



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลท่าปลา

อำเภอท่าปลา จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

คำนำ

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำแผนอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้เหมาะสม และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าปลาให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลท่าปลา จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ สำหรับใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการปฏิบัติภารกิจ ช่วยให้การปฏิบัติราชการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลท่าปลา
อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าปลา	๑๕
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลท่าปลาดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือ ลูกจ้าง ของ เทศบาลตำบลท่าปลา	๖๕
๑๓. ประกาศมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม	๖๙

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙)
- สำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ของเทศบาล

ตำบลท่าปลา

- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙)
- สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๗
- สำเนาประกาศกำหนดตำแหน่ง ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- สำเนาประกาศจัดบุคลากรลงในตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างส่วนราชการ
- สำเนาประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภوتاปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยปัจจุบันกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าปลา อำเภوتاปลา จังหวัดอุตรดิตถ์ (เทศบาลตำบล ประเภทสามัญ) ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แล้วเทศบาลตำบลท่าปลา จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้ประกอบในการบริหารงานเทศบาลในการจัดสรรงบประมาณและการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อให้การดำเนินงานวางแผนกำลังคนภาครัฐ เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลท่าปลา จึงจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น โดยพิจารณาตามกรอบหรือขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการจัดทำ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบล โดยให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลท่าปลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

-๒-

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าปลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าปลา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าปลา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าปลา

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าปลา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าปลา ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าปลา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลท่าปลา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

-๓-

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว ” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association

(IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า

“เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่ม

ศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

-๔-

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลท่าปลา ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะ

งานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

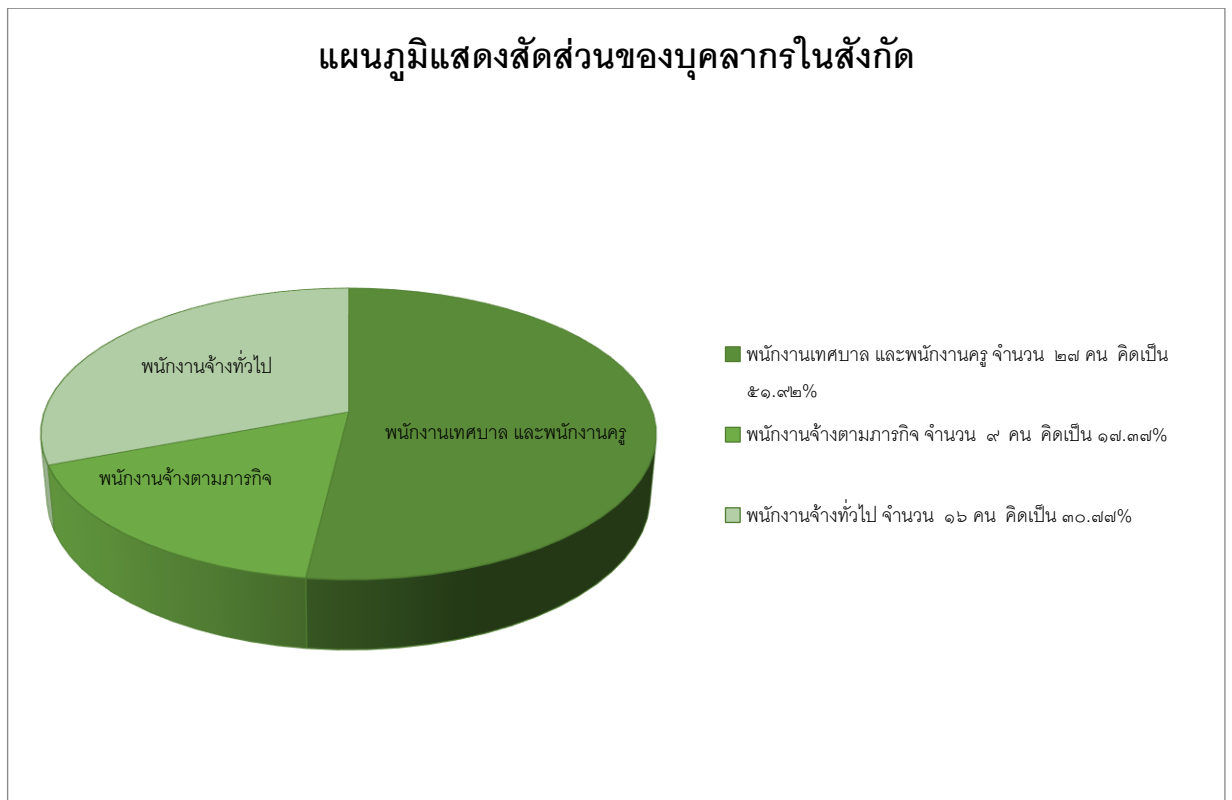
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจ

สนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลท่าปลา เป็นเทศบาลตำบลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

-๕-

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลท่าปลา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร

เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-๖-

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การ

จัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

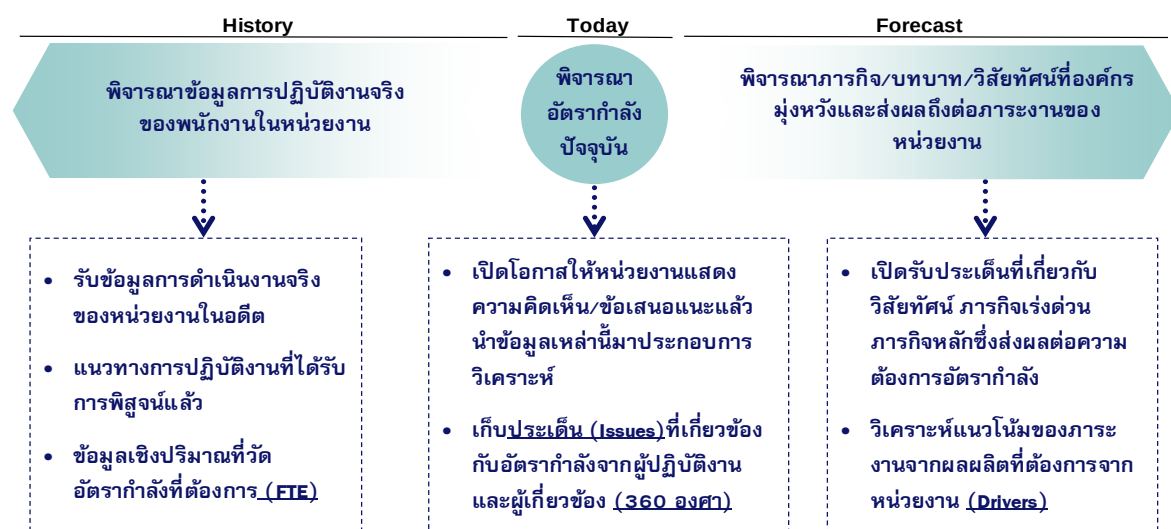
- **กองการประปา** ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการประปาส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชีพัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-๗-

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชีเอกสารการใช้จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

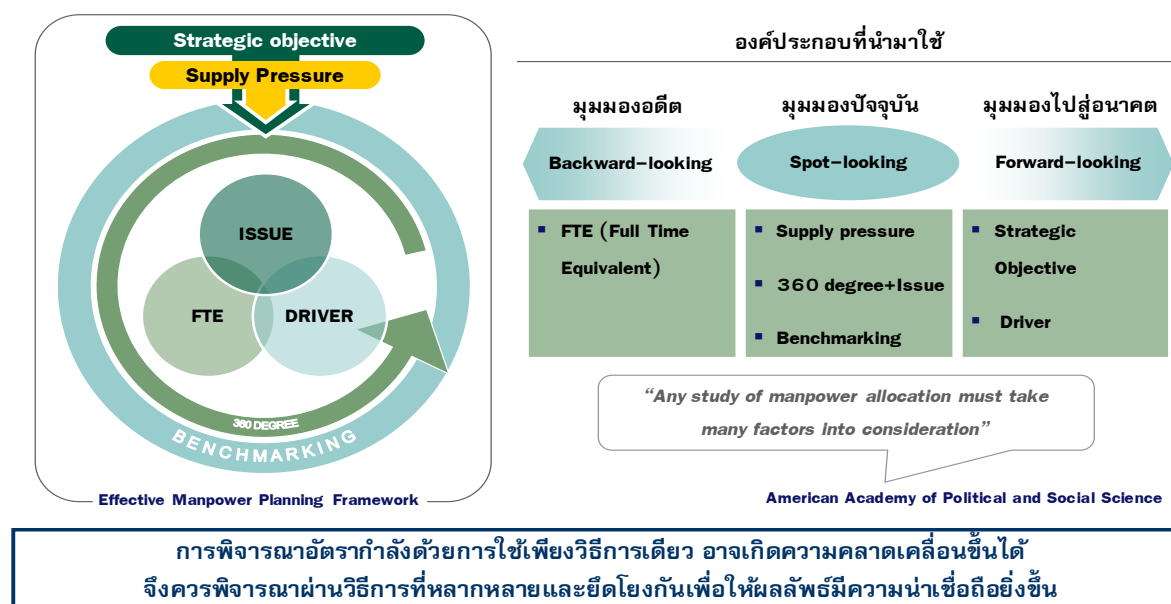


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าปลา ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้

-๘-



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลท่าปลา ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าปลา

บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลท่าปลา จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และ ประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิ

การศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลท่าปลา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-๙-

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลท่าปลา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- ภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลท่าปลา
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ
คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลท่าปลา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ
ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

-๑๐-

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลท่าปลา (ที่ยึด
โยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลท่าปลา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้
สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ
สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลท่าปลา (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่าง
น้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑. ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ
และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น
หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็น
ระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบล
ท่าปลา พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดย
ปัจจุบัน มี ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน

๒. ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลท่าปลา
เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบ
อัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับ
ตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากร
ปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับ
กำลังคนได้

๓. มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูล
ที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย
นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา รองนายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา ปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา และหัวหน้าส่วน

ราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการการสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาล ตำบลท่าปลา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและ กำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาด เดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลรวมจิต และเทศบาลตำบลจริม ซึ่งเทศบาลตำบลทั้ง สองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะ เดียวกัน

-๑๑-

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลาเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและ เลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าปลา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าปลา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าปลา บรรลุตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดย มุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานใน ปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจ เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลท่าปลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำ ประเด็นค่าใช้จ่ายบุคคลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒.การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง

-๑๒-

เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นๆ ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๒.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑. เรื่องพื้นที่และการจัดการโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุ เป็นต้น

๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-๑๓-

๓.๒.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๒.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Rihi Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลท่าปลา และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลท่าปลา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

-๑๔-

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลท่าปลา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลท่าปลาสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลท่าปลา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลท่าปลา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าปลา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าปลา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลท่าปลา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลท่าปลา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลท่าปลา โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าปลา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่าปลา

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลท่าปลา เช่น ภาวะเปื้อน การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

-๑๕-

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลท่าปลา และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลท่าปลา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลท่าปลา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลท่าปลา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าปลา มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง และยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๒ ระบบการระบายน้ำไม่เพียงพอและไม่ได้มาตรฐาน และยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๓ การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง

๑.๔ ขาดแหล่งน้ำในการอุปโภคบริโภค

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ต่ำ

- ๒.๒ พืชผลทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ
- ๒.๓ ขาดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๔ ขาดการพัฒนาและให้ความรู้เทคนิคและวิธีการดำรงชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๕ ขาดการส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกร เพื่อเพิ่มราคาผลผลิตและป้องกันพ่อค้าคนกลาง
- ๒.๖ ขาดการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ขาดการดูแล
- ๓.๓ ปัญหาครอบครัวแตกแยก
- ๓.๔ ปัญหาเด็กและเยาวชนมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ การแบ่งเขตการปกครองไม่ชัดเจน
- ๔.๒ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารท้องถิ่น

-๑๖-

- ๔.๓ การให้ความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยยังไม่ทั่วถึง
- ๔.๔ การแข่งขันทางการเมือง
- ๔.๕ เครื่องมือเครื่องใช้และอาคารสถานที่ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๕.๒ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๕.๓ การระบายน้ำไม่ได้มาตรฐานทำให้เกิดน้ำท่วมขัง เน่าเสีย
- ๕.๔ การกำจัดขยะไม่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล
- ๕.๕ ขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณ
- ๕.๖ ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการให้บริการด้านสาธารณสุข

๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

- ๖.๑ บุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาศักยภาพท้องถิ่น
- ๖.๒ ศักยภาพพื้นที่ และบุคลากรภายในสถานศึกษาขาดการพัฒนา
- ๖.๓ ศาสนสถานชำรุดทรุดโทรม
- ๖.๔ ประชาชนขาดกิจกรรมด้านศาสนา
- ๖.๕ ขาดการส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งภูมิปัญญาชาวบ้าน
- ๖.๖ ขาดการจัดสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ พัฒนาอาชีพเสริม
- ๑.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกร
- ๑.๒ พัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร

๒ ความต้องการด้านสังคม

- ๒.๑ ส่งเสริมด้านอาชีพ
- ๒.๒ แก้ไขปัญหายาเสพติด ส่งเสริมการออกกำลังกาย
- ๒.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในชุมชน
- ๒.๔ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- ๒.๕ ส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๓ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน และภายในหมู่บ้าน
- ๓.๒ แก้ไขการรับบริการด้านการสื่อสาร
- ๓.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓.๔ ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน
- ๓.๕ จัดทำรางระบายน้ำ

-๑๗-

๔ ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ขุดลอกคลอง สระน้ำ ก่อสร้างสะพาน วางท่อ คสล.
- ๔.๒ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน
- ๔.๓ ปรับปรุง ซ่อมแซม ก่อสร้างถังเก็บน้ำ ภายในหมู่บ้าน
- ๔.๔ ซ่อมแซมบ่อน้ำโยก

๕ ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ปรับปรุงแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๕.๒ แก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๕.๓ ให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี คนพิการ และผู้ได้รับเชื้อเอดส์ อย่างทั่วถึง
- ๕.๔ แก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า แลปโตสไปโรซิส

๖ ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ อย่างทั่วถึง
- ๖.๒ อบรม สัมมนา ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น ตัวแทนท้องถิ่น ให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่
- ๖.๓ เพิ่มบุคลากรปฏิบัติงานในท้องถิ่น
- ๖.๔ พัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น
- ๖.๕ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี,

กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

- ๗.๑ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจการพัฒนาศักยภาพ
- ๗.๒ พัฒนาพื้นที่ และบุคลากรภายในสถานศึกษา
- ๗.๓ จัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน
- ๗.๔ ปรับปรุงศาสนสถานที่ชำรุดทรุดโทรม

ท้องถิ่น

๗.๕ ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา

๗.๖ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งภูมิปัญญาชาวบ้าน

๗.๗ พัฒนาอบรมให้ความรู้สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย

๗.๘ ปรับปรุง ก่อสร้าง สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ท่องเที่ยว

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าปลา ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลท่าปลา คือ **“ท่าปลาเมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมปลอดภัย ทุกชีวิตอยู่ดีกินดี”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้าน

-๑๘-

อาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลท่าปลา เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าปลา ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านคมนาคม
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสุขภาพ
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสังคม
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายและการกิจที่ได้รับมอบหมายจะเกี่ยวข้องกับประชาชนทุกด้านตั้งแต่เกิด จนถึงตาย ตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นในทุกๆ ด้านมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง และได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ซึ่งการบริหารงานจะต้องประสานความร่วมมือกับส่วนราชการในพื้นที่ นายกเทศมนตรีสามารถกำหนดนโยบายและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตามงบประมาณที่มีอยู่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด ซึ่งอำนาจหน้าที่ของเทศบาลอยู่ภายใต้ภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งสามารถแบ่งเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

-๑๙-

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

โรคติดต่อ

ผู้ด้อยโอกาส

สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

-๒๐-

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลท่าปลา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายแห่งรัฐ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายของ
นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลาเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๕๐ และ ๕๑ หมายถึง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และ
แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

- มาตรา ๑๖ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลท่าปลา วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรอง ที่ต้อง
ดำเนินการ ได้แก่

-๒๑-

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด
มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การจัดให้มีตลาด
๕. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๘. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๙. การส่งเสริมการสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑๐. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๑๑. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๒. การควบคุมอาคาร
๑๓. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และ
ผู้ด้อยโอกาส
๑๔. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๕. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน

๑๖. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๗. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล
๑๘. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
๑๙. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๗. การจัดให้มีที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

-๒๒-

๘. การผังเมือง
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๑๒. การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๓. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
๑๔. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๑๕. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่

- (๑) สำนักปลัดเทศบาล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) กองการศึกษา

สถานศึกษาในสังกัด

- ๕.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าปลา

- (๖) กองสวัสดิการสังคม
- (๗) กองการประปา
- (๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ปัจจุบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๙ อัตรา เนื่องจากได้ดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานและความจำเป็นที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความจำเป็นต่อภารกิจ โดยกำหนดโครงสร้างให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อบรรจุบุคลากร ตลอดจนการใช้แผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง โดยประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน จึงดำเนินการกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ว่างให้ยุบเลิก เพื่อประหยัดงบประมาณด้านบุคลากรของเทศบาล และเป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่าปลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

-๒๓-

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลท่าปลา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

-๒๔-

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลท่าปลา (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S (Strength) ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> W (Weak) ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O (Opportunity) ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> T (Threat) ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของเทศบาลตำบลท่าปลา (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S (Strength) - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W (Weak) - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
---	---

-๒๕-

<u>โอกาส</u> O (Opportunity) - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T (Weak) - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
--	--

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของเทศบาล ประกอบกับเงินรายได้ของตำบลท่าปลา ขอดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑.เจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
สังกัดสำนักปลัดเทศบาล

๒.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าปลา จำนวน ๑ อัตรา สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าปลา (รอจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมฯ)

ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

๑.พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง

๒.พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ (รถกระบะ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง

๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา

สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา

สังกัดกองการประปา

-๒๖-

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เมื่อเทศบาลตำบลท่าปลาได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานในปัจจุบันตามอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆเรียบร้อยแล้ว ได้ทำการวิเคราะห์ส่วนราชการในปัจจุบันว่าเหมาะสมเพียงพอกับความรับผิดชอบในภารกิจและปริมาณงานหรือไม่อย่างไรแล้ว จึงได้กำหนดกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลจะกำหนดโครงสร้างเทศบาลที่กำหนดหน่วยงานในปัจจุบันซึ่งสามารถรองรับภารกิจได้ จึงกำหนด ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ	

๑.๕ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๖ งานทะเบียนราษฎร ๑.๗ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๖ งานทะเบียนราษฎร ๑.๗ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
<u>๒.กองคลัง</u> ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานระเบียบการคลัง ๒.๕ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๖ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๒.๗ งานบริการข้อมูลแผนที่และทะเบียน ทรัพย์สิน	<u>๒.กองคลัง</u> ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานระเบียบการคลัง ๒.๕ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๖ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๒.๗ งานบริการข้อมูลแผนที่และ ทะเบียนทรัพย์สิน	

-๒๗-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<u>๓.กองช่าง</u> ๓.๑.งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟ ส่องสว่างและสัญญาณ ไฟจราจร ๓.๖ งานปรับปรุงภูมิทัศน์	<u>๓.กองช่าง</u> ๓.๑.งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟ ส่องสว่างและสัญญาณ ไฟจราจร ๓.๖ งานปรับปรุงภูมิทัศน์	
<u>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑. งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานสุขาภิบาลชุมชนและ อนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและ ควบคุมโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ ๔.๔ งานศูนย์บริการสาธารณสุข	<u>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑. งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานสุขาภิบาลชุมชนและ อนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและ ควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ๔.๔ งานศูนย์บริการสาธารณสุข	

๔.๕ งานรักษาความสะอาด	๔.๕ งานรักษาความสะอาด	
<u>๕.กองการศึกษา</u> ๕.๑. งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานการศึกษาปฐมวัย <u>สถานศึกษาในสังกัด</u> ๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าปลา - งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร - งานบุคลากรและบริหารจัดการ -งานการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน - งานธุรการ การเงิน พัสดุ - งานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม - งานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย ๕.๓ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ๕.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๕ งานกีฬาและนันทนาการ	<u>๕.กองการศึกษา</u> ๕.๑. งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานการศึกษาปฐมวัย <u>สถานศึกษาในสังกัด</u> ๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าปลา - งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร - งานบุคลากรและบริหารจัดการ -งานการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน - งานธุรการ การเงิน พัสดุ - งานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม - งานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย ๕.๓ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ๕.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๕ งานกีฬาและนันทนาการ	

-๒๘-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๖. กองการประปา ๖.๑ ฝ่ายผลิต ๖.๑.๑ งานผลิต ๖.๑.๒ งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ ๖.๑.๓ งานการเงินและบัญชี ๖.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๖. กองการประปา ๖.๑ ฝ่ายผลิต ๖.๑.๑ งานผลิต ๖.๑.๒ งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ ๖.๑.๓ งานการเงินและบัญชี ๖.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑. งานสังคมสงเคราะห์ ๗.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๗.๓ งานพัฒนาชุมชน ๗.๔ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน	๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑. งานสังคมสงเคราะห์ ๗.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๗.๓ งานพัฒนาชุมชน ๗.๔ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจของเทศบาลตำบลท่าปลา และโครงสร้างส่วนราชการตามข้อ ๘.๑ ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการปฏิบัติตามภารกิจ โดยพิจารณาถึงความจำเป็นทางด้านรายจ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายจ่ายด้านบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล	๑	อัตรา
๒. รองปลัดเทศบาล	๑	อัตรา
๓. สำนักปลัดเทศบาล		
๓.๑ พนักงานเทศบาล	๖	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๔	อัตรา
๔. กองคลัง		
๔.๑ พนักงานเทศบาล	๔	อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา
๕. กองช่าง		
๕.๑ พนักงานเทศบาล	๓	อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา
๕.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา

๖. กองการการศึกษา		
๖.๑ พนักงานเทศบาล	๕	อัตรา
๖.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	อัตรา
๖.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา
๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
๗.๑ พนักงานเทศบาล	๑	อัตรา
๗.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา
๗.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๓	อัตรา
๘. กองสวัสดิการสังคม		
๘.๑ พนักงานเทศบาล	๒	อัตรา
๘.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	อัตรา
๘.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา
๙. กองประปา		
๙.๑ พนักงานเทศบาล	๓	อัตรา
๙.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา
๙.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๕	อัตรา
๑๐. หน่วยตรวจสอบภายใน		
๑๐.๑ พนักงานเทศบาล	๑	อัตรา

ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)									
- หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเทศบาล									
๑.งานบริหารงานทั่วไป									
- เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป									
- คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ขับรถยนต์ (รถตู้)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.งานการเจ้าหน้าที่									
พนักงานเทศบาล									
- นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน									
พนักงานเทศบาล									
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.งานนิติการ									
-									
๕.งานกิจการสภาเทศบาล									
--									
๖.งานทะเบียนราษฎร์									
พนักงานเทศบาล									
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.งานรักษาความสงบเรียบร้อย									
--									
๘.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
พนักงานเทศบาล									
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
- ขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ดับเพลิง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภوتاปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

[illegible]

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภوتاปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

[illegible]

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภوتاปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

[illegible]

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภوتاปลา จังหวัดอุดรธานี

[illegible]

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภوتاปลา จังหวัดอุดรธานี

[illegible]

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.งานสังคมสงเคราะห์									
-									
๒.งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน									
-									
๓.งานพัฒนาชุมชน									
พนักงานเทศบาล									
- นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
- คนงานทั่วไป		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน									
-									
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๑.งานตรวจสอบภายใน									
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมพนักงานเทศบาล		๒๕	๒๗	๒๗	๒๗	+๒	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ		๙	๙	๘	๘	-	-๑	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป		๑๙	๑๖	๑๖	๑๖	-๓	-	-	
รวมทั้งหมด		๕๓	๕๒	๕๑	๕๑	-๑	-๑	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภوتاปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล									
- พนักงานเทศบาล		๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	-	-	-	-	--	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองคลัง									
- พนักงานเทศบาล		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป		๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
กองช่าง									
- พนักงานเทศบาล		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป		๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
- พนักงานเทศบาล		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ		๔	๔	๓	๓	-	-๑	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา									
- พนักงานเทศบาล		๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองประปา									
- พนักงานเทศบาล		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป		๖	๕	๕	๕	-๑	-	-	
กองสวัสดิการสังคม									
- พนักงานเทศบาล		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	-	-	-	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑	๑	๑	๑				
รวมพนักงานเทศบาล		๒๕	๒๗	๒๗	๒๗	+๒	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ		๙	๙	๘	๘	-	-๑	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป		๑๙	๑๖	๑๖	๑๖	-๓		-	
รวม		๕๓	๕๒	๕๑	๕๑	-๑	-๑	-	

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภوتاปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

๑. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑.๑ สำนักปลัดเทศบาล
- ๑.๒ กองคลัง
- ๑.๓ กองช่าง
- ๑.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๕ กองการศึกษา
- ๑.๖ กองประปา
- ๑.๗ กองสวัสดิการสังคม
- ๑.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. สรุปแผนอัตรากำลัง

ตำแหน่ง พนักงาน / ลูกจ้าง	แผนอัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๖)	มีคน ครอง จริง	แผนอัตรากำลัง (๒๕๖๗)			แผนอัตรากำลัง (๒๕๖๘)			แผนอัตรากำลัง (๒๕๖๙)		
			-	+	รวม	-	+	รวม	-	+	รวม
พนักงานเทศบาล	๒๒	๑๗	-	+๒	๒๔	-	-	๒๔	-	-	๒๔
ครู คศ.	๓	๓	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	๗	-	-	๗	-๑	-	๖	-	-	๖
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๑	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๙	๑๖	-๓	-	๑๖	-	-	๑๖	-	-	๑๖
รวม	๕๓	๔๔	-๓	-	๕๒	-๑	-	๕๑	-	-	๕๑

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลท่าปลา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น / ลูกจ้างประจำ / พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว , เงินเพิ่มคุณวุฒิ , เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) , เงินวิทยฐานะ , เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง / เงินเพิ่มค่า ตอบแทนอื่น	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	๑	๕๖,๗๓๐	๑๔,๐๐๐	๘๔๘,๗๖๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๒๔๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	๑	๔๑,๕๕๐	๓,๕๐๐	๕๔๐,๖๐๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง / เงินเพิ่มค่า ตอบแทนอื่น	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๑๐	๓,๕๐๐	๔๗๗,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๓๗,๔๑๐	-	๔๔๘,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๓๓,๕๖๐	-	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๔	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ)	๑	๓๑,๘๘๐	-	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ)	๑	๒๖,๙๒๐	-	๓๒๓,๐๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๗	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๘	ขับรถยนต์ (รถตู้)	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙	ขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐	ดับเพลิง	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - พ.ศ. ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง / เงินเพิ่มค่า ตอบ แทนอื่น	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๕๑,๕๒๐	๓,๕๐๐	๖๖๐,๒๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๓๔,๑๑๐	-	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชำนาญการ)	๑	๓๔,๑๑๐	-	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑๘,๗๙๐	-	๒๒๕,๔๘๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)							
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๓,๐๐๐	-	๑๕๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๖	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๗	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง / เงินเพิ่ม ค่าตอบแทน อื่น	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๒๘,๔๓๐	-	๓๔๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ว่าง	๒๔,๘๒๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๕,๐๖๐	-	๑๘๐,๗๒๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๖	ขับรถยนต์ (รถกระบะเข้า)	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ (รถกระบะเข้า) จำนวน ๑ อัตรา

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง / เงินเพิ่มค่า ตอบ แทนอื่น	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๕๖,๗๓๐	๓,๕๐๐	๗๒๒,๗๖๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๒๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)							
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๕,๓๗๐	-	๑๘๔,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)							
๓	ขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	๑๕,๖๓๐	-	๑๘๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐
๔	ประจํารถขยะ	๒	๒๙,๔๔๐	-	๓๕๓,๒๘๐	๑๔,๑๖๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป			-				
๕	ขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๖	แม่ครัว	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๗	ประจํารถขยะ	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ตำแหน่งขับรถยนต์
จำนวน ๑ อัตรา

๕) กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง / เงินเพิ่ม ค่าตอบแทนอื่น	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา) อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	ครู (เงินอุดหนุนทั่วไปประจําบุตรประจํา) (คศ.๓=๑ คน , คศ.๒ = ๒ คน)	๓	-	-	-	-	-	-
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล ท่าปลา (รองการจัดสรรอัตรากำลัง)	๑	-	-	-	-	-	-
๔	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุนทั่วไปประจําบุตรประจํา) - คนที่ ๑ เงินเดือน ๑๕,๕๙๐ บาท กรมจัดสรร ๑๑,๔๐๐ บาท เทศบาลสมทบ ๔,๑๙๐ บาท - คนที่ ๒ เงินเดือน ๑๓,๒๘๕ บาท กรมจัดสรร ๑๑,๔๐๐ บาท เทศบาลสมทบ ๑,๘๘๕ บาท	๒	๔,๑๙๐ ๑,๘๘๕	- -	๕๐,๒๘๐ ๒๒,๖๒๐	๗,๕๖๐ ๕,๕๒๐	๗,๘๐๐ ๕,๗๖๐	๘,๑๖๐ ๖,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๕	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐,๘๐๐	-	-	-

หมายเหตุ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ซึ่งจะสามารถ
สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณโดยตรงจากสำนักงบประมาณหรือกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - พ.ศ.๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ปัจจุบัน พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ว่าง ๑ อัตรา เนื่องจาก
มีผู้เกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ยังไม่ได้ทำการสรรหาเนื่องจาก ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีจำนวนเด็ก
นักเรียน ๔๑ คน

๖) กองประปา มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง / เงินเพิ่มค่า ตอบ แทนอื่น	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงาน ประปา) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายผลิต (นักบริหารงานประปา) (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) (บุคลากรถ่ายโอน)	๑	-	-	-	-	-	-
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง.ช.)	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)							
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๓,๓๖๐	-	๑๖๐,๓๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							
๕	ผลิตน้ำประปา	๕	๙,๐๐๐	-	๕๔๐,๐๐๐	-	-	-
๖	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ปี พ.ศ.๒๕๖๗ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา

๗) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง / เงินเพิ่ม ค่าตอบแทน อื่น	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๗,๔๑๐	๓,๕๐๐	๔๙๐,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๒	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๒๗,๘๐๐	-	๓๓๓,๖๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๔,๖๔๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							
๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๘) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง / เงินเพิ่ม ค่าตอบแทนอื่น	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๒๙,๖๑๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

หมายเหตุ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๓๙,๒๓๕,๓๕๐ บาท	๔๑,๑๙๗,๑๑๗ บาท	๔๓,๒๕๖,๙๗๒ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ = ๓๗,๓๖๗,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน + เพิ่ม/- ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่น กลาง	๑	๑	๖๘๐,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๒๔๐	๘๗๐,๗๒๐	๘๙๓,๔๐๐	๙๑๗,๖๔๐	(๕๖,๗๓๐)
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
๒	รองปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๔๑,๕๕๐)
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
	สำนักงานปลัดเทศบาล																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๖	นักจัดการงานทะเบียน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
	และบัตร																		
๗	นักป้องกันและบรรเทา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๕๕,๘๔๐	(๒๖,๙๒๐)
	สาธารณภัย																		
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	การคืน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		คิด
๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๐	ขับรถยนต์ (รถตู้)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๑	ขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	ดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๖๑๘,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๖๘๐,๗๖๐	๗๐๑,๕๒๐	๗๒๒,๗๖๐	(๕๑,๕๒๐)
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑				๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	(๑๘,๗๙๐)

[illegible]

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน + เพิ่ม/- ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๓๘	หัวหน้าฝ่ายผลิต	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ข้าราชการ	
	(นักบริหารงานประจำ)																	ถ่ายโอน	
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๖๐,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๗๓,๕๒๐	๑๘๐,๔๘๐	(๑๓,๓๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๑	ผลิตน้ำประปา		๕	๔	๕๔๐,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-๑	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๓๖,๐๐๐)
๔๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสวัสดิการสังคม																		
๔๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
	สังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																		ค.อ.
๔๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๔,๖๔๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๕๔,๘๔๐	๓๖๙,๔๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๕	พจน.จ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่พัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๔)	รวม		๕๕	๔๕	๑๒,๐๑๔,๒๖๐	๕๐๙,๐๐๐	๕๒	๕๑	๕๑	-๑	-๑	-	๖๔๕,๙๖๐	๓๕๒,๐๒๐	๓๗๐,๒๖๐	๑๒,๙๔๔,๒๒๐	๑๓,๑๒๒,๖๐๐	๑๓,๔๙๒,๘๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๐%															๑,๒๙๔,๔๒๒	๑,๓๑๒,๒๖๐	๑,๓๔๙,๒๘๖	
(๖)	รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๒๓๘,๖๔๒	๑๔,๔๓๔,๘๖๐	๑๔,๘๔๒,๑๔๖	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (คิดเพิ่มขึ้นปีละ ๕%)															๓๙,๒๓๕,๓๕๐	๔๑,๑๙๗,๑๑๗	๔๓,๒๕๖,๙๗๒	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๖.๒๙	๓๕.๐๔	๓๔.๓๑	

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ตั้งงบประมาณไว้

๓๗,๓๖๗,๐๐๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ตั้งงบประมาณไว้

(เพิ่มร้อยละ ๕)

๓๙,๒๓๕,๓๕๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ตั้งงบประมาณไว้

(เพิ่มร้อยละ ๕)

๔๑,๑๙๗,๑๑๗

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

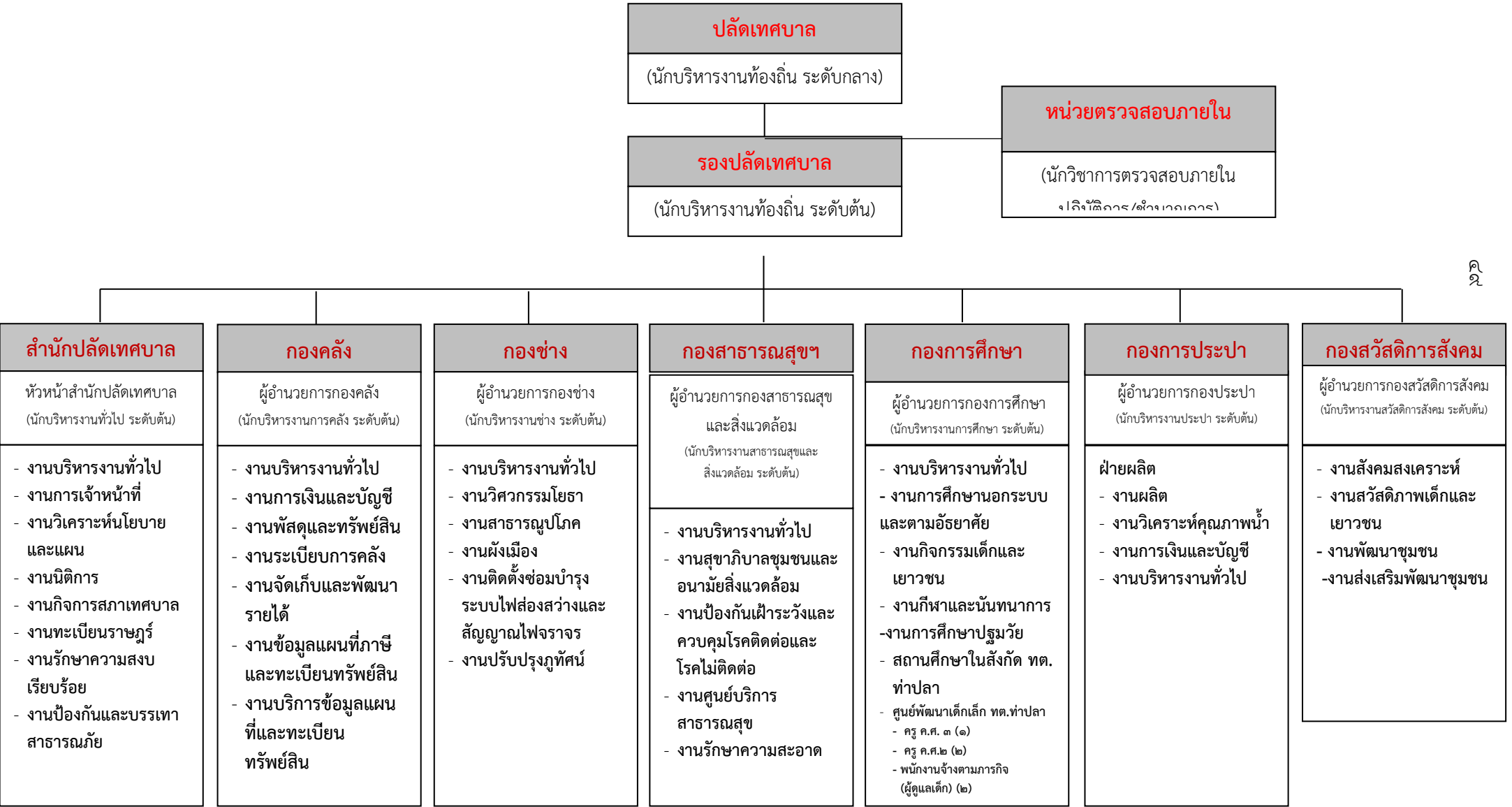
ตั้งงบประมาณไว้

(เพิ่มร้อยละ ๕)

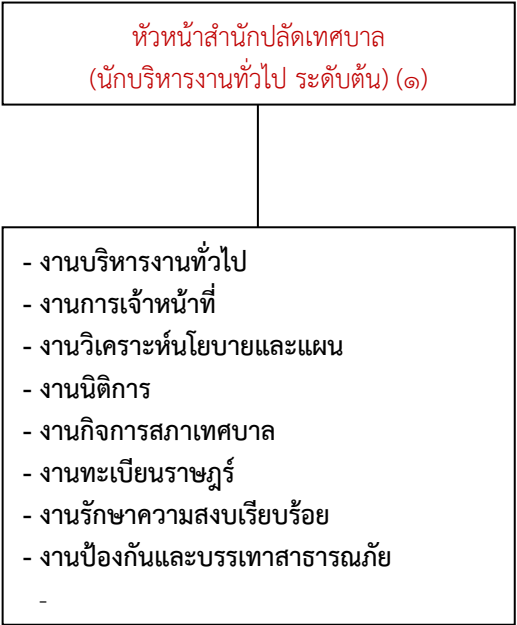
๔๓,๒๕๖,๙๗๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

โครงสร้างเทศบาลสามัญ
เทศบาลตำบลท่าปลา



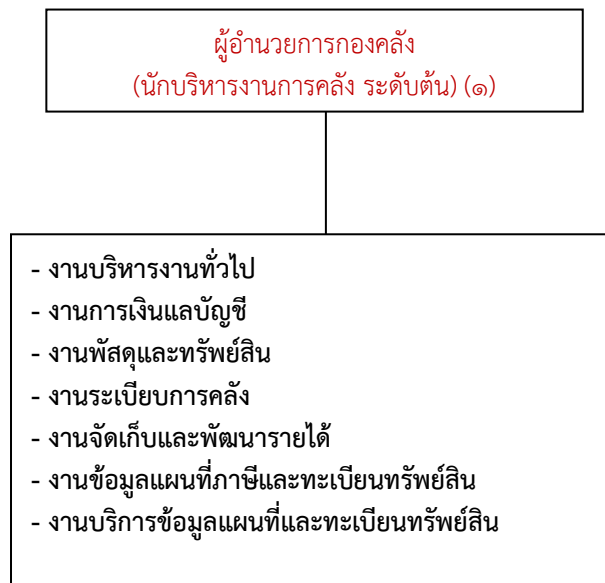
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



๑๐

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๒	-	-	๑	-	-	๔

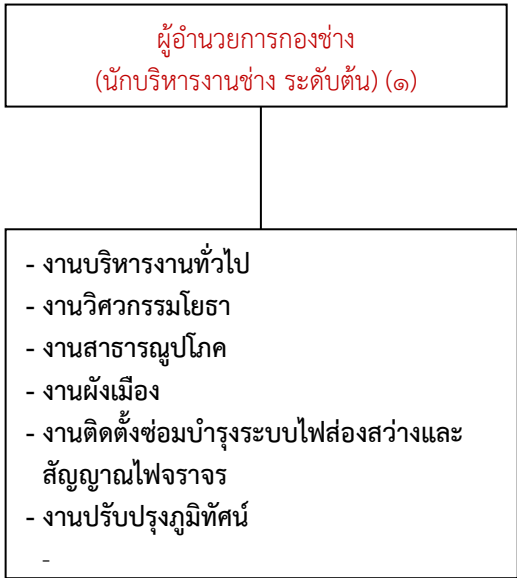
โครงสร้างกองคลัง



๑๑

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๑	๑

โครงสร้างกองช่าง



๕๖

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๑

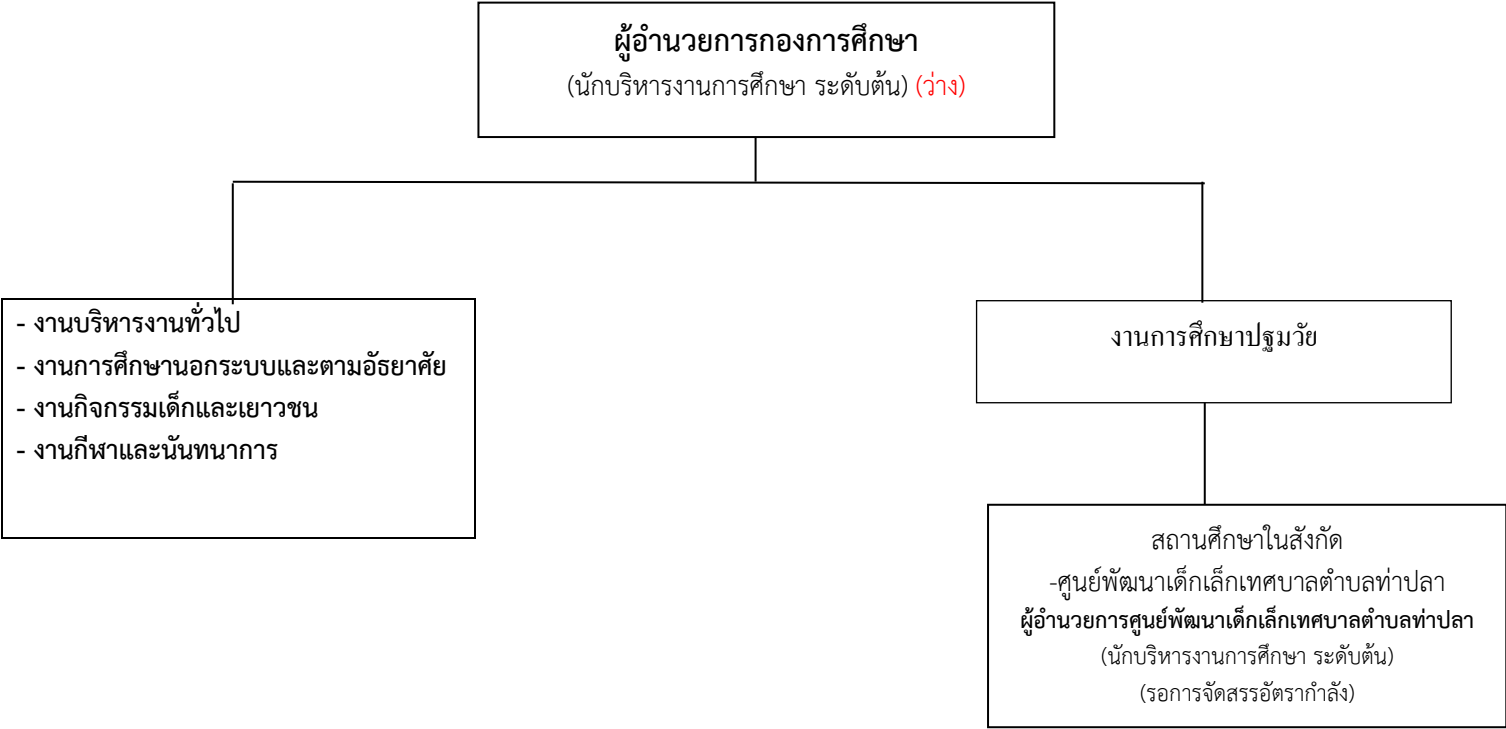
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานสุขาภิบาลชุมชนและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

[illegible]

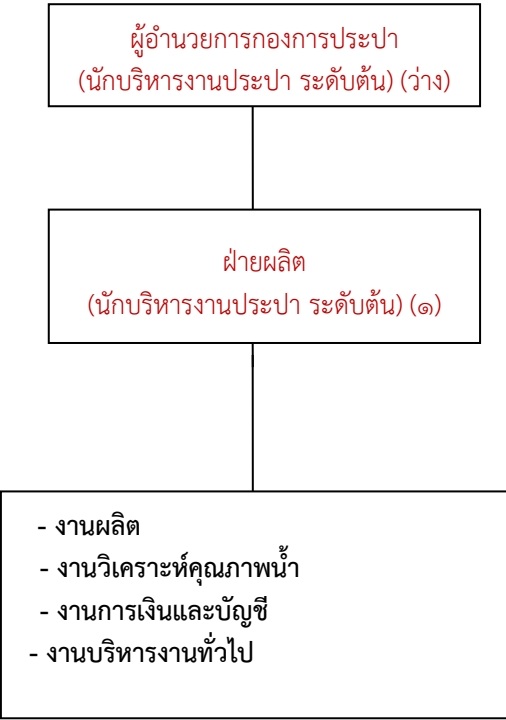
โครงสร้างของกองการศึกษา



คค

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๒	-	๑	๒	-	-	-	-	-	๒	๑

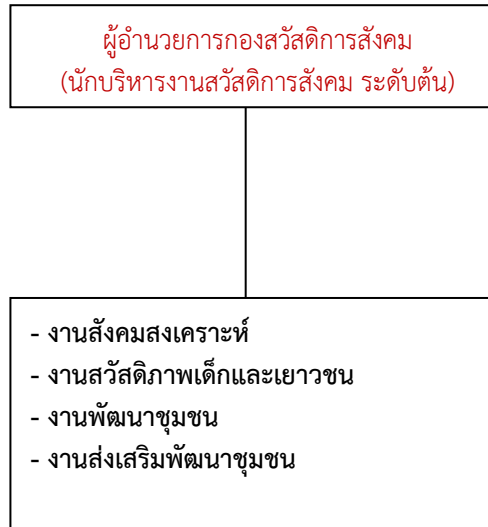
โครงสร้างกองการประปา



๙๒
๙๒

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕

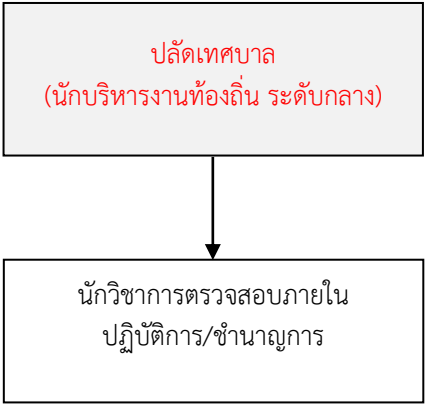
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



๕๐

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

หน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ เทศบาลตำบลท่าปลา อ.ท่าปลา จ.อุตรดิตถ์

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๑	นายวิเชช ปัญญาจิรภัทร์	๑.นิติศาสตร์บัณฑิต ๒.รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครอง)	๗๔-๒-๐๐-๑๑๐๑ -๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๗๔-๒-๐๐-๑๑๐๑ -๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๕๖,๗๓๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	
๒	นางมะยური คำมงคล	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๗๔-๒-๐๐-๑๑๐๑ -๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๗๔-๒-๐๐-๑๑๐๑ -๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๔๑,๕๕๐	๓,๕๐๐	-	
สำนักปลัดเทศบาล														
๓	นายธนพน สุกสด	นิติศาสตร์บัณฑิต	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑ -๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑ -๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๖,๓๑๐	๓,๕๐๐	-	
๔	นางอริสรา ใฝ่จิต	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๗๔-๒-๐๑-๓๑๐๒ -๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญ การ	๗๔-๒-๐๑-๓๑๐๒ -๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๗,๔๑๐	-	-	
๕	นางดวงนภา กันยะมี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๗๔-๒-๐๑-๓๑๐๑ -๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชำนาญ การ	๗๔-๒-๐๑-๓๑๐๑ -๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๓,๕๖๐	-	-	
๖	นางสาวน้ำทิพย์ ทำบุญ	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๗๔-๒-๐๑-๓๑๐๔ -๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	วิชาการ	ปฏิบัติ การ	๗๔-๒-๐๑-๓๑๐๔ -๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๑,๘๘๐	-	-	
๗	นายเด่น รัชชีสาคร	๑.ปวช.อุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ๒.รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	๗๔-๒-๐๑-๓๘๑๐ -๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	วิชาการ	ปฏิบัติ การ	๗๔-๒-๐๑-๓๘๑๐ -๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๖,๙๒๐	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๘	-	-	-	-	-	-	๗๔-๒-๐๑-๔๑๐๑ -๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๔,๘๒๕	-	-	กำหนด เพิ่ม
กองคลัง														
๙	น.ส.อรรถัย ตันติศุภรักษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๗๔-๒-๐๔-๒๑๐๒ -๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจ การ ท้องถิ่น	ต้น	๗๔-๒-๐๔-๒๑๐๒ -๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจ การ ท้องถิ่น	ต้น	๕๑,๕๒๐	๓,๕๐๐	-	
๑๐	น.ส.สุมิตรตรา คำบุญเรือง	ศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอก การจัดการทั่วไป (การบัญชี)	๗๔-๒-๐๔-๓๒๐๑ -๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญ การ	๗๔-๒-๐๔-๓๒๐๑ -๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๔,๑๑๐	-	-	
๑๑	น.ส.วนิดา สิทธิวงค์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๗๔-๒-๐๔-๓๒๐๓ -๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญ การ	๗๔-๒-๐๔-๓๒๐๓ -๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๔,๑๑๐	-	-	
๑๒	น.ส.วชิราภรณ์ ทิมา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง ประเภทวิชาการบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี	๗๔-๒-๐๔-๔๒๐๓ -๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติ งาน	๗๔-๒-๐๔-๔๒๐๓ -๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘,๗๙๐	-	-	
กองช่าง														
๑๓	นายอดุลย์ ถาคำ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต โปรแกรมวิชา เทคโนโลยี อุตสาหกรรม(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๗๔-๒-๐๕-๒๑๐๓ -๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจ การ ท้องถิ่น	ต้น	๗๔-๒-๐๕-๒๑๐๓ -๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจ การ ท้องถิ่น	ต้น	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	
๑๔	นายเดชา ปริมาณ	๑.ปวส.ก่อสร้าง ๒.รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	๗๔-๒-๐๕-๔๗๐๑ -๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๗๔-๒-๐๕-๔๗๐๑ -๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๘,๔๓๐	-	-	
๑๕	ว่าง	-	๗๔-๒-๐๕-๔๗๐๑ -๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๗๔-๒-๐๕-๔๗๐๑ -๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๔,๘๒๕	-	-	ว่าง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม														
๑๖	นางบัวบาน อุ่ทรัพย์	๑.สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ๒.การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๗๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๕๖,๗๓๐	๓,๕๐๐	-	
กองการศึกษา														
๑๗	ว่าง	-	๗๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๗๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	ว่าง
๑๘	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าปลา	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	-	-	-	รอการ จัดสรร อัตรากำลัง
๑๙	นางศศิวิมล จิตเทพ	๑.ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย ๒.ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา	๗๔-๒-๐๘-๒๒๒๖-๑๗๑	ครู	-	คศ.๓	๗๔-๒-๐๘-๒๒๒๖-๑๗๑	ครู	-	ค.ศ.๓	๓๒,๒๔๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	
๒๐	นางมันทนา หลีกดี	ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย	๗๔-๒-๐๘-๒๒๒๖-๑๗๒	ครู	-	คศ.๒	๗๔-๒-๐๘-๒๒๒๖-๑๗๒	ครู	-	ค.ศ.๒	๒๙,๘๓๐	๓,๕๐๐	-	
๒๑	นางศิริพร นันทจักร์	ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย	๗๔-๒-๐๘-๒๒๒๖-๑๗๓	ครู	-	คศ.๒	๗๔-๒-๐๘-๒๒๒๖-๑๗๓	ครู	-	ค.ศ.๒	๒๙,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
กองสวัสดิการสังคม														
๒๒	นางทอรุ่ง ดีบุญ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	๗๔-๒-๑๑-๒๑๐๕- -๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๗๔-๒-๑๑-๒๑๐๕- -๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๗,๔๑๐	๓,๕๐๐	-	
๒๓	นางสาวเยาวภา นี สีดาแก้ว	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	๗๔-๒-๑๑-๓๘๐๑- -๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติ การ	๗๔-๒-๑๑-๓๘๐๑- -๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๗,๘๐๐	-	-	
กองประปา														
๒๔	ว่าง	-	๗๔-๒-๐๙-๒๑๐๖- -๐๐๑	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๗๔-๒-๐๙-๒๑๐๖- -๐๐๑	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	ว่าง
๒๕	นายกิตติ เย็นยอดวิชัย	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๗๔-๒-๐๙-๒๑๐๖- -๐๐๒ (ข ๐๐๐๕)	หัวหน้าฝ่ายผลิต (นักบริหารงานประปา)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๗๔-๒-๐๙-๒๑๐๖- -๐๐๒ (ข ๐๐๐๕)	หัวหน้าฝ่ายผลิต (นักบริหารงานประปา)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๙,๖๓๐	๑,๕๐๐	-	ข้าราชการ ถ่ายโอน
๒๖	ว่าง	-	๗๔-๒-๐๙-๔๒๐๑- -๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๗๔-๒-๐๙-๔๒๐๑- -๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๔,๘๒๕	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน														
๒๗	ว่าง	-	๗๔-๒-๑๒-๓๒๐๕- -๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๗๔-๒-๑๒-๓๒๐๕- -๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	-	-	ว่าง

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ เทศบาลตำบลท่าปลา อ.ท่าปลา จ.อุตรดิตถ์ (ต่อ)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
กองคลัง														
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)														
๑	นางศิริณา อินศิริ	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	๑๓,๐๐๐	-	๒๘๕	๑๓,๒๘๕
กองช่าง														
๒	น.ส.ชุนีกร ถนอมทองพัน	ศศ.บ./การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕,๐๖๐	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม														
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)														
๓	นางวารุณี ถาคำ	ปวส./บริหารธุรกิจ บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕,๓๗๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)														
๔	นายสุชน จันทรทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	ข้าบริณยนต์ (รถขยะ)	-	-	-	ข้าบริณยนต์ (รถขยะ)	-	-	๑๕,๖๓๐	-	-	
๕	นายบำเรอ เพ็ชรจรรยา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ประจำรถขยะ	-	-	-	ประจำรถขยะ	-	-	๑๔,๗๒๐	-	-	
๖	นายสง่า โนชัย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ประจำรถขยะ	-	-	-	ประจำรถขยะ	-	-	๑๔,๗๒๐	-	-	
กองการศึกษา														
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)														
๗	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑,๔๐๐	-	๑,๘๘๕	๑๓,๒๘๕
๘	นางสาวศุภิสรา หล้าดีบ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๕,๕๙๐	-	-	
กองประปา														
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)														
๙	น.ส.ธัญญ์ปรีชญ์ ทรัพย์ภูริวาณิช	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	๑๓,๓๖๐	-	-	

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ เทศบาลตำบลท่าปลา อ.ท่าปลา จ.อุตรดิตถ์ (ต่อ)

พนักงานจ้างทั่วไป

[illegible]

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม														
๙	นายเถลิงศุภร์ ทิพย์วิชัย	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ (รถขยะ)	-	-	-	ขับรถยนต์ (รถขยะ)	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๑๐	นายจีระพงษ์ เขียววิจิตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ	-	-	-	ประจำรถขยะ	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๑๑	นางสาวจันทร์ รังษีสาคร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่แม่ครัว	-	-	-	แม่ครัว	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
กองการศึกษา														
๑๒	นางอัจฉรา กิจการ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่การโรง	-	-	-	การโรง	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม														
๑๓	นางสาวนิภาพร ภูใจ	ศศบ. การบริหารธุรกิจ	-	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
กองประปา														
๑๔	นายชาญ มีรินทร์	ประถมศึกษา	-	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่จัดมาตรวัดน้ำ	-	-	-	ผลิตน้ำประปา	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๑๕	นายประสิทธิ์ เขียงมั่ง	วส./สาขาวิชา เมคาทรอนิกส์	-	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ผลิตน้ำประปา	-	-	-	ผลิตน้ำประปา	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๑๖	นายคมกริช จันทพ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ผลิตน้ำประปา	-	-	-	ผลิตน้ำประปา	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๑๗	นายธงชัย ลาวะปานา	ปวช./ช่างกลโรงงาน	-	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ผลิตน้ำประปา	-	-	-	ผลิตน้ำประปา	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๑๘	ว่าง	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ผลิตน้ำประปา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๙	นางสาวชภาภัทร กิจศิลปสกุล	ปวส./บริหารธุรกิจ	-	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าปลา กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง นอกจากการพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลท่าปลา ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบาย แห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าปลา จึงพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐ ด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น

สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งบุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัล ได้ปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติ เป็นต้น

๕. เทศบาลตำบลท่าปลาพร้อมพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานนักบริหาร

๕.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร

๕.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕.๓ ส่งเสริมการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๕.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรมการฝึกจิต-สมาธิตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๕.๕ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๖. เทศบาลตำบลท่าปลาพร้อมพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ

๖.๑ สนับสนุนให้เข้าร่วมการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๖.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

๖.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรมการฝึกจิต-สมาธิตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๖.๕ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๖.๖ สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงานและทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

๖.๗ จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๗. เทศบาลตำบลท่าปลาพร้อมพัฒนาพนักงานเทศบาลผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน

๗.๑ จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอน และวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๗.๒ จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ได้รับมอบหมายจากนายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

๗.๓ จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ ราชการเป็นระยะเพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าปลา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลท่าปลา เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลท่าปลา ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลท่าปลา

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรมดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ประกาศเทศบาลตำบลท่าปลา
เรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๓๖ วรรค ๓ บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมประกอบกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้ผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าปลา ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าปลา จึงกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมให้ผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้ยึดถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. พึงกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
๔. พึงยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ
๕. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. พึงดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ
๘. พึงรักษาไว้และปฏิบัติตามกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ทั้งนี้ กรณีฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุรินทร์ ปริมาณ)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

ภาคผนวก

