ผู้ประกอบการค้าและบริการที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน
๙. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาล
๑๑. จำนวนเด็กและเยาวชนได้รับการเรียนรู้ทักษะชีวิตตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐาน
๑๒. ร้อยละของจำนวนประชากรที่มีสิทธิ์เลือกตั้งที่เขามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๓. ร้อยละของครัวเรือนมีการคัดแยกขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายตั้งแต่ต้นทาง

๖. กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการทำเกษตรแบบเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายเขตสาธารณูปโภคสาธารณูปการ การคมนาคมขนส่งและการผังเมือง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบบริการสาธารณสุข
๔. พัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
๕. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๖. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๗. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน
๘. ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการค้าและบริการให้มีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน
๑๑. ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 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. การสาธารณูปโภคได้มาตรฐาน
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๖. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดีประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. พัฒนาระบบการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
๘. พัฒนาศักยภาพชุมชนให้มีความเข้มแข็ง พึ่งตนเอง
๙. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะ สิ่งแวดล้อมมีความอย่างยั่งยืน

๘. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

แผนงาน

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

ที่มา : แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลป่าติ้วจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลป่าติ้ว ได้วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๐ อัตรา

- พนักงานเทศบาลสามัญ ๒๔ อัตรา มีคนครอง ๑๙ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๖ อัตรา
- พนักงานครูเทศบาล ๗ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา รอกกรมจัดสรร ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๕ อัตรา มีคนครอง ๑๕ อัตรา มีตำแหน่งว่าง - อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป ๑๔ อัตรา มีคนครอง ๑๓ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งรวม ๓๑ อัตรา และพนักงานจ้างที่มีตำแหน่งรวม ๒๔ อัตรา แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ จึงทำให้การบริหารงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการเทศบาลตำบลป่าต้ว และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งในการให้บริการสาธารณะได้ครอบคลุมทุกด้าน อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นปัญหาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวม ควรมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความคล่องตัวและเหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่ของท้องถิ่นตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ตลอดจนการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบและเป็นปัญหาในการบริหารงานของท้องถิ่นในอนาคต จึงมีความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ให้สามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลป่าต้วดังกล่าว เทศบาลตำบลป่าต้วมีภารกิจ 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 โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<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>	<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>	

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<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 (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานระเบียบการคลัง (๔) งานสถิติการคลัง</p> <p>๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</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 (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานระเบียบการคลัง (๔) งานสถิติการคลัง</p> <p>๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</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 (๒) งานสำรวจและออกแบบ (๓) งานควบคุมอาคาร (๔) งานผังเมือง</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๔ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป</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 (๒) งานสำรวจและออกแบบ (๓) งานควบคุมอาคาร (๔) งานผังเมือง</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๔ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป</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 (๒) งานส่งเสริมสาธารณสุข (๓) งานรักษาความสะอาด (๔) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานวิชาการและการประเมินผล ๔.๕ งานบริการทางการแพทย์ ๔.๖ งานสนับสนุนบริการทางการแพทย์ ๔.๗ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๘ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</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 (๒) งานส่งเสริมสาธารณสุข (๓) งานรักษาความสะอาด (๔) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานวิชาการและการประเมินผล ๔.๕ งานบริการทางการแพทย์ ๔.๖ งานสนับสนุนบริการทางการแพทย์ ๔.๗ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๘ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<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) งานส่งเสริม กีฬาและนันทนาการ</p> <p>(๓) งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>(๔) งานการศาสนา</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>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) งานส่งเสริม กีฬาและนันทนาการ</p> <p>(๓) งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>(๔) งานการศาสนา</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 ๕๑ งาน ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕ กอง ๕ ฝ่าย ๕๑ งาน ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

หมายเหตุ : คงโครงสร้างเดิม

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลป่าต้ว กำหนดภารกิจด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การวางแผน การส่งเสริม การการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งเป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเป็นภารกิจที่ได้ดำเนินการอยู่แล้วและบางภารกิจเป็นภารกิจใหม่ การดำเนินการยังขาดแคลนบุคลากร เพื่อให้กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลป่าต้ว ประกอบกับข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ซึ่งเป็นปัญหาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมเพื่อให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

/กรอบอัตร่า...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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	-	-	-	(ว่างเดิม)
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	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
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	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	(ว่างเดิม ๑ อัตรา)

กรอบอัตรากำลัง ๓ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา(๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลป่าติ้ว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมสรรหาอัตรา
ครู(เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าติ้ว								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
ครู (เงินอุดหนุน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๙	๕๙	๕๙	๕๙	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. เทศบาลตำบลป่าดิว

๑) ปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง))	๑	๖๙,๘๕๐	๘๓๘,๐๘๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๒๓,๕๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๒. สำนักปลัดเทศบาล

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น))	๑	๕๖,๓๙๐	๕๕๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น))	๑	๔๐,๐๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑๙,๔๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๕,๘๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๒,๓๗๐	๑๔๘,๔๔๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๙,๗๗๐	๑๑๗,๒๔๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๑๑	คนงาน	๖	๕๕,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๓๙,๒๗๐	๔๗๑,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๓๔,๓๐๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๒๐,๓๙๐	๒๔๔,๖๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๔,๙๙๐	๑๗๙,๘๘๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๔,๙๙๐	๑๗๙,๘๘๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๔๑๐	๑๔๘,๙๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น))	๑	๔๒,๕๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น))	๑	๓๔,๓๐๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๗,๙๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑๒,๒๒๐	๑๔๖,๖๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๖,๒๐๐	๑๙๔,๔๐๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๖,๕๕๐	๑๙๘,๖๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐
๗	คนงาน	๔	๓๖,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๐	๐	๐
๘	คนงาน (ว่าง)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น))	๑	๔๒,๐๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น))	๑	๓๖,๑๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๗,๙๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๔	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑๐,๑๗๐	๑๒๒,๐๔๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๖	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖. กองการศึกษา

๑) กองการศึกษา มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
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	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๖,๒๖๐	๑๙๕,๑๒๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
๕	คนงาน	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินอุดหนุน	งบ อปท.	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลป่าติว							
๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑			๐	๐	๐	๐
๗	ครู	๑	๓๖,๗๘๐	๔๔๑,๓๖๐	๐	๐	๐	๐
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒๘,๐๔๐	๓๓๖,๔๘๐	๐	๐	๐	๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินอุดหนุน	งบ อปท.	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าติว							
๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๒๓,๓๖๐	๒๘๐,๓๒๐	๐	๐	๐	๐
๑๐	ครู	๓	๘๐,๘๘๐	๙๗๐,๕๖๐	๐	๐	๐	๐
๑๑	ครูผู้ช่วย	๑	๑๖,๘๑๐	๒๐๑,๗๒๐	๐	๐	๐	๐
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๑๙,๕๔๐	๐	๒๓๔,๔๘๐	๙,๖๐๐	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๒๕,๖๗๐	๓๐๘,๐๔๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๘. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๔๐,๓๐๘,๙๙๙	๔๐,๗๑๒,๐๘๙	๔๑,๑๑๙,๒๑๐

๙. แบบแสดงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

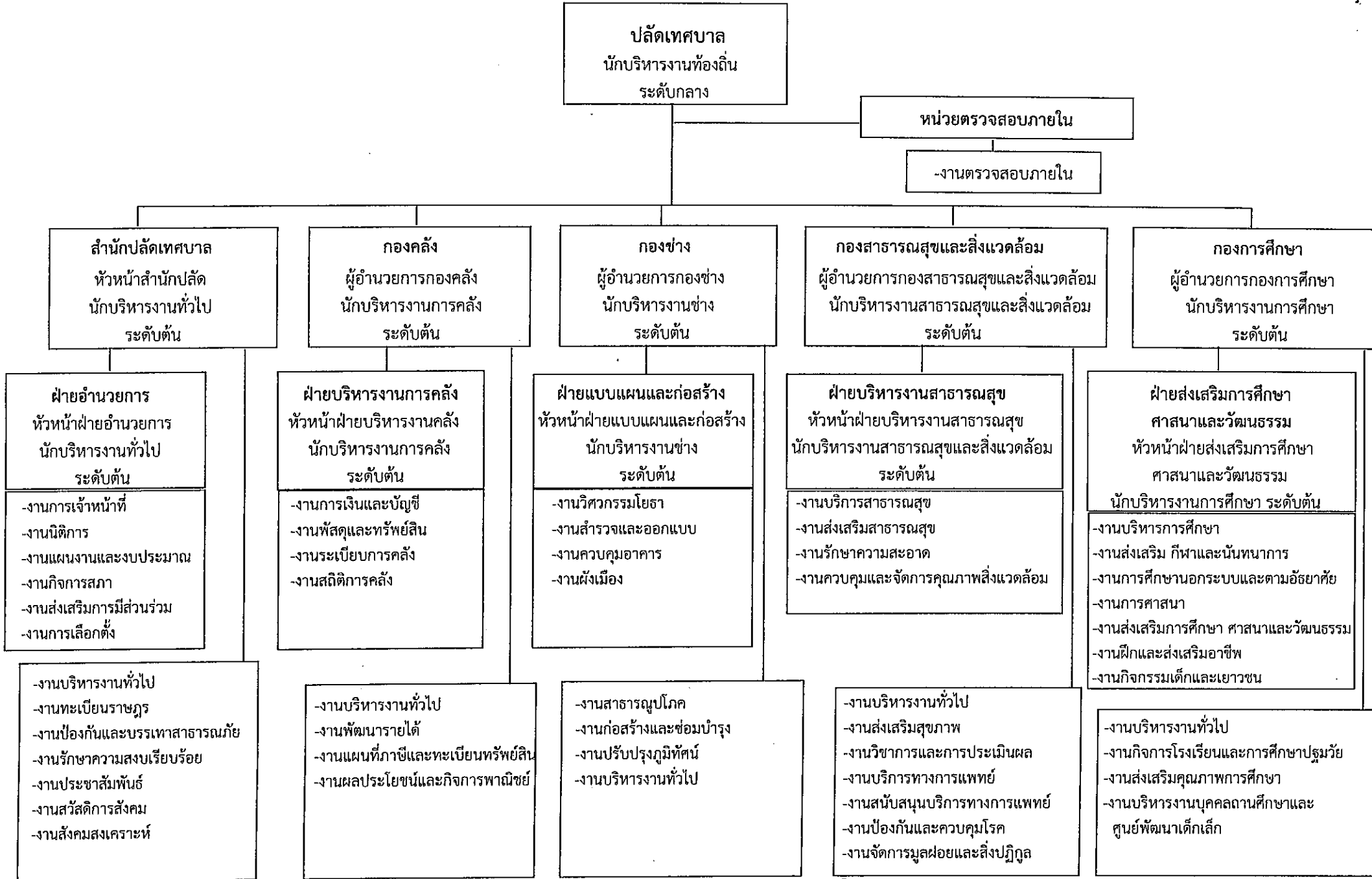
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลเทศบาลตำบลป่าต้ว

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า						อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๗๐,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๒๓,๕๖๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๘๒,๐๐๐	๙๐๕,๕๒๐	(๕๕,๘๙๐)			
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	(๕๒,๘๙๐)			
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๕,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)			
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ขก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๓๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๘๙๐)			
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ขก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๖,๒๔๐	(๓๒,๘๕๐)			
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)			
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	(๒๑,๑๙๐)			
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๕,๗๖๐	๒๖๘,๙๖๐	๒๗๕,๕๒๐	(๒๐,๓๖๐)			
	พนักงานจ้าง																					
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๘๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๕๒๐	๒๐๕,๘๔๐	๒๑๓,๗๒๐	(๑๕,๘๒๐)			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๔๘,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๔๔๐	๑๖๐,๖๘๐	๑๖๗,๑๖๐	(๑๒,๓๗๐)			
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๓๗,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๐๘๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	(๙,๗๗๐)			
๑๒	คนงาน		๖	๖	๖๕๘,๐๐๐	-	๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	๖๕๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
	กองคลัง(๐๔)																					
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๕,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)			
๑๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)			
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ขก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๘๐)			
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)			
	พนักงานจ้าง																					
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง		๑	๑	๒๔๔,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๔,๕๒๐	๒๖๔,๗๒๐	๒๗๕,๔๐๐	(๒๐,๓๙๐)			
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๗๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๐๘๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๒,๔๔๐	(๑๙,๙๙๐)			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๗๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๐๘๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๒,๔๔๐	(๑๙,๙๙๐)			
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๘,๔๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐	๑๖๗,๖๘๐	(๑๒,๔๑๐)			

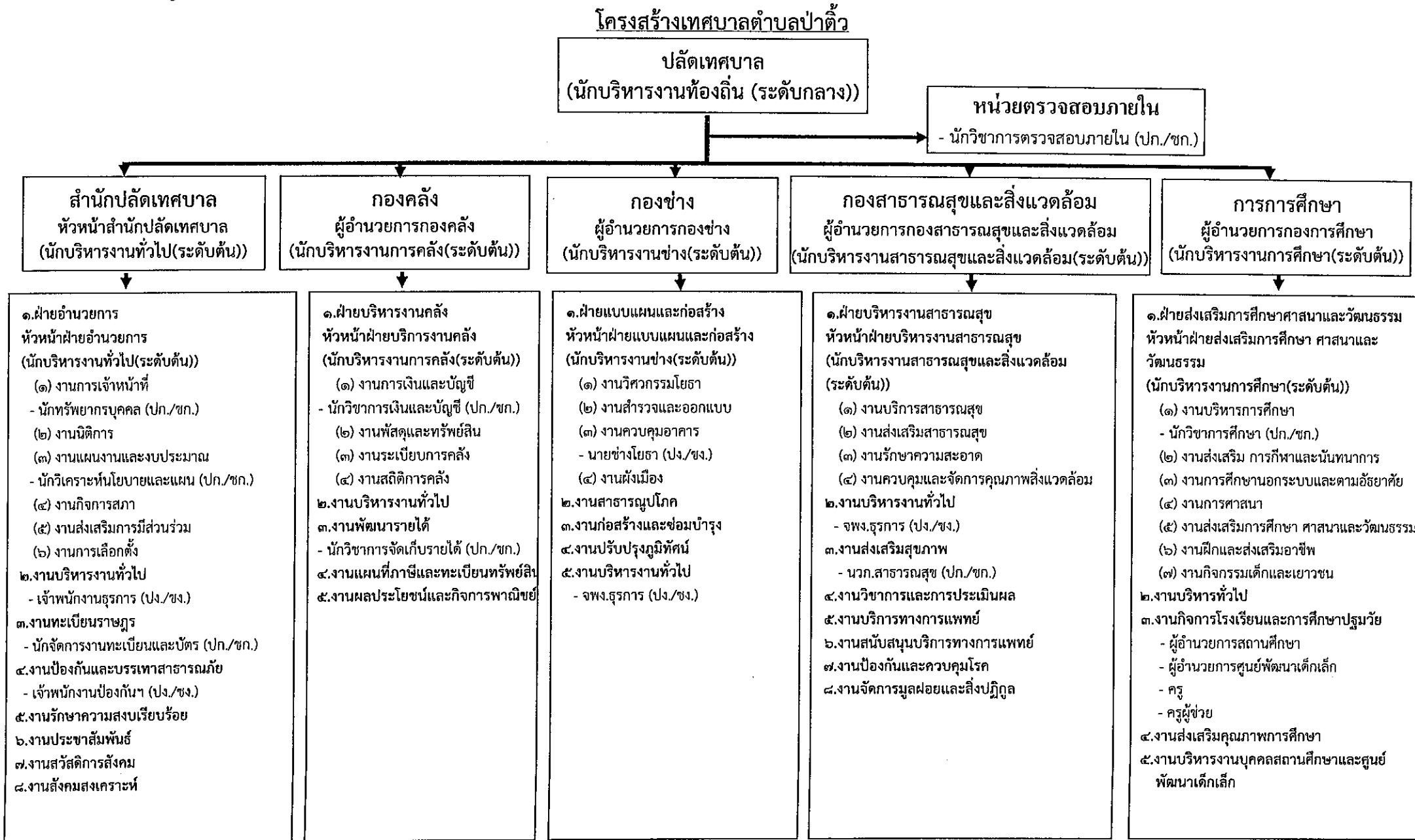
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะ๑ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าต้ว																			
๔๓	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๔๔	ครู		๓	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๕	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)		๒	๒๓๔,๔๘๐	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๔๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๔,๐๘๐	๒๕๓,๙๒๐	๒๖๔,๒๔๐	จ่ายจากเงินราย	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๓๐๘,๐๔๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐		
(๕)	รวม		๖๐	๑๒,๕๖๐,๕๒๐	๔๖๘,๐๐๐	-	๖๐	๖๐	๖๐	๐	๐	๐	๓๘๒,๙๒๐	๓๙๔,๓๒๐	๔๐๕,๗๒๐	๑๓,๔๑๑,๔๔๐	๑๓,๘๐๕,๗๖๐	๑๔,๒๑๐,๕๒๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๐๑๑,๗๖๖	๒,๐๗๐,๘๖๔	๒,๑๓๑,๕๗๘		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๕,๔๒๓,๑๕๖	๑๕,๘๗๖,๖๒๔	๑๖,๓๔๒,๐๙๘		
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๘,๒๖๖	๓๙,๐๐๐	๓๙,๗๕๔		

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๙,๙๐๙,๙๐๐.๐๐ บาท
* งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๔๐,๓๐๘,๙๙๙.๐๐ บาท
* งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๔๐,๗๑๒,๐๘๘.๙๙ บาท
* งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๔๑,๑๑๙,๒๐๙.๘๘ บาท

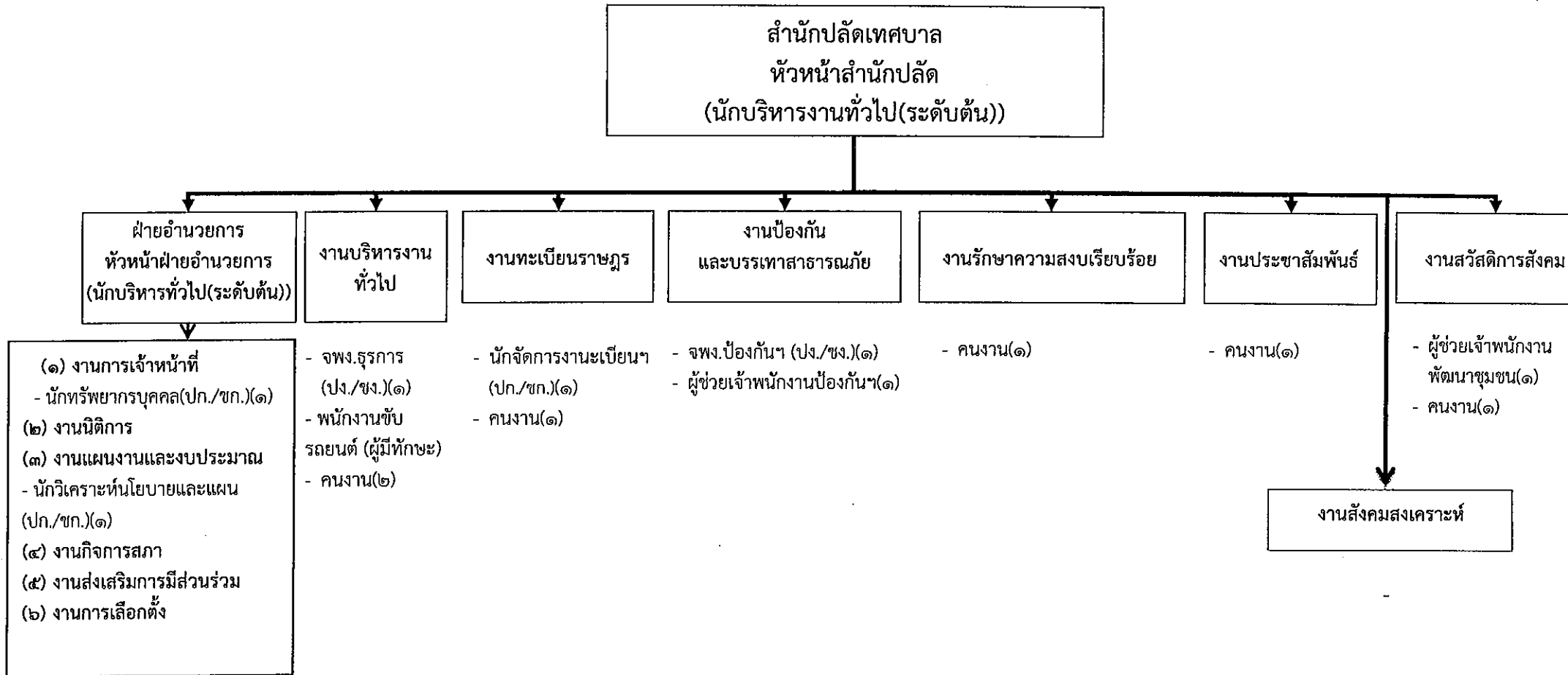
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลป่าติว



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลป่าติ้ว

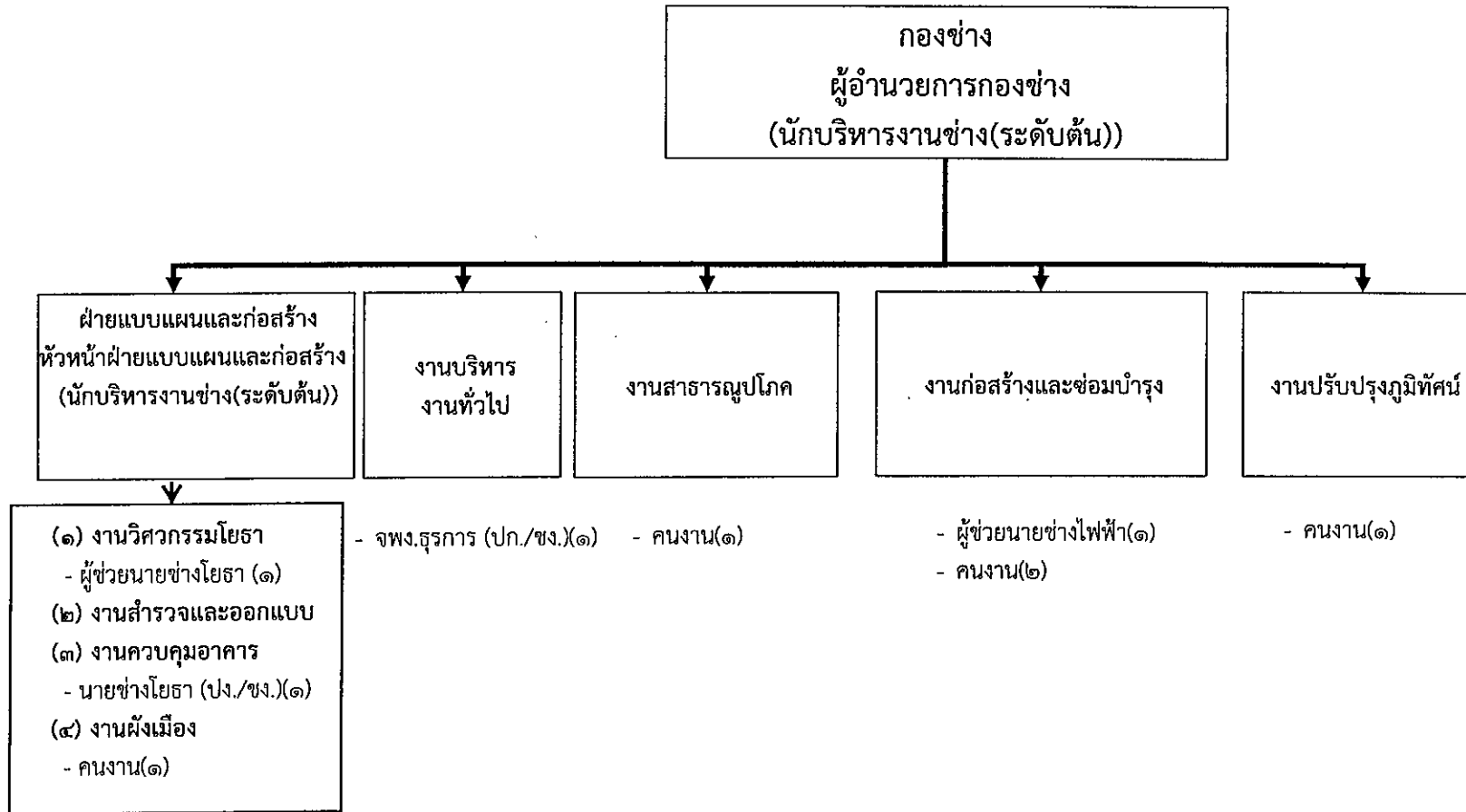


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



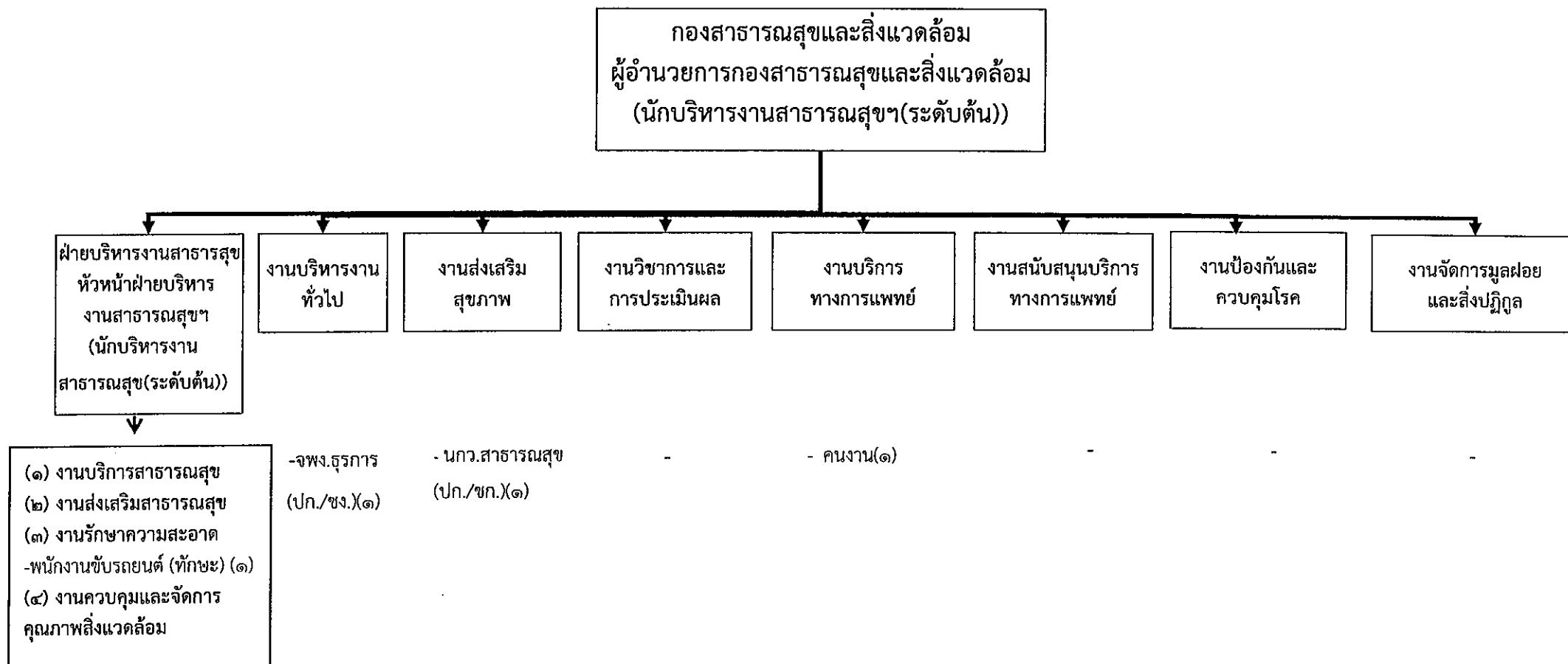
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		
จำนวน	๒	-	-	๒	๑	-	-		๒	-	๓	๖

โครงสร้างกองช่าง



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

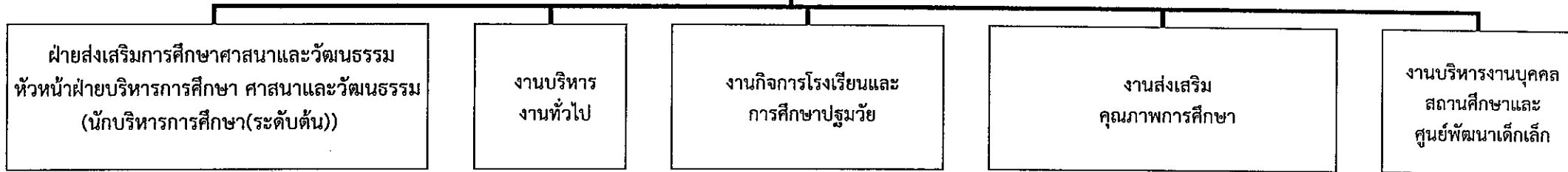
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



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

โครงสร้างกองการศึกษา

กองการศึกษา
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารการศึกษา(ระดับต้น))



- ↓
- (๑) งานบริหารการศึกษา
 - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)(๑)
 - (๒) งานส่งเสริม การกีฬาและนันทนาการ
 - (๓) งานการศึกษาอันอกระบบและตามอัธยาศัย
 - (๔) งานการศึกษา ศาสนา
 - (๕) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - คนงาน(๑)
 - (๖) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
 - (๗) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
ธุรการ(๑)

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (๔)
- ครูผู้ช่วย(๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔)

- คนงาน(๑)

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

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
พนักงานเทศบาลสามัญ												
๑	พันจัตริสมาน ยิ่งยงค์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗๐,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๓๘,๐๘๐
๒	นางสาวชุตติญา พูลเชื้อ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๖,๖๘๐
๓	จำเอนสุรภักดิ์ บุญตา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๘๐,๒๔๐
๔	นายสุเมธา ชื่นเงิน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./ชก.	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./ชก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	
๕	นางสาวกิ่งแก้ว พลเยี่ยม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	
๖	-	-	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนฯ	ปก./	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนฯ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๗	นายอนุวัฒน์ สัตย์ชื่อ	ปวส.ช่างไฟฟ้า	๔๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	๔๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	๒๕๕,๒๘๐	-	-	
๘	สืบเอกสุรชาติ บุญบรรลุ	ป.ตรีวิศวกรรมไฟฟ้า	๔๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	จพง.ธุรการ	ปง./ชง.	๔๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	จพง.ธุรการ	ปง./ชง.	๒๔๔,๓๒๐			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นายธนาวุฒิ ธนภัทรหิน	ปวส.ไฟฟ้า	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๘๔,๘๔๐	-	-	
๑๐	นายวิรัชพัชร สิริเรืองธชัย	ป.ตรี นิเทศศาสตร์	-	ผช.จนท.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๔๘,๔๔๐	-	-	
๑๑	นายโอภาส วงศ์ใส	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๗,๒๔๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๒	นายนิรันดร์ แผงมี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	นางสาวสุนทร ดอกตก	ป.ตรี มนุษย์ศาสตร์	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นางวิชชญา อุดมลาภ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นายเจริญทรัพย์ อินอ่อน	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นายทริฐนันท์ อ่างทอง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นางสาวนุชนารถ สุนาร์ภักษ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานเทศบาลสามัญ											
๑๘	นางจิตใจ เสียมหงษ์	ศศ.บ.การ จัดการทั่วไป (บัญชี)	๔๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐
๑๙	-	-	๔๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๐	นางเยาวเรศ พระสุรัตน์	ป.ตรี บริหารธุรกิจ สาขาการตลาด	๔๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ ชก.	๔๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๒๑	-	-	๔๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./	๔๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๒	นางสาววิณา ยิ่งยงค์	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	ผช.จพง.การคลัง	-	๒๔๔,๖๘๐	-	-	
๒๓	นางนวพร เข้มแก้ว	ป.ตรี บริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๗๙,๘๘๐	-	-	
๒๔	นางสาวนริตา ทิคะชน	ปวส.การบัญชี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๗๙,๘๘๐	-	-	
๒๕	นายกิตติศัพท์ โลหะสาร	ปวส.การบัญชี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๔๘,๙๒๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานเทศบาลสามัญ												
๒๖	นางสาวณิศา พายบุตร	วทบ.เทคโนโลยี อุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๐,๙๖๐
๒๗	-	-	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๔๓๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๘	นายสุ วิชา	วทบ. คอมพิวเตอร์	๔๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ปง./ขง.	๔๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ปง./ขง.	๓๓๕,๕๒๐	-	-	
๒๙	นายพงศ์ศักดิ์ สมหวัง	วิศวกรรมโยธา	๔๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๔๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑๕๖,๖๕๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	นายรินทร์ มุสชาติ	ป.ตรี ช่างไฟฟ้ากำลัง	-	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๙๘,๖๐๐	-	-	
๓๑	นายเอกศิษฐ์ อนุวิทย์จารุโรจน์	ป.ตรี อุตสาหกรรม ก่อสร้าง	-	ผช.ช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๙๕,๕๐๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๒	นายบุญโฮม ศิริวิ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๓	นายบุญยิ่ง ทุ่มโมง	ป.ม	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๔	นายปวีร์ ยั่งยืน	ปวช.ช่าง อิเล็กทรอนิกส์	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๕	นายประณีต ลีลับ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๖	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานเทศบาลสามัญ											
๓๗	จำเอกเศรษฐไชย มีมา	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
๓๘	นางภาวิณี นพพิบูลย์	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๓๔,๑๖๐
๓๙	นางกาญจนา มงคลเสริม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๔๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๓๓๕,๕๒๐	-	-	
๔๐	-	-	๔๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๔๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๑	นายพิทักษ์ ประสงค์ทรัพย์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๒๒,๐๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๒	นายตราวุธ สุภาพรม	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานเทศบาลสามัญ											
๔๓	-	-	๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔๔	-	-	๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔๕	นางกนกวรรณ ปัญจะรสสา	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต การบริหาร การศึกษา	๔๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	๔๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๗๖,๐๘๐			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	นางภัทรวดี มีมา	ป.ตรี วทบ.คอมฯ	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๘๕,๑๒๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๗	นางสาวศิริพร ศิริวิ	ปวส.คอมฯ	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๘	นางสาวสุธาสินี พุทธพรหม	ป.ตรี การบริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลป่าติ้ว												
๔๙	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก			ผู้อำนวยการสถานศึกษา						รอกรมจัดสรรอัตรา
๕๐	นางศิริขวดี ศิริแสง	ป.ตรี ศน.บ. ปฐมวัย	๔๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	คศ.๒	๔๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	คศ.๒	๓๙๙,๓๖๐	๔๒๐๐๐	-		เงินอุดหนุน
๕๑	นางณัชชฎี สุขสาย	ป.ตรี ศน.บ. ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๙๔,๕๒๐	-	-		เงินอุดหนุน
๕๒	นางกฤษณา สารินทร์	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๑,๙๖๐	-	-		เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าติ้ว												
๕๓	-	-	๔๕-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๔๕-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๘๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๒๓๘,๓๒๐	๔๒๐๐๐			เงินอุดหนุน
๕๔	นางวิชุดา สัตย์ชื่อ	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต การบริหาร การศึกษา	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๓	ครู	คศ.๒	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๓	ครู	คศ.๒	๓๕๒,๐๘๐	๔๒๐๐๐			เงินอุดหนุน
๕๕	นางนงรักษ์ นนทะคุณ	ป.ตรี ศน.บ. ปฐมวัย	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๔	ครู	คศ.๑	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๔	ครู	คศ.๑	๓๐๐,๙๖๐				เงินอุดหนุน
๕๖	นางสาวพิศมัย หอมหวล	ป.ตรี ศน.บ. ปฐมวัย	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๕	ครู	คศ.๑	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๕	ครู	คศ.๑	๒๗๕,๕๒๐				เงินอุดหนุน
๕๗	นางสาวคณิตรา สุวรรณไตร	ป.ตรี ครุศา สตรปฐมวัย	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๖	ครูผู้ช่วย	ครู ผู้ช่วย	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๖	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๒๐๑,๗๒๐	-	-		เงินอุดหนุน
๕๘	นางสาวปณิษญา ทองดวง	ป.ตรี เกษตรศาสตร์		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๗,๒๔๐	-	-		
๕๙	นางสาวกรรณิการ์ ประชุมชัย	ป.ตรี ศน.บ. การสอน		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๗,๒๔๐	-	-		

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานเทศบาลสามัญ											
๒๐	นางเจนจิรา นครราช	ป.ตรี บริหารธุรกิจ บริหาร ทรัพยากรมนุษย์	๔๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	๔๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕,๕๓๒๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลป่าต้ว ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเทศบาล ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเทศบาล นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลป่าต้วต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเทศบาล ของเทศบาลตำบลป่าต้ว เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลป่าต้ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง 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 โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้กำหนดไว้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป 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 วิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ตามความเหมาะสม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลป่าติ้ว ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเทศบาล เพื่อให้บุคลากรเทศบาลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม มีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันส่งผลให้ส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติฐานะของพนักงานเทศบาล ทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

มาตรฐานจริยธรรม

พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑. ยึดหลักธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ฯลฯ

๑๖ ตุลาคม ๕๖



กรมเลขาตามลำดับ
เลขที่รับ 2370
รับวันที่ 30 ต.ค. 2566
เวลา 14.00 น.

ที่ ยส ๐๐๒๓.๑๓/๒๓๐๖

ที่ว่าการอำเภอป่าต้ว
ถนนอรุณประเสริฐ ยส ๑๕๑๕๐

๑10 ตุลาคม ๒๕๖๖

สำนักงานเทศบาล
เลขที่ 1193
วันที่ 30 ต.ค. 2566
เวลา 16-00 น.

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลป่าต้ว
อ้างถึง หนังสืออำเภอป่าต้ว ที่ ยส ๐๐๒๓.๑๓/๑๘๗๓ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๓๗๑
ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาล จำนวน ๒๔ แห่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามที่เทศบาลเสนอขอโดยไม่มีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติมแต่อย่างใด รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

จังหวัดยโสธรแจ้งว่า เนื่องจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา โดยจะสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้เพื่อรอรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตราพร้อมเลขที่ตำแหน่งแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้มาดำรงตำแหน่งต่อไป ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ พร้อมทั้งให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลแล้วให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ให้ ก.ท.จ.ยโสธร ภายในวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลป่าต้ว

ขอแสดงความนับถือ

13 ต.ค. พ.ศ. ๒๕๖๖
- 156/100 ๒๒๖๖
นางสาวกัญญา พลเยี่ยม
นายก อบต. ป.ต. ๑๕๑๕๐

นางสาวกัญญา พลเยี่ยม (นางวิชาญ เข้มเพชร)
นางสาวกัญญา พลเยี่ยม (นางวิชาญ เข้มเพชร)
นางสาวกัญญา พลเยี่ยม (นางวิชาญ เข้มเพชร)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดยโสธร
โทร./โทรสาร ๐ ๔๕๗๙
เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร "ยโสธรเมื่อหกชัฏธรอนทรีร้อยเมื่อหนึ่งร้อยสามสิบ" (นางสาวกัญญา พลเยี่ยม) นายกเทศมนตรีตำบลป่าต้ว
30 ต.ค. 2566
จ่าเอก (สุรศักดิ์ บุญตา) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๓๑๓๕๓

ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๗๑



๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

ที่ว่าการอำเภอป่าตอง
เลขที่รับ 1497
รับวันที่ 26 ต.ค. 2566
เวลา
ศาลากลางจังหวัดภูเก็ต
ถนนแจ้งสนิท ยส. ๓๕๐๐๐
26 ต.ค. 2566
เวลา

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และ นายกเทศมนตรีเมืองยโสธร

อ้างถึง หนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๘๑๒๗ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาล จำนวน ๒๔ แห่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามที่เทศบาลเสนอขอโดยไม่มีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติมแต่อย่างใด รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

เนื่องจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา โดยจะสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรอรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรพร้อมเลขตำแหน่งแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้มาดำรงตำแหน่งต่อไป ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ พร้อมทั้งให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลแล้วให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ให้ ก.ท.จ.ยโสธร ภายในวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุวัฒน์ เข็มเพชร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ภาณุรัตนราษฎร์
ประธาน ก.ท.จ.ยโสธร
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑,๒๒

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”