
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

คำนำ

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนในการพัฒนาเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก สามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือ ในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖
ภาคผนวก	
- ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๖๘
- ร่างประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๙
- ร่างประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๑
- ร่างคำสั่งการจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการฯ	๗๔
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๗๕
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๗๖
- ประมาณการงบประมาณรายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	๘๘
- การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕	๙๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

วัตถุประสงค์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจการตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๗. เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕. การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ดังนี้

◆ **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

◆ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก กำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

- **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 ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

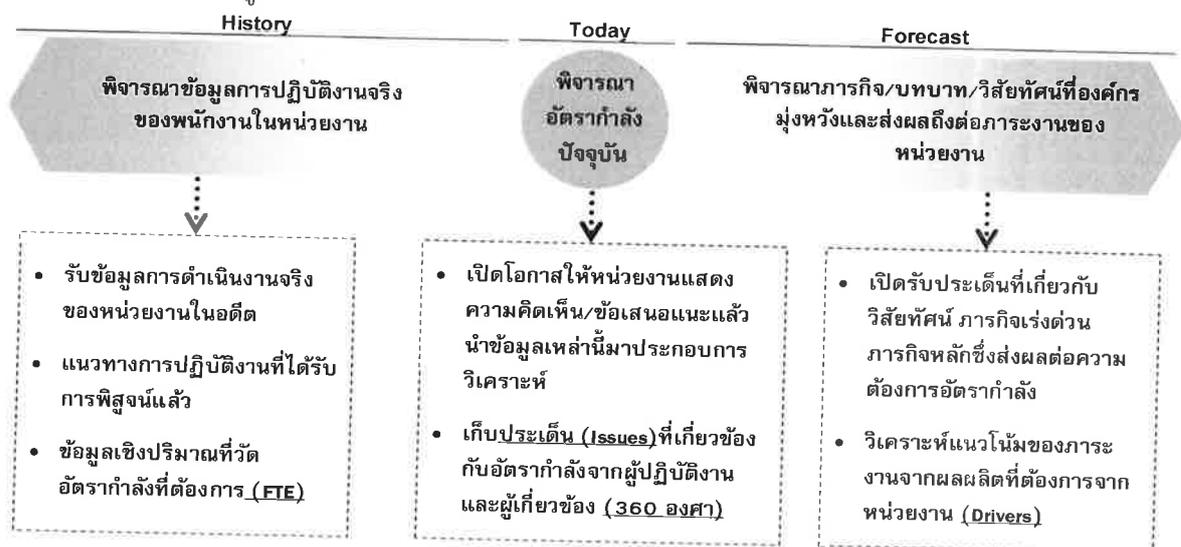
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการบริหารงานสาธารณสุข พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรม อนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้มีบริการเผยแพร่ความรู้ทางการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการงานศูนย์บริการสาธารณสุข รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

- กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานทำได้จากการมองมิติเชิงเวลา ๓ คือ

- ◆ มิติข้อมูลในอดีต
- ◆ มิติข้อมูลในปัจจุบัน
- ◆ มิติข้อมูลในอนาคต



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

จากแผนภาพที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมนั้นไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกันทั้งมิติในอดีต ปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากหลักการดังกล่าว จึงสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ ๖ วิธีการตามมิติของเวลา ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : Strategic objective

เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษาด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วน ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

๒) การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้ จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ : Full Time Equivalent (FTE)

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

♦ พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่

- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- ◆ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก 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

๔) การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก (การตรวจประเมิน LPA)

๕) การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาและประเด็นต่างๆ นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการงานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ ในปัจจุบันถึงแม้ว่าเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุไม่มาก แต่ก็ยังเห็นถึงความสำคัญที่ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก รองนายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ

การ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๖) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ : Benchmarking เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลสันทราย เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก กับเทศบาลตำบลสันทราย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทต.ท่าข้าวเปลือก		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทต.สันทราย		หมายเหตุ
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดเทศบาล	๑	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-		
สำนักปลัดเทศบาล		สำนักปลัดเทศบาล		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-		
-		หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-		
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	-		
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	๑	-		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	-		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	
ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ		
-		นักการ	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	

กรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี ทต.ท่าข้าวเปลือก		กรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี ทต.สันทราย		หมายเหตุ
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	-		
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๕	คนงานทั่วไป	๒	
		พนักงานดับเพลิง	๕	
กองคลัง		กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	
		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๒	-		
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-		
-		นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.ชง.)	๑	-		
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-		
ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ		
-		นักการ	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	-		
-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	
-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๓	-		
กองช่าง		กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-		
วิศวกรโยธา (ชก./ปก.)	๑	-		
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-		
ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ		
พนักงานสูบน้ำ	๒	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทต.ท่าข้าวเปลือก		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทต.สันทราย		หมายเหตุ
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	
-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	
-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
คนงานทั่วไป	๒	คนงานทั่วไป	๓	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>		<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>		
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	
นักบริหารงานสาธารณสุข (ขพ.)	๒	-		
นักวิชาการสาธารณสุข (ชก./ปก.)	๑	-		
พยาบาลวิชาชีพ (ขพ.)	๑	-		
พยาบาลวิชาชีพ (ชก./ปก.)	๑	-		
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปง./ขง.)	๑	-		
ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ		
-		พนักงานขับรถยนต์	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	-		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
คนงานทั่วไป	๒	คนงานทั่วไป	๑	
-		คนงานประจำรถขยะ	๓	
<u>กองการศึกษา</u>		<u>กองการศึกษา</u>		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-		
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
คนงานทั่วไป	๒	-		
<u>พนักงานครูเทศบาล</u>				
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	-		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทต.ท่าข้าวเปลือก		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทต.สันทราย		หมายเหตุ
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	
รวม	๖๐	รวม	๔๓	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๕๓,๐๑๘,๙๐๐ บาท		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๓๑,๕๗๘,๘๐๐ บาท		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เทศบาลตำบลสันทราย ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่ากรอบอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จึงยังไม่มีจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด แต่จะลดตำแหน่งเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและค่าใช้จ่าย ซึ่งจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าข้าวเปลือก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่าง

แท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๗) ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาล สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้เทศบาล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จโดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๒.๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาล
 - ๒.๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาล เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๒.๓) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
 - ๔) เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
 - ๕) เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 - ๖) เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้รับการยกฐานะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

สำนักงานเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ตั้งอยู่เลขที่ ๘๘ หมู่ที่ ๑๓ ตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ๕๗๑๑๐ อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอแม่จัน ห่างจากที่ว่าการอำเภอ แม่จัน ประมาณ ๑๘ กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๑๐๖.๗๖ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๖๖,๗๒๕ ไร่

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลโยนก อำเภอเชียงแสน และตำบลจันจว้า อำเภอแม่จัน

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมืองเชียงราย

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลปงน้อย และตำบลหนองป่าก่อ อำเภอดอยหลวง

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลจันจว้า และตำบลสันทราย อำเภอแม่จัน

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลท่าข้าวเปลือก พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเนินเขาและที่ราบต่ำ พื้นที่ป่าไม้สมบูรณ์ ขนาด ๑,๕๐๐ ไร่ และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร จำนวน ๔ สาย เหมาะสำหรับสร้างเป็นอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ มีพื้นที่ราบต่ำบางส่วน ซึ่งเป็นการเกษตร ประมาณ ๑๘,๕๘๑ ไร่ หรือประมาณ ๒๙.๗๒๙ ตารางกิโลเมตร

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ฤดูร้อน ระหว่างเดือนมีนาคมถึงเดือน มิถุนายน อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ ๓๕ องศาเซลเซียส

ฤดูฝน ระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนตุลาคม อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ ๒๘ องศาเซลเซียส

ฤดูหนาว ระหว่างเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ ๑๙ องศาเซลเซียส

อุณหภูมิสูงสุดประมาณ ๔๒ องศาเซลเซียส

อุณหภูมิต่ำสุดประมาณ ๘ องศาเซลเซียส

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่ตำบลท่าข้าวเปลือก เป็นดินร่วน ดินเหนียว พื้นที่ราบเหมาะแก่การเพาะปลูกข้าว

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีพื้นที่ราบลุ่มต่ำมีแหล่งต้นน้ำลำธาร จำนวน ๔ สาย ได้แก่ แม่น้ำกก แม่น้ำแพง แม่น้ำหลง แม่น้ำลัว

๑.๕.๑ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- หนองน้ำ ๒๐ แห่ง

- ลำเหมือง ๗ แห่ง

- ลำห้วย ๒๓ แห่ง

๑.๕.๒ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- อ่างเก็บน้ำ ๖ แห่ง

- บ่อน้ำตื้น ๑,๑๔๕ แห่ง

- บ่อบาดาล ๑๐ แห่ง

- ประปาหมู่บ้าน ๑๔ แห่ง

๒. ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลท่าข้าวเปลือก แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๔ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้นำหมู่บ้าน	ตำแหน่ง
๑	แม่ลัว	นายสวิง จันทราพูน	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑
๒	ท่าข้าวเปลือก	นายวิเชียร ท่าดีสม	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๒
๓	แม่หะ	นายถวิล นาใจ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๓
๔	แม่แพง	นายอภิพล ริยะเทน	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๔
๕	แม่แพง	นายพงษ์ศิริ แก้วสี	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๕
๖	แม่ลาก	นางอรัญญา ปิ่นทอง	กำนันตำบลท่าข้าวเปลือก
๗	ท่าข้าวเปลือก	นายอำนาจ นาใจ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๗
๘	ทับกุ่มารทอง	นายอดิศักดิ์ เดชวงค์ษา	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๘
๙	ป่าไร่	นายสมบูรณ์ อินแก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๙
๑๐	ผ่านศึก	นายอุทัย สร้อยแสง	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๐
๑๑	ผาเรือ	นายถวิล เขิญแก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๑
๑๒	ผาแตก	นายโยฮัน เซอหมื่อ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๒
๑๓	ศรียางชุม	นายอำพร หะวัน	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๓
๑๔	เนินทอง	นายเอกสิทธิ์ สายสุวรรณ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๔

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จะมีผู้บริหาร จำนวน ๑ คน และสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๒ คน รวม ๑๓ คน แบ่งเขตการเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขตเลือกตั้ง ได้แก่

๑. เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย ๗ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑ บ้านแม่ลัว , หมู่ที่ ๓ บ้านแม่หะ , หมู่ที่ ๖ บ้านลาก , หมู่ที่ ๙ บ้านป่าไร่ , หมู่ที่ ๑๒ บ้านผาแตก , หมู่ที่ ๑๓ บ้านศรียางชุมและหมู่ที่ ๑๔ บ้านเนินทอง

๒. เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย ๗ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๒ บ้านท่าข้าวเปลือก , หมู่ที่ ๕ บ้านแม่แพง , หมู่ที่ ๕ บ้านแม่แพง , หมู่ที่ ๗ บ้านท่าข้าวเปลือก , หมู่ที่ ๘ บ้านทับกุ่มารทอง , หมู่ที่ ๑๐ บ้านผ่านศึกและหมู่ที่ ๑๑ บ้านผาเรือ

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

มีประชากรทั้งสิ้น ๘,๑๗๗ คน แยกเป็นชาย ๔,๐๔๑ คน หญิง ๔,๑๓๖ คน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	แม่ลั่ว	๒๘๓	๓๑๕	๓๔๒	๖๕๗
๒	ท่าข้าวเปลือก	๑๑๘	๑๑๒	๑๓๐	๒๔๒
๓	แม่หะ	๒๔๘	๒๙๐	๓๑๖	๖๐๖
๔	แม่แพง	๒๗๙	๒๙๖	๓๓๒	๖๒๘
๕	แม่แพง	๑๖๖	๑๗๖	๑๙๑	๓๖๗
๖	แม่ลาก	๑๗๗	๒๔๐	๒๔๙	๔๘๙
๗	ท่าข้าวเปลือก	๓๕๙	๔๕๗	๔๔๒	๘๙๙
๘	ทับกุมารทอง	๓๓๐	๔๐๒	๓๙๓	๗๙๕
๙	ป่าไร่	๒๔๐	๓๑๓	๒๘๖	๕๙๙
๑๐	ผ่านศึก	๓๒๑	๓๔๗	๓๗๘	๗๒๕
๑๑	ผาเรือ	๑๕๖	๑๙๑	๑๙๑	๓๘๒
๑๒	ผาแตก	๑๘๙	๔๓๕	๔๗๐	๙๐๕
๑๓	ศรียางชุม	๒๑๓	๒๗๙	๒๕๐	๕๒๙
๑๔	เนินทอง	๑๓๗	๑๗๔	๑๗๑	๓๔๕

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียนอำเภอแม่จัน ณ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๖ แห่ง ได้แก่

- | | | |
|-------------------------------------|---------------------|--------|
| ๑) โรงเรียนบ้านท่าข้าวเปลือก | จำนวนนักเรียนประมาณ | ๑๑๗ คน |
| ๒) โรงเรียนบ้านแม่หะป่าไร่ศรียางชุม | จำนวนนักเรียนประมาณ | ๗๔ คน |
| ๓) โรงเรียนบ้านแม่แพง | จำนวนนักเรียนประมาณ | ๕๓ คน |
| ๔) โรงเรียนบ้านแม่ลากเนินทอง | จำนวนนักเรียนประมาณ | ๗๗ คน |
| ๕) โรงเรียนบ้านทับกุมารทอง | จำนวนนักเรียนประมาณ | ๘๙ คน |
| ๖) โรงเรียนผ่านศึกสงเคราะห์ ๒ | จำนวนนักเรียนประมาณ | ๗๓ คน |

- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๔ แห่ง ได้แก่

- | | | |
|---|---------------------|--------|
| ๑) โรงเรียนบ้านแม่แพง (ขยายโอกาส) | จำนวนนักเรียนประมาณ | ๑๘ คน |
| ๒) โรงเรียนบ้านแม่ลากเนินทอง (ขยายโอกาส) | จำนวนนักเรียนประมาณ | ๒๒ คน |
| ๓) โรงเรียนผ่านศึกสงเคราะห์ ๒ (ขยายโอกาส) | จำนวนนักเรียนประมาณ | ๒๕ คน |
| ๔) โรงเรียนวัดหมื่นพุทธวิทยา | จำนวนนักเรียนประมาณ | ๑๒๓ คน |

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ ศูนย์

๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ลาภ	จำนวนนักเรียนประมาณ ๒๙ คน
๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าข้าวเปลือก	จำนวนนักเรียนประมาณ ๑๑ คน
๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับกุ่มารทอง	จำนวนนักเรียนประมาณ ๑๙ คน
๔) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผ่านศึก	จำนวนนักเรียนประมาณ ๒๑ คน

- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลท่าข้าวเปลือก ๑ แห่ง คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลท่าข้าวเปลือก

๔.๒ สาธารณสุข

- ศูนย์บริการสาธารณสุข	๒	แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน	๑	แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	๑๔	แห่ง

๔.๓ อาชญากรรม

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดเนื่องจากตำบลท่าข้าวเปลือกเป็นพื้นที่ที่มีเส้นทางผ่านไปยังอำเภอต่างๆ หลายเส้นทางทำให้เป็นพื้นที่เฝ้าระวังและมีการตั้งจุดสกัดกั้นยาเสพติดภายในพื้นที่

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้ให้การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

- เส้นทางสายหลักเชื่อมต่อภายนอก คือ ถนนลาดยาง จำนวน ๔ สาย
 - ๑) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๙๘ สายกิ้วพร้าว-ดอยหลวง
 - ๒) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๒๐๙ สายบ้านเด่น - ท่าข้าวเปลือก
 - ๓) ทางหลวงชนบทเชียงรายหมายเลข ชร.๔๐๐๔ สายท่าข้าวเปลือก - ดอยจัน
 - ๔) ทางหลวงชนบทเชียงรายหมายเลข ชร.๑๐๖๓ สายท่าข้าวเปลือก - เชียงราย
- เส้นทางเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน เป็นถนนคอนกรีตและลาดยาง
- ใช้สัญญาณได้อย่างสะดวกได้ตลอดทั้งปี

๕.๒ การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

๕.๓ การประปา

- มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้าน จำนวน ๑๔ หมู่บ้าน

๕.๔ โทรศัพท์

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์เอกชน ๑ แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตร ได้แก่ ทำนา ,ทำสวนยางพารา,ทำไร่ข้าวโพด ที่เหลือประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปและธุรกิจส่วนตัว

๖.๒ การประมง

พื้นที่ตำบลท่าข้าวเปลือก ยังไม่มีการทำประมงเพื่อการพาณิชย์ ประชากรส่วนใหญ่ทำการประมงเพื่อการยังชีพในแม่น้ำและหนองน้ำต่าง ๆ

๖.๓ การปศุสัตว์

พื้นที่ตำบลท่าข้าวเปลือก มีการทำปศุสัตว์ซึ่งเป็นของเอกชน เป็นฟาร์มเลี้ยงสุกรและไก่ จำนวน ๓ แห่ง

๖.๔ การบริการ

พื้นที่ตำบลท่าข้าวเปลือก มีการให้บริการด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชนโดยมีการบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน ตลอด ๒๔ ชั่วโมงและการให้บริการด้านการแพทย์แผนไทยโดยความร่วมมือระหว่างเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก และมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

๖.๕ การท่องเที่ยว

ตำบลท่าข้าวเปลือก มีแหล่งท่องเที่ยว จำนวน ๙ แห่ง

- พระเจ้าแสนแซ่ หมู่ที่ ๑ บ้านแม่ลัว
- หนองหลวง หมู่ที่ ๑ แม่ลัว
- วัดบ่อน้ำทิพย์ หมู่ที่ ๓ บ้านแม่หะ
- น้ำพุร้อน หมู่ที่ ๓ บ้านแม่หะ
- แหล่งขมนก หมู่ที่ ๓ บ้านแม่หะ
- เวียงหนองหล่ม หมู่ที่ ๓ บ้านแม่หะ และ หมู่ที่ ๑๓ บ้านศรียางชุม
- วัดหมื่นพุทธเมตตาคุณาราม หมู่ที่ ๙ บ้านป่าไร่
- รอยพระพุทธรูปบาผาเรือ หมู่ที่ ๑๑ บ้านผาเรือ
- น้ำตกผาแตก หมู่ที่ ๑๒ บ้านผาแตก
- สำนักสงฆ์บ้านลัว ๑๔ หลังคา หมู่ที่ ๑๒ บ้านผาแตก

๖.๖ อุตสาหกรรม

ในพื้นที่ตำบลท่าข้าวเปลือก มีโรงงาน จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ บจก. เชียงรายโซลาร์

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- การรวมกลุ่มของประชาชนและการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ
 - ๑) กลุ่มอาชีพ/กลุ่มเกษตรกร ๑๔ กลุ่ม
 - ๒) กองทุนหมู่บ้าน ๑๔ หมู่บ้าน
 - ๓) กองทุนแก้ไขปัญหาความยากจน

๖.๘ แรงงาน

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ทำนา ทำสวนยางพารา ทำไร่ข้าวโพด ที่เหลือประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปและธุรกิจส่วนตัว

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลด้านการเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ ทำนา ทำสวน ยางพารา ทำไร่ข้าวโพด

๗.๒ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

มีพื้นที่ราบลุ่มต่ำมีแหล่งต้นน้ำลำธาร จำนวน ๔ สาย ได้แก่ แม่น้ำกก แม่น้ำแพง แม่น้ำหลง แม่น้ำลัว

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้าน จำนวน ๑๔ หมู่บ้าน

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ รองลงมานับถือศาสนาคริสต์ โดยมีข้อมูล ศาสนสถาน ดังนี้

- วัด จำนวน ๑๓ แห่ง

- ๑) วัดแม่ลัว
- ๒) วัดท่าข้าวเปลือก หมู่ที่ ๒
- ๓) วัดบ่อน้ำทิพย์
- ๔) วัดสบแพง
- ๕) วัดแม่แพง
- ๖) วัดแม่ลาก
- ๗) วัดท่าข้าวเปลือก หมู่ที่ ๗
- ๘) วัดทับกุมารทอง
- ๙) วัดไพรสณฑ์คีรี
- ๑๐) วัดศรีบรรพต
- ๑๑) วัดพระพุทธบาทผาเรือ
- ๑๒) วัดศรียางชุม
- ๑๓) วัดหมื่นพุทธเมตตาคุณาราม

- สำนักสงฆ์ ๒ แห่ง ได้แก่

- ๑) สำนักสงฆ์เวฬุวันสวนกล้วยดงป่าสัก
- ๒) สำนักสงฆ์สันกำแพงพบโชค

- โบสถ์ ๓ แห่ง ได้แก่

- ๑) คริสตจักร บ้านทับกุมารทอง หมู่ที่ ๘
- ๒) คริสตจักร บ้านผ่านศึก หมู่ที่ ๑๐
- ๓) คริสตจักรพระสิริบ้านผาแตก หมู่ที่ ๑๒

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ราษฎรส่วนใหญ่เป็นคนดั้งเดิม นับถือศาสนาพุทธ ภาษาที่ใช้เป็นภาษาท้องถิ่น มีขนบธรรมเนียม ประเพณีที่เหมือนกัน ประเพณีที่นิยม เช่น การทำบุญสลากภัต เทศกาลเข้าพรรษา ออกพรรษา งานทอดกฐิน งานทอดผ้าป่า ประเพณีสงกรานต์ และบางหมู่บ้านนับถือศาสนาคริสต์ โดยจะมีพิธีทางศาสนาทุกวันอาทิตย์

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น คือ กลุ่มจักสาน กลุ่มขนมจีน
- ภาษาท้องถิ่น คือ ภาษาเมืองล้านนา ภาษาอาข่า ภาษาลีว

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกที่โดดเด่น คือ ขนมจีน และเครื่องจักสาน

๙. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙.๑ น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- หนองน้ำ	๒๐	แห่ง
- ลำเหมือง	๗	แห่ง
- ลำห้วย	๒๓	แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- อ่างเก็บน้ำ	๖	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	๑,๑๔๕	แห่ง
- บ่อบาดาล	๑๐	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	๑๔	แห่ง

๙.๒ ป่าไม้

พื้นที่ตำบลท่าข้าวเปลือก มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๑๐๖.๗๖ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๖๖,๗๒๕ ไร่ มีพื้นที่ป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ ขนาด ๑,๕๐๐ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๕ ของพื้นที่ทั้งหมด พื้นที่ป่าไม้ของตำบลท่าข้าวเปลือก เป็นป่าชุมชน (Community Forest) ป่าชุมชนเป็นป่าธรรมชาติที่ชาวบ้านได้ช่วยกันป้องกันรักษาเอาไว้สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธารและใช้ประโยชน์ทำการเกษตร

๙.๓ ภูเขา

ในพื้นที่เป็นที่ราบระหว่างภูเขา

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากร

ในพื้นที่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ คือพื้นที่ชุ่มน้ำเวียงหนองล่องเป็นแหล่งธรรมชาติที่มีนกหลายสายพันธุ์มีปลา เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาขึ้นเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

สภาพปัญหา ความต้องการ

จากการระดมแนวคิดจากคณะกรรมการพัฒนาตำบลท่าข้าวเปลือก หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ประชาคมหมู่บ้าน จากสภาพข้อเท็จจริง, ข้อมูล จปฐ และข้อมูล กชช.๒ ค. การวิเคราะห์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลปรากฏว่าเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีปัญหาและความต้องการที่รอรับการแก้ไข ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ราษฎรไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดิน
- (๒) ปัญหาไฟฟ้ากิ่งใช้ไม่ครบทุกจุดที่จำเป็น
- (๓) ปัญหาถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ การสัญจรไปมาไม่สะดวกในหมู่บ้าน และระหว่างหมู่บ้าน สะพานและท่อระบายน้ำชำรุด

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้รัฐออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินของราษฎร
- (๒) ให้รัฐสร้างถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่หรือเสริมเหล็ก สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ คสล. ในตำบล
- (๓) ส่งเสริมการสร้างเชื้อเพลิงธรรมชาติ การปลูกป่าชุมชน ปลูกและดูแลไม้ดอกข้างทาง
- (๔) ให้มีการสื่อสารที่ทั่วถึง (โทรศัพท์)

๒) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**สภาพปัญหา**

- (๑) ปรากฏราษฎรมีรายได้น้อยหรือมีรายได้ต่ำกว่า ๒๓,๐๐๐ บาท /คน/ปี
- (๒) ปัญหาผลผลิตจากการทำนาทำไร่ต่ำ เนื่องจากประสบภัยธรรมชาติ สภาพดินไม่มีคุณภาพขาดน้ำเพื่อการเกษตร ศัตรูพืชรบกวน
- (๓) ปัญหาอพยพหางานต่างถิ่น เนื่องจากมีรายได้น้อยจากการประกอบอาชีพหลัก
- (๔) ปัญหาขาดแหล่งสินเชื่อทางการเกษตร ขาดการรวมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อผลผลิต
- (๕) ปัญหาไม่มีอาคารเก็บผลผลิตทางการเกษตร ไม่มีสถานีจำหน่ายปัจจัยการผลิต
- (๖) ปัญหาขาดการเอาจริงเอาจังในการทำอาชีพเสริม
- (๗) ปัญหาไม่มีลานตากผลผลิตและอาคารเก็บผลผลิต
- (๘) ปัญหาไม่มีศูนย์สาธิตการตลาด

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมอาชีพด้านการเลี้ยงสัตว์ อุตสาหกรรมในครัวเรือน จัดตั้งกลุ่มเกษตรกรและการออมทรัพย์ สนับสนุนการทำไร่นาสวนผสม การทำการเกษตรแผนใหม่ ส่งเสริมอาชีพสตรี และเยาวชน
- (๒) ส่งเสริมการทำปุ๋ยหมัก สร้างอ่างกักเก็บน้ำ
- (๓) ส่งเสริมอาชีพเสริมในครัวเรือน และส่งเสริมการจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมทางการเกษตรภายในตำบลในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- (๔) สร้างลานตากผลผลิตและอาคารเก็บผลผลิตในหมู่บ้าน สร้างศูนย์สาธิต การตลาด

๓) ปัญหาด้านสังคม**สภาพปัญหา**

- (๑) ปัญหายาเสพติด
- (๒) ปัญหาความยากจน
- (๓) ปัญหาทางด้านสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับบริการเท่าที่ควร

ความต้องการ

- (๑) ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดทำอบรมอาชีพให้ประชาชนในวันแรงงาน
- (๔) จัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอย

๔) ปัญหาด้านสาธารณสุข**สภาพปัญหา**

- (๑) ปัญหาขาดบริการด้านสาธารณสุขที่ทั่วถึง

(๒) ปัญหาสุขภาพอนามัยของราษฎรยังไม่ดีพอ ปัญหาโรคเอดส์ ราษฎรติดบุหรี่และสุรา

ความต้องการ

- (๑) จัดตั้งศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน ทุกหมู่บ้าน
- (๒) ให้ความรู้ราษฎรในด้านอนามัย และการป้องกันแก้ไขปัญหาโรคเอดส์
- (๓) ให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๔) จัดตั้งหน่วยบริการให้มีการบริการที่ทั่วถึง

๕) ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่ไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- (๒) ปัญหาขาดน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอทุกหมู่บ้านในฤดูแล้ง

ความต้องการ

- (๑) สร้างถังเก็บน้ำสะอาดสำหรับใช้อุปโภคบริโภค
- (๒) สร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกลำเหมือง สร้างอ่างเก็บน้ำเพื่อการเกษตร และปรับปรุงอ่างเก็บน้ำที่มีอยู่เดิมให้คงทนถาวร

- (๓) ขุดลอกคลองส่งน้ำ

๖) ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาคนในหมู่บ้านจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้เรียนต่อ
- (๒) ปัญหาราษฎรในหมู่บ้านยังขาดการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบ
- (๓) ปัญหาคนในหมู่บ้านได้รับความรู้ด้านคุณภาพชีวิต ขาดการฝึกอบรม
- (๔) ปัญหานักเรียนขาดการเรียนรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ไม่ได้รับข่าวสารอย่างเพียงพอ ขาดการบริการด้านข่าวสารความรู้ทั่วไป

(๕) ปัญหาเยาวชนและนักเรียนขาดการเรียน ขาดการฝึกฝนด้านกีฬา ขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมทางศาสนา

(๖) ปัญหาขาดการเสริมสร้างทัศนคติวิธีปฏิบัติที่ดีงามทางด้านศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและค่านิยม

ความต้องการ

- (๑) ขยายโอกาสทางการศึกษาโดยการจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาขึ้นภายในตำบล
- (๒) ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางด้านอาชีพแก่กลุ่มพัฒนาสตรี และเยาวชน
- (๓) ส่งเสริมการเรียนรู้นอกระบบให้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไปที่ขาดโอกาสในการเข้าศึกษาต่อ
- (๔) สนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์ และฝึกอบรมให้ความรู้พื้นฐานในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ แก่เยาวชน ประชาชนและผู้สนใจในพื้นที่
- (๕) สนับสนุนอาคารห้องสมุดหมู่บ้าน
- (๖) ส่งเสริมและให้ความรู้ด้านกีฬา
- (๗) เสริมสร้างทัศนคติวิธีปฏิบัติที่ดีงาม ทางด้านศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและค่านิยม

๗) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาขาดแหล่งต้นน้ำลำธารธรรมชาติ เพราะต้นไม้อ่างต้นน้ำถูกตัดทำลาย

(๒) ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขิน เพราะวัชพืชคลุมผิวน้ำ ดินโคลนจากการไถที่ทำการเกษตรไหลลงสู่แม่น้ำ

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมการปลูกป่าสาธารณะ
- (๒) ส่งเสริมการปรับปรุงภูมิทัศน์ริมถนนในเขตตำบล
- (๓) ส่งเสริมการปลูกป่าต้นน้ำ

๘) ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาด้านกฎหมาย ระเบียบ บางมาตรายังไม่มอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลเท่าที่ควร

(๒) ปัญหาระบบการบริหารจัดการขององค์กรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำยังไม่เข้าใจถึงบทบาท อำนาจหน้าที่ของตนเอง ขาดความรู้และทักษะในการบริหารและการปฏิบัติงานในองค์กร

ความต้องการ

- (๑) แก้ไขกฎหมายระเบียบบางมาตราเพื่อให้เทศบาลมีอำนาจการตัดสินใจและการปฏิบัติงานมากขึ้น
- (๒) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ โดยมุ่งการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ เพิ่มพูนทักษะด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข พัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาจะเจริญก้าวหน้าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาพร้อมกันพัฒนากันอย่างจริงจังเทศบาลได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและการกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลท่าข้าวเปลือก คือ “องค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ภายใต้การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีมาตรฐาน การเกษตรปลอดภัย วิสาหกิจชุมชนเข้มแข็ง” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่นที่ตั้งอยู่บนกรอบและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ ดังนี้

๑. แก้ไขปัญหาที่ทำกินแก่ราษฎรโดยอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เช่น หน่วยงานของกรมที่ดิน นิคมเกษตรกรรมทหารผ่านศึก เป็นต้น

๒. สนับสนุนหน่วยงานสาธารณสุข เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสุขภาพอนามัย ของประชาชน

๓. พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่ง ทั้งเส้นทางเชื่อมระหว่างท้องถิ่น หมู่บ้าน ตำบลและเส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตรให้ครอบคลุมพื้นที่และสามารถสัญจร ได้ทุกฤดูกาล

๔. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้แก่ ลำน้ำ ลำเหมือง ทำนบกั้นน้ำ เป็นต้น ให้น้ำเพียงพอต่อการทำเกษตรกรรมและครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ อันเป็นการส่งเสริมให้ราษฎรมีอาชีพและมีรายได้ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๕. ส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์ในพื้นที่ในเขตเทศบาลด้วยการจัดทำผังเมือง โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนและประชาชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน เพื่อแบ่งพื้นที่ให้ชัดเจนเป็นระเบียบเรียบร้อย เช่น พื้นที่ทำการเกษตร

พื้นที่สร้างโรงงาน พื้นที่ปลูกไม้เศรษฐกิจ พื้นที่สำหรับอนุรักษ์ต้นน้ำลำธาร เป็นต้น อันเป็นการเตรียมพร้อมรองรับความเจริญในอนาคต

๖. ส่งเสริมให้ราษฎรมีงานทำให้มีอาชีพหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยวและพัฒนาสินค้าของกลุ่มอาชีพให้ได้มาตรฐาน การส่งเสริมให้เป็นเครือข่ายกลุ่มอาชีพในตำบล รวมทั้งการพัฒนาการบรรจุหีบห่อให้เหมาะสมกับตัวสินค้าภายใต้สัญลักษณ์ประจำตำบล

๗. จัดทำระบบกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อป้องกันปัญหาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

๘. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ รวมทั้งปรับปรุงภูมิทัศน์พระธาตุที่มีอยู่ตามวัดต่างๆ ทั้งหมดในพื้นที่ให้มีความโดดเด่น ดึงดูด ผู้คนให้มาเที่ยวชม สักการะ และเพื่อเป็นศูนย์รวมจิตใจของพี่น้องประชาชนผู้พบเห็นโดยทั่วไป

๙. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด โดยอาศัยความร่วมมือจากทางภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษาและประชาชน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่รับผิดชอบ

๑๐. ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำอินเทอร์เน็ตไร้สาย (Free Wifi) เพื่อบริการแก่ชุมชนให้ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาโดยร่วมกับ กศน. และสถานศึกษาอื่นๆ ได้แก่ โรงเรียน มหาวิทยาลัย รวมทั้งเตรียมประชาชนให้พร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศที่จำเป็นในการติดต่อสื่อสาร เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น

๑๒. ส่งเสริมกิจกรรมของเด็ก เยาวชน สตรีและผู้สูงอายุ ผู้พิการ อสม. สตบ. ชรบ. อปพร. ทหารกองหนุนฯ และประชาชนทั่วไป ให้มีโอกาสแสดงออกทางวัฒนธรรมอันดีงามและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกัน

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาองค์กรสู่การเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้

- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านสาธารณูปโภค และด้านสาธารณูปโภค และด้านสาธารณูปการ

- การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- การพัฒนาด้านการสร้างเสริมสุขภาวะของประชาชน

- การพัฒนาด้านการส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน

- การพัฒนาด้านการพัฒนาและบริหารจัดการพื้นที่ท่องเที่ยวแบบบูรณาการ

- การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการเกษตรปลอดภัย

- การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร

- การพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เข้มแข็ง

- การพัฒนาด้านการส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้

- การพัฒนาด้านการสร้างและพัฒนากลุ่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์การภายใต้หลักธรรมาภิบาล

- การพัฒนาด้านการสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ
- การพัฒนาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ
- การพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบ

ควบคุม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีผู้บริหารที่ให้ความสนใจ
๒. ผู้ปฏิบัติรับรู้ปัญหา
๓. บุคลากรมีประสบการณ์และความรู้
๔. ชุมชนมีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ทั้งด้านภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน
๕. ทรัพยากรดินมีความอุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งต้นน้ำลำธารสามารถประกอบอาชีพได้ตลอดปี
๖. มีสภาพภูมิอากาศดีเหมาะสมสำหรับส่งเสริมการท่องเที่ยว ประกอบกับมีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจ เช่น วัดหมื่นพุทธเมตตาคุณาราม , รอยพระพุทธรูปบาทผาเรือ , สำนักสงฆ์บ้านลิ้น
๗. ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถผลิตสินค้าหัตถกรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว
๘. มีสถานประกอบกิจกรรมทางศาสนา เป็นที่ยอมรับและนับถือ ยึดเหนี่ยวทางจิตใจของประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ในพื้นที่ชนบทที่อยู่ห่างไกลและชุมชนบนพื้นที่สูงมีปัญหาความยากจน และคุณภาพชีวิตเนื่องจากขาดโอกาสในการพัฒนาทุกด้าน
๒. สินค้าภาคเกษตรถูกนายทุนเอารัดเอาเปรียบในเรื่องราคาของผลผลิต และประสบปัญหาน้ำท่วมซ้ำซากทำให้ได้รับผลกระทบด้านเกษตรทุกปี
๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าภาคเกษตร
๔. พื้นที่อยู่ใกล้ชายแดน ทำให้มีปัญหาในด้านความมั่นคงของชาติ, แรงงานต่างด้าว, ปัญหายาเสพติด
๕. มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษจากการทำสวนยางพารา รวมถึงการบุกรุกพื้นที่ป่าและที่ดินของรัฐจากนายทุน
๖. มีปัญหาการแก่งแย่งทรัพยากรธรรมชาติเช่นทรัพยากรน้ำเพื่อใช้ในพื้นที่ทำการเกษตร
๗. ค่านิยมแรงงานในท้องถิ่นชอบหยุดตามประเพณี ขาดความทุ่มเทในการทำงาน
๘. แหล่งท่องเที่ยวที่เป็นจุดขายทางธรรมชาติและโบราณสถาน ขาดการอนุรักษ์อย่างถูกต้องและขาดผู้ดูแล
๙. ขาดการวางผังเมืองที่ดี เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต และขาดการบังคับใช้ผังเมืองที่มี

ประสิทธิภาพ

๑๐. ขาดการวางแผนการประชาสัมพันธ์อย่างมีเอกภาพและขาดศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารที่ครบวงจร อีกทั้งช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้สู่ประชาชน ยังไม่หลากหลายและครอบคลุมทุกพื้นที่

๑๑. ขาดการมีส่วนร่วมของครอบครัว/ชุมชน

๑๒. ภาระงานของบุคลากรมาก

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความมั่นคง ยาเสพติด ความสงบเรียบร้อย การป้องกันสาธารณภัย สร้างความรัก ความสามัคคีและความสมานฉันท์ภายในชาติ

๒. พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง เน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

๓. รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจระดับรากหญ้า โดยมีโครงการสำคัญหลายโครงการ เช่น กองทุนหมู่บ้าน

๔. รัฐบาลส่งเสริมนโยบายเศรษฐกิจพอเพียง

๕. กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization)

๖. เป็นสังคมเอื้ออาทร

๗. มียุทธศาสตร์ร่วมระหว่างองค์กร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ภาครัฐ เอกชน ประชาคม และพหุภาคีต่างๆยังไม่สามารถประสานการรวมพลังในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่างๆได้อย่างเต็มที่

๓. เขตการค้าเสรี (FTA) ทำให้เกษตรกรปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. สถานศึกษา/โรงเรียน ในพื้นที่ยังไม่เข้าใจแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา

๕. ค่านิยมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันของสังคมยังไม่เข้มแข็ง

๖. ภาคเกษตรยังพึ่งพิงเทคโนโลยี

๗. เกษตรกรยังนิยมปลูกพืชเชิงเดี่ยวตามกระแสนิยม

๘. ไม่มีระบบขนส่งมวลชนในพื้นที่ เนื่องจากกระยะทางอยู่ไกลอำเภอและตัวจังหวัด

๙. สังคมขาดความเสียสละเพื่อส่วนรวม

๑๐. วัฒนธรรมท้องถิ่น/ศาสนาถูกละเลย

๑๑. แรงงานขาดความมั่นคง/ขาดฝีมือ

๑๒. เยาวชนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม

๑๓. วัฒนธรรมประเพณีนิยมได้รับการยอมรับกว้างขวาง

ในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด นโยบายรัฐบาลแผนพัฒนาจังหวัด อำเภอ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยแยกเป็นด้านตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ป้องกันโรคและป้องกันโรคติดต่อ
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบ

เรียบร้อย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- การท่องเที่ยว
- การผังเมือง
- ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ตั้งกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน และกลุ่มพลังมวลชนต่างๆในหมู่บ้าน เพื่ออนุรักษ์บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการจัดทำมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น
- ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

- ให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาล ตำบลท่าข้ามเปลือกได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าข้ามเปลือกเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๑. เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การพัฒนาการเมืองการบริหารการจัดการองค์การ
- ส่งเสริมการศึกษา
- การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
- การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
- การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
- การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร หรือโครงการ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมากถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก *Strengths* หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก *Weaknesses* หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก *Opportunities* หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก *Threats* หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยภายใน และภายนอก (Swot)
ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก (ระดับตัวบุคคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน ละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ ของทางราชการ ๕. บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างยังรับรู้เรื่องวิสัยทัศน์ และ พันธกิจของหน่วยงานค่อนข้างน้อย</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา และอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงานของเทศบาล ในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหา เศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามาก ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากร ไม่เพียงพอหรือไม่ ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบาง ประเภทไม่มี/ไม่พอ</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญา โทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมัก กระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มี จำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</p>

สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

จากการที่เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูผู้ดูแลเด็ก ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงรักษา การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรม ออนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้มีบริการเผยแพร่ความรู้ ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการงานศูนย์บริการสาธารณสุข รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑	<p>สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร <p>๑.๒ ฝ่ายธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานบริหารงานทั่วไป - งานเลขานุการ 	<p>สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร <p>๑.๒ ฝ่ายธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานบริหารงานทั่วไป - งานเลขานุการ 	
๒	<p>กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ 	<p>กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ 	
๓	<p>กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิศวกรรม <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ 	<p>กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิศวกรรม <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ 	
๔	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานธุรการ 	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานธุรการ 	

๕ กองการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ	กองการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ	
๖ หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการนำวิสัยทัศน์การพัฒนา นโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

วิสัยทัศน์ของตำบลท่าข้าวเปลือก

“องค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ภายใต้การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีมาตรฐาน การเกษตรปลอดภัย วิสาหกิจชุมชนเข้มแข็ง”

ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่นที่ตั้งอยู่บนกรอบและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ ดังนี้

๑. แก้ไขปัญหาที่ทำกินแก่ราษฎรโดยอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เช่น หน่วยงานของกรมที่ดิน นิคมเกษตรกรรมทหารผ่านศึก เป็นต้น

๒. สนับสนุนหน่วยงานสาธารณสุข เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสุขภาพอนามัย ของประชาชน

๓. พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่ง ทั้งเส้นทางเชื่อมระหว่างท้องถิ่น หมู่บ้าน ตำบลและเส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตรให้ครอบคลุมพื้นที่และสามารถสัญจร ได้ทุกฤดูกาล

๔. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้แก่ ลำน้ำ ลำเหมือง ทำนบกั้นน้ำ เป็นต้น ให้มีน้ำพอเพียงต่อการทำเกษตรกรรมและครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ อันเป็นการส่งเสริมให้ราษฎรมีอาชีพและมีรายได้ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๕. ส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์ในพื้นที่ในเขตเทศบาลด้วยการจัดทำผังเมือง โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนและประชาชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน เพื่อแบ่งพื้นที่ให้ชัดเจนเป็นระเบียบเรียบร้อย เช่น พื้นที่ทำการเกษตร พื้นที่สร้างโรงงาน พื้นที่ปลูกไม้เศรษฐกิจ พื้นที่สำหรับอนุรักษ์ต้นน้ำลำธาร เป็นต้น อันเป็นการเตรียมพร้อมรองรับความเจริญในอนาคต

๖. ส่งเสริมให้ราษฎรมีงานทำให้มีอาชีพหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยวและพัฒนาสินค้าของกลุ่มอาชีพให้ได้มาตรฐาน การส่งเสริมให้เป็นเครือข่ายกลุ่มอาชีพในตำบล รวมทั้งการพัฒนาการบรรจุหีบห่อให้เหมาะสมกับตัวสินค้า ภายใต้สัญลักษณ์ประจำตำบล

๗. จัดทำระบบกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อป้องกันปัญหาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

๘. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ รวมทั้งปรับปรุงภูมิทัศน์พระธาตุที่มีอยู่ตามวัดต่างๆ ทั้งหมดในพื้นที่ให้มีความโดดเด่น ดึงดูด ผู้คนให้มาเที่ยวชม สักการะ และเพื่อเป็นศูนย์รวมจิตใจของพี่น้องประชาชนผู้พบเห็นโดยทั่วไป

๙. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยอาศัยความร่วมมือจากทางภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษาและประชาชน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่รับผิดชอบ

๑๐. ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำอินเทอร์เน็ตไร้สาย (Free Wifi) เพื่อบริการแก่ชุมชนให้ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาโดยร่วมกับ กศน. และสถานศึกษาอื่นๆ ได้แก่ โรงเรียน มหาวิทยาลัย รวมทั้งเตรียมประชาชนให้พร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศที่จำเป็นในการติดต่อสื่อสาร เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น

๑๒. ส่งเสริมกิจกรรมของเด็ก เยาวชน สตรีและผู้สูงอายุ ผู้พิการ อสม. สดบ. ชรบ. อปพร. ทหารกองหนุนฯ และประชาชนทั่วไป ให้มีโอกาสแสดงออกทางวัฒนธรรมอันดีงามและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกัน

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการองค์กรสู่การเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้มุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านสาธารณสุขโรค และด้านสาธารณสุขการ
- การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- การสร้างเสริมสุขภาวะของประชาชน
- การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส
- การจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- การอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน

- การพัฒนาและบริหารจัดการพื้นที่ท่องเที่ยวแบบบูรณาการ
- การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการเกษตรปลอดภัย

- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร
- ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาวिकासหกิจชุมชนให้เข้มแข็ง

- การส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้
- การสร้างและพัฒนาการรวมกลุ่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล

- การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ
- การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ
- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีผู้บริหารที่ให้ความสนใจ
๒. ผู้ปฏิบัติรับรู้ปัญหา
๓. บุคลากรมีประสบการณ์และความรู้
๔. ชุมชนมีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ทั้งด้านภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน
๕. ทรัพยากรดินมีความอุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งต้นน้ำลำธารสามารถประกอบอาชีพได้ตลอดปี
๖. มีสภาพภูมิอากาศดีเหมาะสมสำหรับส่งเสริมการท่องเที่ยว ประกอบกับมีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจ เช่น วัดหมื่นพุทธเมตตาคุณาราม , รอยพระพุทธรูปบาทผาเรือ
๗. ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถผลิตสินค้าหัตถกรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว
๘. มีสถานประกอบกิจการทางศาสนา เป็นที่ยอมรับและนับถือ ยึดเหนี่ยวทางจิตใจของประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ในพื้นที่ชนบทที่อยู่ห่างไกลและชุมชนบนพื้นที่สูงมีปัญหาความยากจน และคุณภาพชีวิตเนื่องจากขาดโอกาสในการพัฒนาทุกด้าน
๒. สินค้าภาคเกษตรถูกนายทุนเอารัดเอาเปรียบในเรื่องราคาของผลผลิต และประสบปัญหาน้ำท่วมซ้ำซากทำให้ได้รับผลกระทบด้านเกษตรทุกปี
๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าภาคเกษตร
๔. พื้นที่อยู่ใกล้ชายแดน ทำให้มีปัญหาในด้านความมั่นคงของชาติ, แรงงานต่างด้าว, ปัญหายาเสพติด
๕. มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษจากการทำสวนยางพารา รวมถึงการบุกรุกพื้นที่ป่าและที่ดินของรัฐจากนายทุน
๖. มีปัญหาการแก่งแย่งทรัพยากรธรรมชาติเช่นทรัพยากรน้ำเพื่อใช้ในพื้นที่ทำการเกษตร
๗. ค่านิยมแรงงานในท้องถิ่นชอบหยุดตามประเพณี ขาดความทุ่มเทในการทำงาน
๘. แหล่งท่องเที่ยวที่เป็นจุดขายทางธรรมชาติและโบราณสถาน ขาดการอนุรักษ์อย่างถูกต้องและขาดผู้ดูแล
๙. ขาดการวางผังเมืองที่ดี เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต และขาดการบังคับใช้ผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ
๑๐. ขาดการวางแผนการประชาสัมพันธ์อย่างมีเอกภาพและขาดศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารที่ครบวงจร อีกทั้งช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้สู่ประชาชน ยังไม่หลากหลายและครอบคลุมทุกพื้นที่
๑๑. ขาดการมีส่วนร่วมของครอบครัว/ชุมชน
๑๒. ภาระงานของบุคลากรมาก

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความมั่นคง ยาเสพติด ความสงบเรียบร้อย การป้องกันสาธารณภัย สร้างความรัก ความสามัคคีและความสมานฉันท์ภายในชาติ
๒. พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง เน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๓. รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจระดับรากหญ้า โดยมีโครงการสำคัญหลายโครงการ เช่น กองทุนหมู่บ้าน
๔. รัฐบาลส่งเสริมนโยบายเศรษฐกิจพอเพียง

๕. กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization)
๖. เป็นสังคมเอื้ออาทร
๗. มียุทธศาสตร์ร่วมระหว่างองค์กร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ภาครัฐ เอกชน ประชาคม และพหุภาคีต่างๆ ยังไม่สามารถประสานความร่วมมือในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างเต็มที่
๓. เขตการค้าเสรี (FTA) ทำให้เกษตรกรปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๔. สถานศึกษา/โรงเรียน ในพื้นที่ยังไม่เข้าใจแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา
๕. ค่านิยมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันของสังคมยังไม่เข้มแข็ง
๖. ภาคเกษตรยังพึ่งพิงเทคโนโลยี
๗. เกษตรกรยังนิยมปลูกพืชเชิงเดี่ยวตามกระแสนิยม
๘. ไม่มีระบบขนส่งมวลชนในพื้นที่ เนื่องจากระยะทางอยู่ไกลอำเภอและตัวจังหวัด
๙. สังคมขาดความเสียสละเพื่อส่วนรวม
๑๐. วัฒนธรรมท้องถิ่น/ศาสนาถูกละเลย
๑๑. แรงงานขาดความมั่นคง/ขาดฝีมือ
๑๒. เยาวชนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม
๑๓. วัฒนธรรมบริโภคนิยมได้รับการยอมรับกว้างขวาง

จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์การพัฒนา นโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล ตำบลท่าข้าวเปลือกสามารถมาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
 ๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
 ๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
 ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

- ๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณวิธี
 ธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีคำนวณที่ซับซ้อนกว่า ซึ่งจากการวิเคราะห์เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกมีอัตรากำลังที่
 ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วน ราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ	
๑		ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	-		
๒		รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-		
		รวม ๒ ตำแหน่ง			๒	๒	-		
๑	สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-		
๒		หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-		
๓		หัวหน้าฝ่ายธุรการ	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	ว่างเดิมเมื่อ วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๓	
๔		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑	๑	-		
๕		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๑	๑	-		
๖		นิติกร	วิชาการ	ชก.	๑	๑	-		
๗		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๑	๑	-		
๘		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๑	๑	-		
๙		นักพัฒนาการท่องเที่ยว	วิชาการ	ปก.	๑	๑	-		
๑๐		เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	-		
๑๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑	-	๑	ยุบเลิก	
๑๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	-		
๑๓		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	-		
๑๔		พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป		๕	๕	-		
			รวม ๑๔ ตำแหน่ง			๑๘	๑๖	๒	
๑		กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	
๒	นักวิชาการพัสดุ		วิชาการ	ชก.	๑	๑	-		
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		วิชาการ	ชก.	๑	๑	-		
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี		วิชาการ	ชก.	๒	๒	-		
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ทั่วไป	ชง.	๑	๑	-		
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ		ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑	-	๑	ว่างเดิมเมื่อ วันที่ ๑๘ พ.ค. ๒๕๖๓	
๗	ผู้ช่วยลูกมือช่างแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน		พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	-		
๘	คนงานทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป		๓	๓	-		
		รวม ๘ ตำแหน่ง			๑๑	๑๐	๑		

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ	
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-		
๒		หัวหน้าฝ่ายการโยธา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-		
๓		วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก.	๑	๑	-		
๔		นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	-		
๕		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๑	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๓ ส.ค. ๒๕๖๓	
๖		พนักงานสูบน้ำ	ลูกจ้างประจำ			๑	๑	-	
๗		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ			๑	๑	-	
๘		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป			๒	๒	-	
			รวม ๘ ตำแหน่ง			๙	๘	๑	
๑		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๓ ส.ค. ๒๕๖๓
๒	พยาบาลวิชาชีพ		วิชาการ	ชก.	๑	๑	-		
๓	พยาบาลวิชาชีพ		วิชาการ	ปก.	๑	๑	-		
๔	นักวิชาการสาธารณสุข		วิชาการ	ชพ.	๑	๑	-		
๕	นักวิชาการสาธารณสุข		วิชาการ	ชก.	๑	๑	-		
๖	นักวิชาการสาธารณสุข		วิชาการ	ปก./ชก.	๑	-	๑	ว่างเดิม เมื่อ ๑ มี.ค. ๒๕๖๒	
๗	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข		ทั่วไป	ปง.	๑	๑	-		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน		พนักงานจ้างตามภารกิจ			๑	๑	-	
๙	คนงานทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป			๒	๒	-	
			รวม ๙ ตำแหน่ง			๑๐	๘	๒	
๑	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	ว่างเดิมรอการสรรหาจาก ก.ท.	
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๑	๑	-		
๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๑	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑๕ ต.ค. ๒๕๖๒	
๔		ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านแม่ลาก	สายงานการสอน	คศ.๒	๑	๑	-		
๕		ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านท่าข้าวเปลือก	สายงานการสอน	คศ.๑	๑	๑	-		

ที่		ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๖	กอง การศึกษา	ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านผ่านศึก	สายงานการสอน	คศ.๑	๑	๑	-	
๗		ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน ทับกุ่มารทอง	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	-	
๘		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป		๒	๒	-	
		รวม ๘ ตำแหน่ง			๙	๗	๒	
๑	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ		๑	๑	-	
		รวม ๑ ตำแหน่ง			๑	๑	-	
	รวม				๖๐	๕๒	๘	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีความต้องการพนักงานเทศบาลประเภทบริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ คน และรองปลัด จำนวน ๑ คน

สำนักปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๘ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๖ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา และในปัจจุบันสำนักปลัดมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๘ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา และสำนักปลัด มีความต้องการพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๗ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๖ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา และขอปรับลดในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากต้องการลดภาระค่าใช้จ่ายและมีผู้ปฏิบัติงานด้านนี้อยู่แล้ว

กองคลัง มีความต้องการพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๐ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๙ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๙ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๐ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๕ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๐ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๙ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา ครู ผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๙ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานเทศบาล ๑ อัตรา ปัจจุบันในหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลท่าข้าวเปลือกทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๕๙ อัตรา แยกเป็นพนักงานเทศบาล (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒๙ อัตรา พนักงานเทศบาล (อัตรารว่าง) จำนวน ๗ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา ครู คศ. ๑ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒ อัตรา ไม่มีอัตรารว่าง ครู คศ.๒ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑ อัตรา ไม่มีอัตรารว่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๖ อัตรา ไม่มีอัตรารว่าง พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๔ อัตรา ไม่มีอัตรารว่าง ลูกจ้างประจำ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑ อัตรา ไม่มีอัตรารว่าง

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าจากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานในสำนักปลัดลดลง ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นและมีผู้ปฏิบัติงานด้านนี้อยู่แล้ว จึงให้ปรับลดอัตรากำลังลง โดยเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกสามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้ และเมื่อยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัดสำปลัดแล้ว เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกขอเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัดกองช่าง จากเดิม ๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒ เปลี่ยนเป็น ๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ และเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัดกองการศึกษา จากเดิม ๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓ เปลี่ยนเป็น ๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการแต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนด รองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นผู้นำแห่งการ เรียนรู้มุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการคมนาคม ขนส่ง ด้านสาธารณูปโภค และด้านสาธารณูปการ	ปลัดเทศบาล ผอ.กองช่าง หน.ฝ่ายการโยธา นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา เจ้าพนักงานธุรการ
	๒. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ ตลอดชีวิต	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผอ.กองการศึกษา นักวิชาการศึกษา ครูผู้ดูแลเด็ก
	๓. การสร้างเสริมสุขภาวะของประชาชน	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผอ.กองสาธารณสุขฯ นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ผอ.กองการศึกษา นักวิชาการศึกษา
	๔. การส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส	ปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักพัฒนาชุมชน
	๕. การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบ เรียบร้อย	ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย
	๖. การอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผอ.กองการศึกษา นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน	๑. การพัฒนาและบริหารจัดการพื้นที่ท่องเที่ยวแบบบูรณาการ	ปลัดเทศบาล นักพัฒนาการท่องเที่ยว
	๒. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผอ.กองสาธารณสุขฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการเกษตรปลอดภัย	๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร	ปลัดเทศบาล ผอ.กองช่าง หน.ฝ่ายการโยธา นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานสูบน้ำ
	๒. ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ปลัดเทศบาล นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เข้มแข็ง	๑. การส่งเสริมการพัฒนางานองค์ความรู้	ปลัดเทศบาล นักพัฒนาชุมชน
	๒. การสร้างและพัฒนากลุ่ม	ปลัดเทศบาล นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล	๑. การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ	ปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักทรัพยากรบุคคล
	๒. การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ	ปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่ายธุรการ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยลูกมือช่างแผนที่ภาษีฯ
	๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการควบคุม	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทุกระดับ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงานและการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จะเห็นว่าการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
			๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ มี.ค. ๒๕๖๓
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗	คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	รวม	๑๘	๑๗	๑๗	๑๗	-๑	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๘	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑๘ พ.ค. ๒๕๖๓
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ขาด จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
๒๗	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ เม.ย. ๒๕๖๑
๓๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	<u>ลูกจ้างประจำ</u> <u>พนักงานสูบน้ำ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
๓๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๓ ส.ค. ๒๕๖๓
	<u>ศูนย์บริการสาธารณสุข แห่งที่ ๑</u>								
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	พยาบาลวิชาชีพ (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศูนย์บริการสาธารณสุข แห่งที่ ๒</u>								
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ มี.ค. ๖๒
๔๑	พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
	<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>								
๔๔	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอการสรรหาจาก ก.ท.
๔๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑๕ ต.ค. ๒๕๖๒

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๖	พนักงานครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ลาภ ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าข้าวเปลือก ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผ่านศึก ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับกฤมรทอง ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๖๐	๕๙	๕๙	๕๙	-๑	-	-	

หมายเหตุ

๑. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป ในแผนอัตราเดิม ได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใหม่ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๖ จากเดิม "คนงานทั่วไป" เปลี่ยนเป็น "คนงาน"

สรุป ตำแหน่งที่มีคนครอง	๕๒ คน
ตำแหน่งว่าง	๗ คน
สรรหาปี ๒๕๖๔	๗ คน
สรรหาปี ๒๕๖๕	- คน
สรรหาปี ๒๕๖๖	- คน

(ลงชื่อ)

(นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

(ลงชื่อ)

(นายสุทิน กีบปะพะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

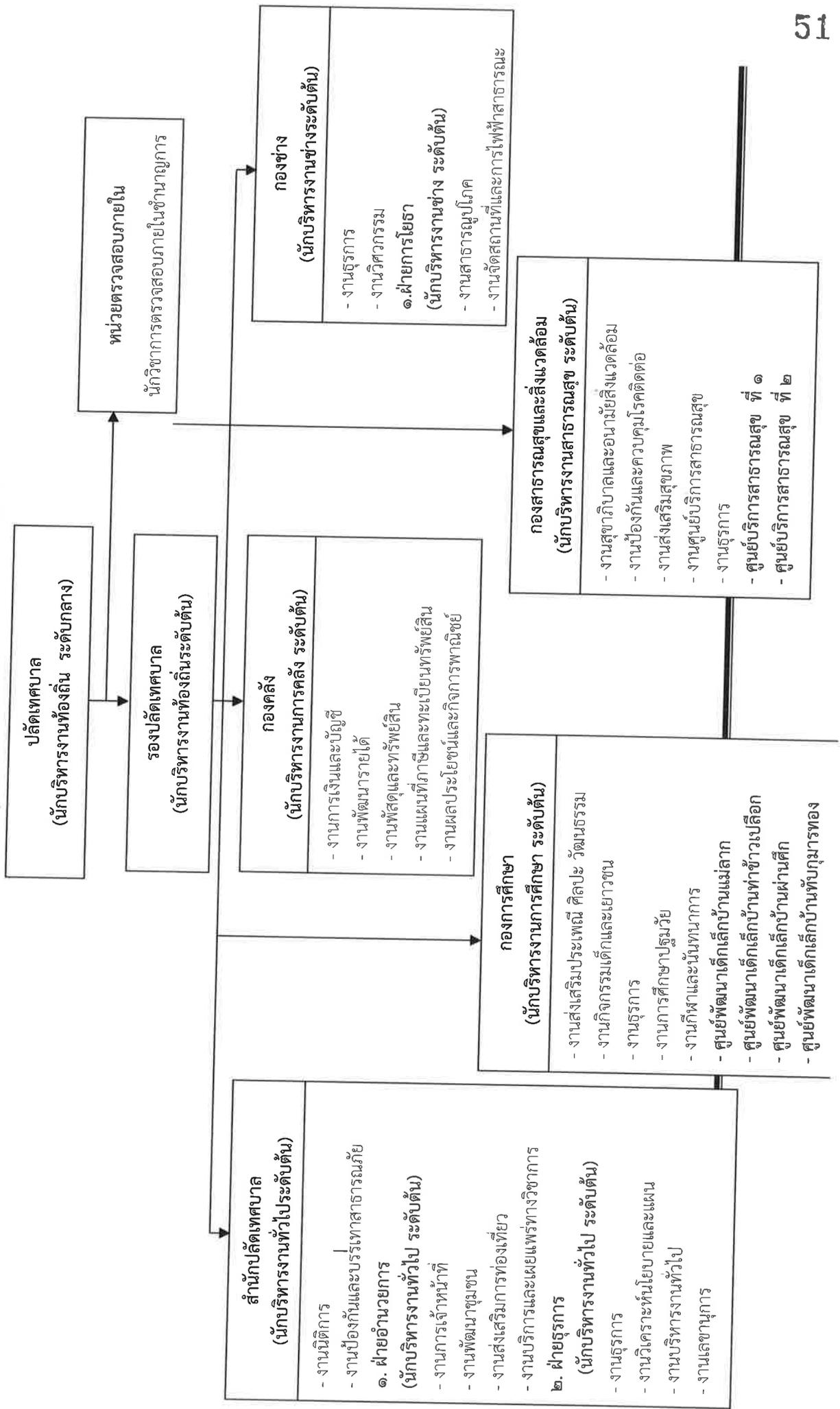
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราภาษีเงินได้			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
1	บัณฑิตอาสา (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	511,440	168,000	1	1	1	1	19,560	717,000	736,560	42,620
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	1	13,320	504,240	532,800	37,410
ส่วนปฎิเศษของ (01)														
3	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	1	13,320	444,720	458,160	471,240
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	382,560	18,000	1	1	1	1	13,440	414,000	427,320	440,640
5	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	1	13,620	425,220	438,840	452,460
6	นักวิชาการชั้นโทและแผนก	ชำนาญการ	1	1	369,480	-	1	1	1	1	13,080	382,560	395,000	409,320
7	นักวิชาการ	ชำนาญการ	1	1	349,320	-	1	1	1	1	13,320	362,640	376,080	389,400
8	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	1	1	283,840	-	1	1	1	1	11,040	294,880	305,920	316,960
9	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	318,000	-	1	1	1	1	10,200	328,200	339,000	349,800
10	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	1	1	297,600	-	1	1	1	1	7,680	305,280	312,960	320,640
11	นักพัฒนาการท้องถิ่น	ปฏิบัติการ	1	1	226,080	-	1	1	1	1	7,680	233,760	241,440	249,240
12	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	1	1	264,480	-	1	1	1	1	10,560	275,040	285,840	296,760
13	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22,040
รวมทั้งสิ้น														
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	165,240	-	1	1	1	1	6,720	171,960	178,920	186,120
15	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	116,280	-	1	1	1	1	4,680	120,960	125,880	130,920
16	คนงาน	-	5	5	540,000	-	5	5	5	5	-	540,000	540,000	540,000
รวมด้านนี้				19	4,956,240	288,000	19	19	19	19	156,780	5,401,020	5,561,760	5,729,820
ยอดสิ้น (04)														
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	1	13,080	484,320	497,520	510,960
18	นักวิชาการพิเศษ	ชำนาญการ	1	1	362,640	-	1	1	1	1	13,440	376,080	389,400	402,720
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	293,880	-	1	1	1	1	11,760	305,640	317,520	329,760
20	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	342,720	-	1	1	1	1	13,440	356,160	369,480	382,560
21	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	1	1	336,360	-	1	1	1	1	12,960	349,320	362,640	376,080
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	1	1	198,840	-	1	1	1	1	8,880	207,720	216,720	225,720
23	เจ้าพนักงานพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	1	1	297,900	-	1	1	1	1	9,720	307,620	317,340	327,060
รวมทั้งสิ้น														
24	ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองคลังและทะเบียนรถจักรยานยนต์	-	1	1	136,560	-	1	1	1	1	5,520	142,080	147,840	153,840
25	คนงาน	-	3	3	324,000	-	3	3	3	3	-	324,000	324,000	324,000
รวมยอดสิ้น				11	2,722,160	42,000	11	11	11	11	88,800	2,852,940	2,942,460	3,032,700
ยอดสิ้น (05)														
26	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	1	13,320	490,920	504,240	517,560
รวมทั้งสิ้น														
รวมยอดสิ้น														

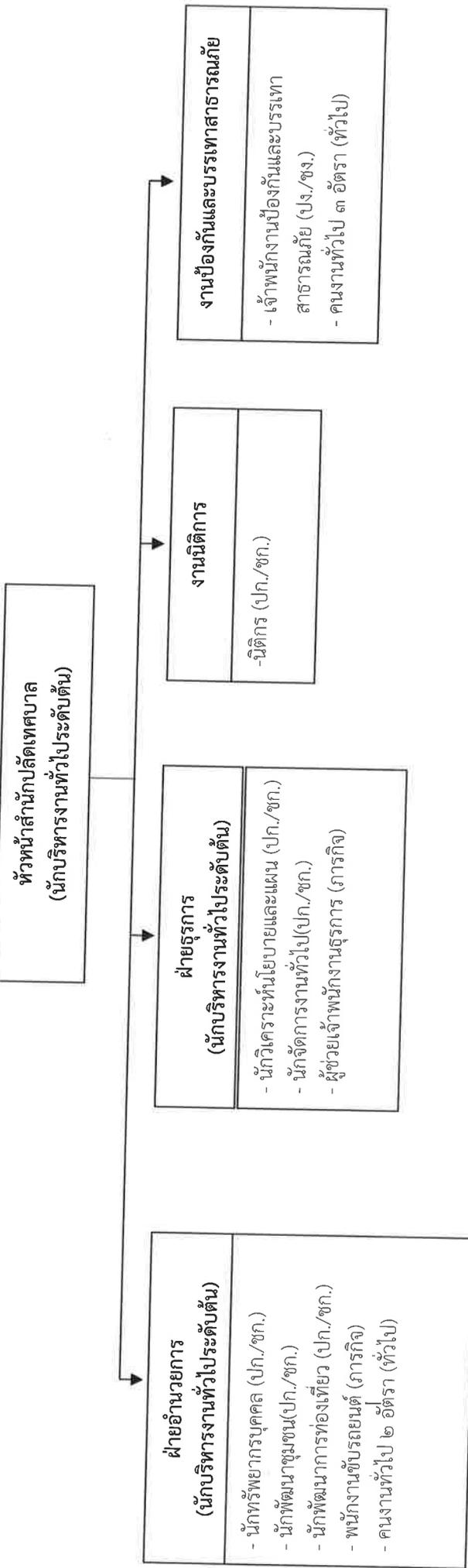
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องไต่ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			การกระจายเข้าเพิ่มขึ้น				หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องไต่ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			การกระจายเข้าเพิ่มขึ้น							
							2564	2565	2566	อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น							
			จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2564	2565	2566	อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น								
27	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	305,640	18,000	1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
28	วิศวกรโยธา	ต้น	1	180,720		1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
29	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	1	244,320		1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
30	เจ้าพนักงานช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	297,900		1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
31	พนักงานช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	1			1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
32	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	144,960		1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
33	คนงาน		2	216,000		2	2	2	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
รวมกองโยธา			9	1,425,240	40,000	9	9	9	60,000	60,720	61,200	61,200	61,200	61,200	61,200	2,005,200	
กองช่างโยธาและสิ่งแวดล้อม (06)																	
34	ผู้อำนวยการกองช่างโยธาและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานราชการและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
35	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการพิเศษ	1			1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
36	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	1			1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
37	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	1	355,320		1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
38	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	1			1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
39	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติงาน	1	207,480		1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
40	เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	1			1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
41	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข		1	144,960		1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
42	คนงาน		2	216,000		2	2	2	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
รวมกองช่างโยธาและสิ่งแวดล้อม			10	1,317,360	42,000	10	10	10	38,580	39,420	39,660	39,660	39,660	39,660	39,660	1,437,960	
กองช่างโยธา (08)																	
43	ผู้อำนวยการกองช่างโยธา (นักบริหารงานราชการ)	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
44	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการพิเศษ	1			1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
45	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	1	396,000		1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
46	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	297,900		1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
47	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.2	1			1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
48	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.1	2			2	2	2	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
49	คนงาน		1	50,880		1	1	1	2566	2565	2564	2566	2565	2564	2566		
รวมกองช่างโยธา			9	1,354,380	42,000	9	9	9	38,700	38,820	38,700	38,700	38,700	38,700	38,700	1,473,900	
											2,005,200						
											462,840						
											499,220						
											13,620						
											13,320						
											9,720						
											2,040	2,160	2,280	2,280	2,160	2,040	2,040
											58,820						
											38,700						
											55,080						
											216,000						
											1,435,080						
											476,460						
											435,720						
											327,060						
											17,290						
											163,320						
											216,000						
											1,437,960						
											476,460						
											435,720						
											327,060						
											17,290						
											163,320						
											216,000						
											1,437,960						
											476,460						
											435,720						
											327,060						
											17,290						
											163,320						
											216,000						
											1,437,960						
											476,460						
											435,720						
											327,060						
											17,290						
											163,320						
											216,000						
											1,437,960						
											476,460						
											435,720						
											327,060						
											17,290						
											163,320						
											216,000						
											1,437,960						
											476,460						
											435,720						
											327,060						
											17,290						
											163,320						
											216,000						
											1,437,960						
											476,460						
											435,720						
											327,060						
											17,290	17,290					

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

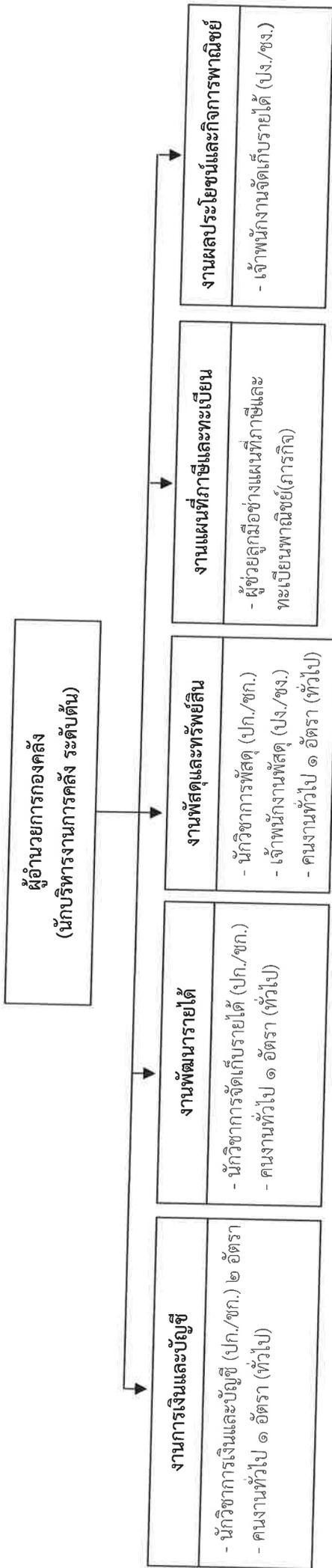
โครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก



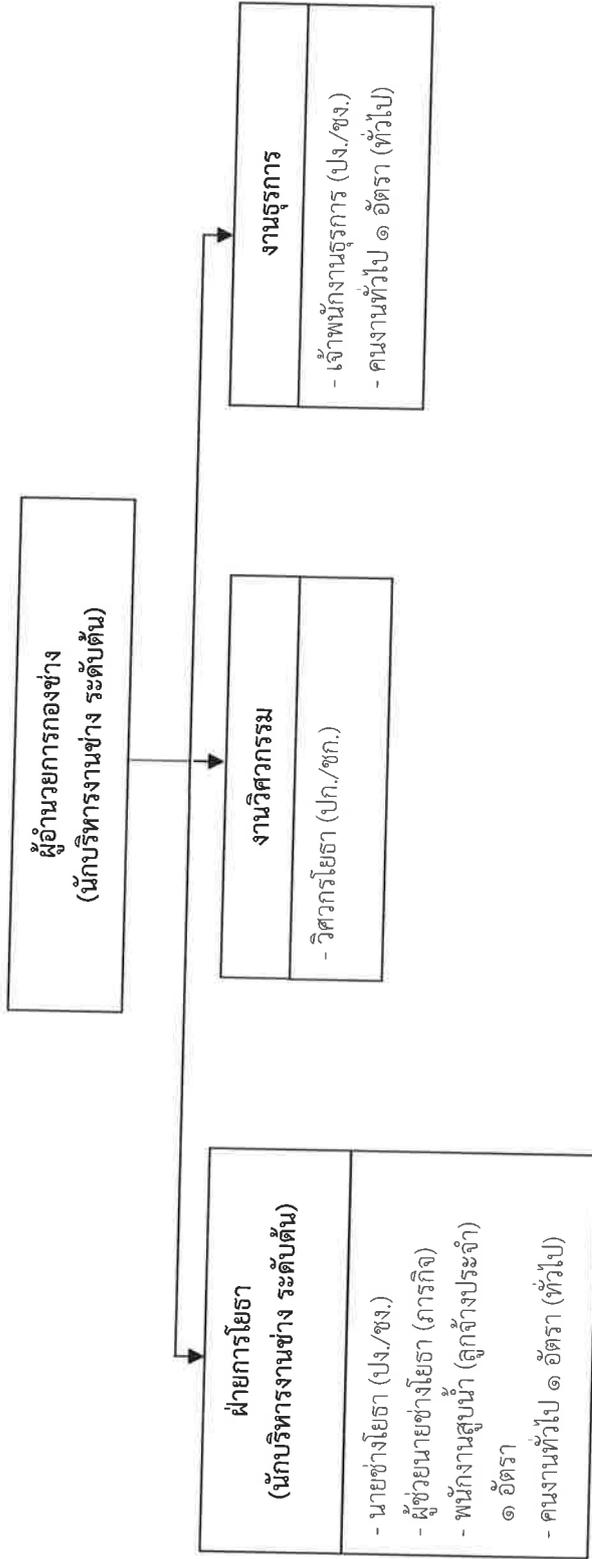
โครงสร้างสำนักปลัด



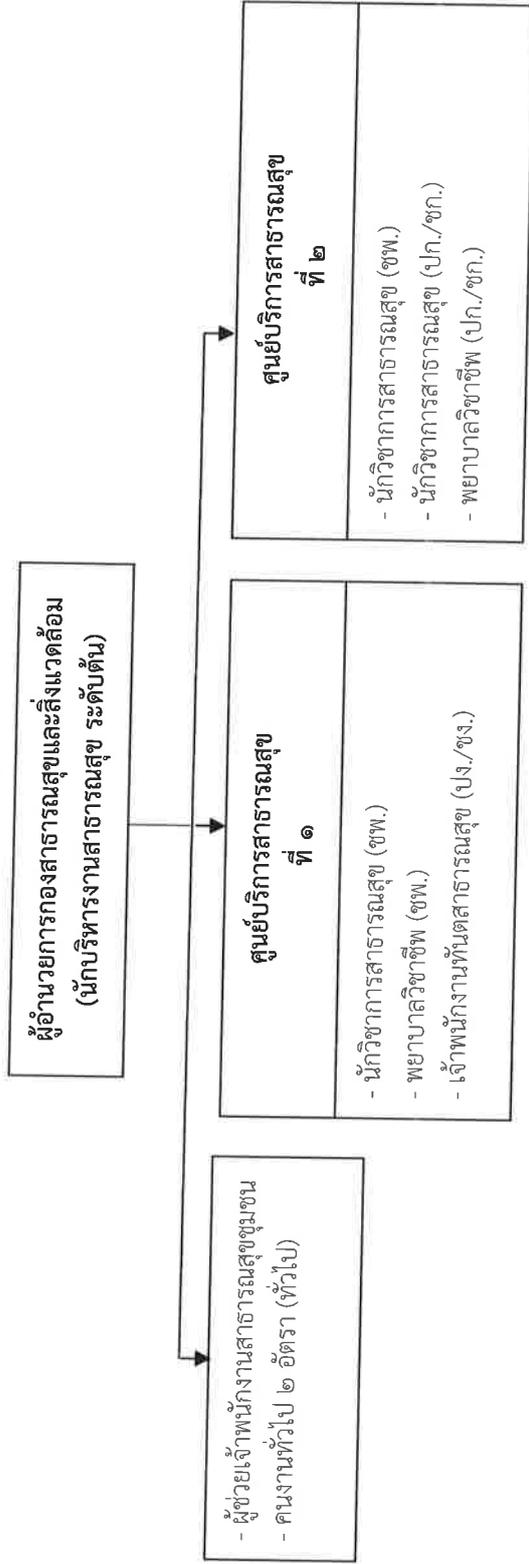
โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง

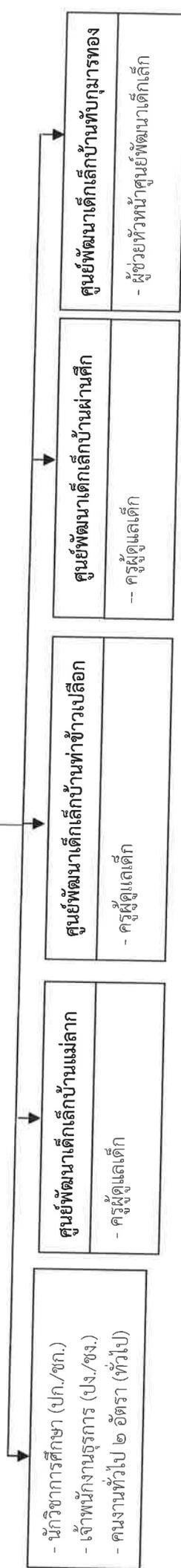


โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)



๑๑. บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๔๕๐ (๕๒,๖๒๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๘,๐๐๑ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๗๘,๕๕๑
๒	นางสาวพีรญา ปิ่นทอง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๒-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๘,๘๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๕๘,๘๒๐
	สำนักปลัด											
๓	นางสาวกัญญา ทนทาน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๘,๕๐๐
๔	นางสาวณิญา ชารัสแสน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๕,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๕,๕๖๐
๕			๑๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ ค่ากลางบัญชี ๕	-	-	๓๘๓,๖๐๐
๖	นางสาววนิดา เทพศิริ	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๔๘,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๘,๓๒๐
๗	นางนงมล อินทธีรชัย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๓๖๘,๕๕๐ (๓๐,๗๑๐x๑๒)	-	-	๓๖๘,๕๕๐
๘	นางสาวอริสรา พู่เฟื่อง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๑๘,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๙	นายอัครเดช สุดสม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๔๓,๘๕๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๓,๘๕๐
๑๐	นางสาวพิมพ์ ศรีแสงจันทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๑๑	นางสาวนันทรีรัตน์ มูลประการ	พุทธศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปฏิบัติการ	๑๒-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปฏิบัติการ	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน		
๑๒	นายภริยงไกร สุธรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ และบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐	
๑๓	-	-	๑๒-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑๒-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	-	-	-	-	ยูนเด็ก
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางอรอนงค์ ไชยนาถ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๒๘๐ (๑๓,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๒๘๐	
๑๕	นายสมศักดิ์ กันทะตอง	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๙๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๒๘๐	
๑๖	นางสาวสุพรรณษา ไชยสะอาด	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายศรีนัย อินดิวิชัย	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นายสันต์ แก้วภาค	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นายสุภชัย ใจดีตะ	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	นายสุริยา เดชวงศ์ษา	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง													
๒๑	นางจันทิมา กุณา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๒-๒-๐๔๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๘๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๘๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นางสาววิรัตน์ อุ่นเป็ง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๒๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๒๒,๖๔๐
๒๓	นางสาวเรณู หินใหญ่	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๕๓,๘๘๐ (๒๔,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๘๐
๒๔	นายสิริวิทย์ ศรีชัยเลิศ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๕๒,๓๒๐ (๒๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๓๒๐
๒๕	นายสมชาติ ทนทอง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๒๖	นางสาวอลิสรา สุขัญญาชัย	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การตลาด)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑๕๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๘๔๐
๒๗			๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐ ค่ากลางบัญชี ๕	-	-	๒๕๗,๕๐๐
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสรสิข เครีด๊ะ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างโยธา)										
๒๙	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวณฤศ อุ่นญาติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต										
๓๐	นางสาวจันทร์จิรา ชินอมธรรม	บริหารธุรกิจบัณฑิต										
๓๑	นางสาวเมธวี คำมีสว่าง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต										

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง												
๓๒	นายคมกฤษ อินทะปัญญา	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๓๓	นายวีรวัฒน์ มาเตียง	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๓,๖๔๐
๓๔	นายภัคพงษ์ แสงกิจ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๓๕	นายอรุณพล แก้วรากมูช	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๒-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๔๕,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๓๒๐
๓๖			๑๒-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑๒-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐ ค่ากลางบัญชี ๕	-	-	๒๘๗,๘๐๐
๓๗	นายณรงค์ชัย ทองคำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายนิวัฒน์ ไชยรินทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เทคนิคก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๔,๘๖๐ (๑๒,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๘๖๐
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายกิตติวัฒน์ หะวัน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นางสาวนิตยา อินใจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม			กรอบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๔๑			๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๘๗,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเต็ม
ศูนย์บริการสาธารณสุข แห่ง ๑												
๔๒	นายอานัน เขียวการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการพิเศษ	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	นางกานดา ศรีตระกูล	พยาบาลศาสตร	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	นางสาวมาลินี ทักบุญอุยภักดิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์บริการสาธารณสุข แห่ง ๒												
๔๕	นายเสาวตชัย ปันแก้ว	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖			๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๗	นางสาวศิระพร เจริญศักดิ์	พยาบาลศาสตรบัณฑิต พยาบาลศาสตร	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๕๐ (๑๗,๒๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๕๐
๔๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๘	นางสาวโสภิตา เทพอุดม	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	-	๑๔๔,๙๖๐ (๑๒,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๙	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๙	นางสาวพัชรี กับปะพะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๐	นางเพ็ญจันทร์ บุญมากาศ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา												
๕๑	-	-	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	ผู้อำนวยการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๓๘๓,๖๐๐ ค่ากลางบัญชี ๕	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม	
๕๒	นางสาวตรียา ชูเขากัน	ศึกษามหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	นักวิชาการศึกษา	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๓๘๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๘๖,๐๐๐	
๕๓	-	-	๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	๒๘๗,๘๐๐ ค่ากลางบัญชี ๕	-	-	๒๘๗,๘๐๐ ว่างเดิม	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าม่วงเปือย												
๕๔	นางสาวสุภาวรัตน์ ไกรเสน	ครูศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๐	ครู	คศ.๒	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๕๕	นางโลหิต บุญเรือง	ครูศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๑	ครู	คศ.๑	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผ่านศึก												
๕๖	นางสุภัทร ใจอารีย์	ครูศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๒	ครู	คศ.๑	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๗	นางสายสมร เต่าประจิม	ครูศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๘	นางสาววรรณ กงพะสร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๙	นางสาวฉนวนันธุ์ โทแสนต่อ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าถึงใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น/ เงินค่าตอบแทน
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๖๐	นางรัชนิวรรณ ท้ายเรือคำ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชำนาญการ	๓๓๓,๕๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	=	-	๓๑๓,๕๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ภารกิจที่กำหนด และสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งการสร้างความแข็งแกร่งด้านความคิด วิธีการปฏิบัติและจิตใจให้ถึงพร้อมด้วยความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม โดยจัดให้มีแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล ดังนี้

๑. พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๒. การพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด

๓. การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เทศบาลใช้วิธีการพัฒนา โดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่าง การปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้านตามความเหมาะสม

๔. ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยตรงรวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๖. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจการประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

๗. ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ

การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณา กำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

เข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่แก้ไขผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง ไม่ควรแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิ ผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและความเชื่อมั่น ในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงาน

นั้นได้ถูกต้องยุติยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนติดตามผล ให้กระทำดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชา

แน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้อย่างถูกต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน

ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น ในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๘. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรมอันจะนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้ง เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการ พัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อีกด้วย

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของ หน่วยงานได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่นตามอุดมการณ์พัฒนาท้องถิ่น โดยยึดมั่นในผลประโยชน์ของประชาชนและเทศบาล
๒. พึงสร้างศรัทธาแก่ประชาชนโดยปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี
๓. พึงเปิดใจให้กว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและร่วมทำงานในลักษณะพหุภาคี
๔. พึงเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานและเทศบาล
๕. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมตรวจสอบการทำงานทุกขั้นตอน
๖. พึงปฏิบัติหน้าที่กับประชาชนและเทศบาลด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อสร้างความ สามีคคีในท้องถิ่น
๗. พึงละเว้นกระทำการใดให้เป็นที่เสื่อมเสียแก่ภาพพจน์ ชื่อเสียง และเกียรติภูมิของเทศบาล ทั้งนี้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกมีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐)การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพาศิตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๒ และ ข้อ ๒๕๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสุทิน กัมปะพะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ มี.ค. ๒๕๖๓
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	รวม	๑๘	๑๗	๑๗	๑๗	-๑	-	-	
	กองคลัง (๑๔)								
๑๘	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑๘ พ.ค. ๒๕๖๓
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป								
	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๗	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ เม.ย. ๒๕๖๑
๓๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ลูกจ้างประจำ								
	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	พนักงานจ้างทั่วไป								
	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๓๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๓ ส.ค. ๒๕๖๓
	ศูนย์บริการสาธารณสุข แห่งที่ ๑								
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	พยาบาลวิชาชีพ (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์บริการสาธารณสุข แห่งที่ ๒								
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ มี.ค. ๖๒
๔๑	พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	พนักงานจ้างทั่วไป								
	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
	กองการศึกษา (๐๘)								
๔๔	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอกการสรรหาจาก ก.ท.
๔๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑๕ ต.ค. ๒๕๖๒

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๗	พนักงานครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ลาภ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ครู คศ.๒								
๔๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าข้าวเปลือก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ครู คศ.๑								
๔๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผ่านศึก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ครู คศ.๑								
๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับกฤมรทอง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	คนงาน								
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๖๐	๕๙	๕๙	๕๙	-๑	-	-	

หมายเหตุ

๑. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป ในแผนอัตราเดิม ได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใหม่ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๖ จากเดิม "คนงานทั่วไป" เปลี่ยนเป็น "คนงาน"

สรุป ตำแหน่งที่มีคนครอง	๕๒	คน
ตำแหน่งว่าง	๗	คน
สรรหาปี ๒๕๖๔	๗	คน
สรรหาปี ๒๕๖๕	-	คน
สรรหาปี ๒๕๖๖	-	คน

(ลงชื่อ)


(นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

(ลงชื่อ)


(นายสุทิน กัปพะพะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก



ประกาศเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

เรื่อง โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก
ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๒ และ ข้อ ๒๕๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และ
ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อ
วันที่ ๒๓ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตาม
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก รายละเอียดปรากฏ
ตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสุทิน กีบปะพะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
ตามแผนอัตรา ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ลงวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓)

ที่	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
๑.	สำนักปลัดเทศบาล	<ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการและเผยแพร่ทางวิชาการ ๑.๒ ฝ่ายธุรการ - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานบริหารงานทั่วไป - งานเลขานุการ 	
๒.	กองคลัง	<ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ 	
๓.	กองช่าง	<ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิศวกรรม ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ 	
๔.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานธุรการ 	
๕.	กองการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ 	
๖.	หน่วยตรวจสอบภายใน	<ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	



ประกาศเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก
ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๒ และ ข้อ ๒๕๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และ
ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อ
วันที่ ๒๓ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก รายละเอียดปรากฏตามบัญชี
แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสุทิน กัปพะพะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ลงวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓)

ที่	สำนัก / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๒	กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๓	กองช่าง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงรักษา การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรม อนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้มีบริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการงานศูนย์บริการสาธารณสุข รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	

ที่	สำนัก / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๕	กองการศึกษา	มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการจัดการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย	



คำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

ที่ ๑๐๕๔ / ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง)
ตามโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก
ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๒ และ ข้อ ๒๕๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/๒๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และ
ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดบุคลากร เข้าสู่ตำแหน่งตาม
โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล
และพนักงานจ้าง รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

จ.ป.

(นายสุทิน กัปปะหะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

**บัญชีการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
(แนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ที่ ๑๐๕๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๕๔๐ (๕๒,๖๒๐x๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๙๕,๕๔๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๗๙,๕๔๐
๒	นางสาวพิรุณ ปิ่นทอง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๕๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๐,๙๒๐
	สิ้นปี											
๓	นางสาวกัญญา ทนทาน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๕๐๐
๔	นางสาวอัญญา ขาวลีแสน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐
๕			๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๗,๖๐๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๕,๖๐๐
๖	นางสาวนิตา เทพศิริ	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๕๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๙,๓๒๐
๗	นางนงนุช อินทะรังษี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๓๖๙,๕๘๐ (๓๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๕๘๐
๘	นางสาววิสา พูเพื่อง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๑๘,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๙	นายอัครเดช สุตสม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๕๓,๘๕๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๕๐
๑๐	นางสาวพิมพ์พร ศรีแสงจันทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๑๑	นางสาวชนนัชรินทร์ มุลประการ	พุทธศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปฏิบัติการ	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปฏิบัติการ	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นายเกรียงไกร สุธรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๑๓	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยานยนต์	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๒๔๐ (๑๓,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๒๔๐
๑๔	นายสมศักดิ์ กันทะดวง	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๙๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๒๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๕	นางสาวสุพรรณ ใจยะลาด	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายศรีบุญ อินทร์วิชัย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายรัตนันต์ แก้วกาศ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายสุภชัย ใจดีชะ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายสุริยา เดชวงศ์งษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ปอังกิ่ง												
๒๐	นางจันทิมา กุณา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๒๑	นางสาววิรัตน์ อุ่นเป็ง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน				
๒๒	นางสาวชญะ หินใหญ่	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๔๓,๘๘๐	๒๔๓,๘๘๐		
๒๓	นายศิริวิชัย ศรีชัยเลิศ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหาร)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๔๒,๓๒๐ (๒๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๓๒๐	๓๔๒,๓๒๐		
๒๔	นายสมชายดี ทนทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐		
๒๕	นางสาวอลิสรา สุขบุญเขทัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๔๐	๑๙๘,๘๔๐		
๒๖			๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ข.ง.	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ข.ง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางบัญชี ๕	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐		
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสรสิทธิ์ เครือดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างโยธา)		ผู้ช่วยลูกมือช่างแผนกช่าง และทะเบียนทรัพย์สิน			ผู้ช่วยลูกมือช่างแผนกช่าง และทะเบียนทรัพย์สิน								
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวณมล อุ่นญาติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต		คนงาน			คนงาน								
๒๙	นางสาวจันทร์จิรา อิน้อมธรรม	บริหารธุรกิจบัณฑิต		คนงาน			คนงาน								
๓๐	นางสาวเนาวี คำมีสว่าง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต		คนงาน			คนงาน								

กองช่าง															
๓๑	นายคมกฤษ อินทะปัญญา	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๓๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๓๒๐	๔๓๕,๓๒๐		๔๓๕,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน			
๓๒	นายธีรวัฒน์ มาเคียง	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๕๓๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๓,๖๔๐		
๓๓	นายภัคพงษ์ แสงวงกิจ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐		
๓๔	นายอรุณพล แก้วรากมูขุ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐		
๓๕			๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐ ค่ากลางบัญชี ๕	-	-	๒๕๗,๕๐๐		
	ลูกจ้างประจำ													
๓๖	นายมงคลชัย ทองคำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายวิวัฒน์ เขยรินทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เทคนิคก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๔,๙๖๐ (๑๒,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๙๖๐		
๓๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายกิตติวัฒน์ ทะวัน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๓๙	นางสาวนิตยา อินใจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔๐			๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ ค่ากลางบัญชี ๕	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๕,๖๐๐	ว่างเต็ม
----	--	--	------------------	--	-----	------------------	--	-----	---------------------------	----------------------	---	---------	----------

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์บริการสาธารณสุข แห่ง ๑												
๔๑	นายอากัน ไชยการ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร)	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ พิเศษ	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	นางกานดา ศรีตระกูล	พยาบาลศาสตร์	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	นางสาวมาลินี ท้าวบุญญ์ถันกุล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์บริการสาธารณสุข แห่ง ๒												
๔๔	นายเสวตชัย ปิ่นแก้ว	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร)	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕			๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๖	นางสาวศิระพร โจรงค์	พยาบาลศาสตรบัณฑิต พยาบาลศาสตร์	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๔๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวโสริศดา เทพอุดม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุขชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุขชุมชน	-	๑๔๔,๙๖๐	-	-	๑๔๔,๙๖๐
๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวพัชรี กับประไพ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นางเพ็ญจันทร์ บุญภาค	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา												
๕๐			๑๒-๒-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๕,๖๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๑	นางสาวดุริยา สุขงาม	ศึกษานิเทศน์	๑๒-๒-๐๘-๓๕๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๘-๓๕๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๓๖,๐๐๐ (๓๓๖,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๐๐๐
๕๒	-	-	๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๕๐๐ ค่ากลางบัญชี ๕	-	-	๒๔๗,๕๐๐ ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ลาว												
๕๓	นางสาวจุฑารัตน์ ไกรแสน	ครูสอนพิเศษ	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๐	ครู	คศ.๒	-	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าข้าวเปลือก												
๕๔	นางโสพิศ บุญเรือง	ครูสอนพิเศษ	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๐	ครู	คศ.๑	-	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผานสัก												
๕๕	นางสุภัทราใจอารีย์	ครูสอนพิเศษ	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๐	ครู	คศ.๑	-	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๖	นางสายสมร เต่าประจิม	ครูสอนพิเศษ	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๗	นางสาววารวรณ์ กงพะสร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นางสาวณัฏฐ์ โทแสนตอ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

๕๙	นางรัตติวรรณ ท้ายเรือคำ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
----	-------------------------	-----------------------	------------------	------------------------	----------	------------------	------------------------	----------	------------------------	---	---	---------



คำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

ที่ ๗๔๐ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) จึงมีมติเห็นชอบให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบและกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลัง วิเคราะห์การวางแผนการใช้อัตรากำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ประกอบกับหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก	คณะกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก	คณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก	คณะกรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการสำนักปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก โดยให้คณะกรรมการได้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สำเนาถูกต้อง

(นายสุทิน กีบปะทะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

(นางสาวพินพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ผู้เข้าประชุม	๑. นายสุทิน กัปปะพะ	นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก	ประธานคณะกรรมการ
	๒. นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ	ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก	คณะกรรมการ
	๓. นางสาวพีรญา ปิ่นทอง	รองปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
	๔. นางจันทิมา กุณนา	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
	๕. นายพรชัย สุขสำราญ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	คณะกรรมการ
	๖. นางสาวดุริยา ชูเชาวน์	นักวิชาการศึกษารักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
	๗. นางสาวกัญญา ทนทาน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ/เลขานุการ
	๘. นางสาวอนัญญา ชาวลิ้นแสน	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
	๙. นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม ๑. นายคมกฤษ อินทะปัญญา ผู้อำนวยการกองช่าง

เริ่มประชุม ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสุทิน กัปปะพะ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ครูผู้ดูแลเด็ก ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ดังนี้ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ที่ ๗๔๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๑. นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	คณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ/เลขานุการ

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

๑๐. นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายสุทิน กับปะหะ

ตามที่ผมได้แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ประธานคณะกรรมการ

ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ครู ผู้ดูแลเด็ก ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

ดังนั้น ขอให้ทางเลขานุการได้ให้ข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (แผนอัตรากำลังที่ใช้ในปัจจุบัน) ให้คณะกรรมการได้รับทราบก่อนครับ

นางสาวกัญญา ทนทาน

เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการและ

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีรายละเอียด ดังนี้

เลขานุการ

๑. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ มี ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วย และมีอำนาจหน้าที่ตามรายละเอียดตามเอกสารแนบ

๑.๑ สำนักปลัด

๑.๒ กองคลัง

๑.๓ กองช่าง

๑.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๕ กองการศึกษา

๑.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. กรอบอัตรากำลัง ทั้งหมด ๖๐ อัตรา (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

๑) พนักงานเทศบาล

จำนวน ๓๖ อัตรา

- มีคนครอง

จำนวน ๒๙ อัตรา

- กรอปร่าง

จำนวน ๗ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๒) ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	จำนวน ๑ อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๑ อัตรา
๓) ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๓ อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๓ อัตรา
๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๖ อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๖ อัตรา
๕) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๔ อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๑๔ อัตรา

๓. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘๓

นายสุทิน กับปะทะ
ประธานคณะกรรมการ

จากข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
คณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีความคิดเห็นเพิ่มเติมครับ

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

นายสุทิน กับปะทะ
ประธานคณะกรรมการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งจากแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้กำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ดังนี้

♦ **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

♦ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การ

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก กำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๒. แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **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

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการบริหารงานสาธารณสุข พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรม อนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้มีบริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการงานศูนย์บริการสาธารณสุข รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ **สำเนาถูกต้อง**

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ
 แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

๔. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง :
 Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก (การตรวจประเมิน LPA)

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาและประเด็นต่างๆ นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ

๖. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ :
 Benchmarking

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน

๗. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

นายสุทิน กัปปะพะ
 ประธานคณะกรรมการ

ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -
 ๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการ คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไรครับ

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยเคร่งครัด

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพินพร ศรีแสงจันทร์)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นายสุทิน กัปปะพะ
ประธานคณะกรรมการ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาจากสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของตำบลท่าข้าวเปลือก ยุทธศาสตร์ของเทศบาล ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง และอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบการพิจารณา และขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงให้ทาง คณะกรรมการได้รับทราบต่อไป

นางสาวกันยา ทนทาน
กรรมการและเลขานุการ จากการศึกษาฝ่ายเลขานุการได้รวบรวมข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ของเทศบาล ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาล ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง และอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน โดยจัดทำเป็นเอกสารประกอบการประชุมในครั้งนี้นั้น ดังนั้นจึง ขอให้ทางคณะกรรมการได้พิจารณาเอกสารดังกล่าวเพื่อประกอบการพิจารณาการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ด้วยค่ะ

นางสาวกันยา ทนทาน
คณะกรรมการ เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ ในสำนักปลัด มีหน้าที่ความ รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้ เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการ ของเทศบาล โครงสร้างภายในสำนักปลัด ประกอบไปด้วย ๒ ฝ่าย ๑๐ งาน ดังนี้

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. ฝ่ายอำนวยการ

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานบริการและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

๒. ฝ่ายธุรการ

- งานธุรการ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานเลขานุการผู้บริหาร

อัตรากำลังคน ๑๘ อัตรากำลัง

- พนักงานเทศบาล ๑๑ อัตรากำลัง มีคนครอง ๙ อัตรากำลัง กรอบว่าง ๒ อัตรากำลัง ได้แก่ หัวหน้า ฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) และเจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เป็นกรอบว่างเดิมเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจะดำเนินการสรรหาเองโดยวิธีการประกาศรับ โอน

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรากำลัง มีคนครอง ๒ อัตรากำลัง
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรากำลัง มีคนครอง ๕ อัตรากำลัง

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิณเพร ศรีแสงจันทร์)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติ

ปัจจุบันสำนักปลัดยังมีความต้องการคงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เนื่องจากปริมาณงานฝ่ายงานธุรการในสำนักปลัด ประกอบด้วยงานธุรการ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานบริหารงานทั่วไป และงานเลขานุการผู้บริหาร มีปริมาณมาก ประกอบกับการคำนวณปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลัง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี) ส่วนตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เห็นควรให้ยุบเลิก เนื่องจากมีตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการแล้ว ประกอบกับเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากรที่เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ด้วย

นางจันทิมา กุณา
คณะกรรมการ

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองคลัง ประกอบไปด้วย ๖ งาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

อัตรากำลังคน ๑๑ อัตรา

- พนักงานเทศบาล ๗ อัตรา มีคนครอง ๖ อัตรา กรอว่าง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา

ปัจจุบันกองคลังยังมีความต้องการคงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เนื่องจากปริมาณงานพัสดุและทรัพย์สินในกองคลัง มีปริมาณมาก ประกอบกับการคำนวณปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลัง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

นายคมกฤษ อินทะปัญญา
คณะกรรมการ

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองช่าง ประกอบไปด้วย ๑๖ งาน ดังนี้

(นางสาวพินพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

งานและความต้องการอัตรากำลัง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

นางสาวดุริยา ชูเชาวน์
คณะกรรมการ

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาโดยให้มีงาน ชุกรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองการศึกษา ประกอบไปด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ แห่ง และ ๕ งาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานธุรการ
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานกีฬาและนันทนาการ

อัตรากำลังคน ๙ อัตรา

- พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา กรอว่าง ๒ อัตรา
- ครู คศ.๑ จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา
- ครู คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา

ปัจจุบันกองการศึกษา ยังมีความต้องการคงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับ ต้น และตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เนื่องจากปริมาณงานด้านการศึกษาที่มีปริมาณมาก บุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันยังไม่เพียงพอปริมาณงาน และไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง ประกอบกับการคำนวณปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลัง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ
คณะกรรมการ

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ หน่วยงานตรวจสอบภายในมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในหน่วยงานตรวจสอบภายใน ประกอบไปด้วย ๑ งาน ดังนี้

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิทเพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

อัตรากำลังคน ๑ อัตรากำลัง

- พนักงานเทศบาล ๑ อัตรากำลัง มีคนครอง ๑ อัตรากำลัง

การคำนวณปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลังได้ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

นางสาวกัญญา ทนทาน
เลขานาการ

จากการพิจารณาปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ ทางฝ่ายเลขานุการขอแจ้งรายละเอียดด้านงบประมาณและภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

จำนวน ๕๓,๐๑๘,๙๐๐ บาท = $(๕๓,๐๑๘,๙๐๐ \times ๕\%) + ๕๓,๐๑๘,๙๐๐ = ๕๕,๖๖๙,๘๔๕$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕๕,๖๖๙,๘๔๕ บาท = $(๕๕,๖๖๙,๘๔๕ \times ๕\%) + ๕๕,๖๖๙,๘๔๕ = ๕๘,๔๕๓,๓๓๗$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕๘,๔๕๓,๓๓๗ บาท = $(๕๘,๔๕๓,๓๓๗ \times ๕\%) + ๕๘,๔๕๓,๓๓๗ = ๖๑,๓๗๖,๐๐๔$

ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็น ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๑๓,๓๖๒,๐๐๐ บาท
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% = ๒,๐๐๔,๓๐๐ บาท
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๑๕,๓๖๖,๓๐๐ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๒๗.๖๐ %

นายสุทิน กัปปะหะ
ประธานคณะกรรมการ

จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม และขอให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิชเพช ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นายสุทิน กับปะหะ หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดเห็นไม่มีข้อซักถามและเห็นชอบตามเอกสารประกอบการ
 ประธานคณะกรรมการ ประชุมในครั้งนี้ ขอให้เลขานุการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.
 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
 จังหวัดเชียงใหม่พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

นายสุทิน กับปะหะ ในวาระอื่น ๆ คณะกรรมการมีข้อราชการจะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผม
 ประธานคณะกรรมการ ขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย
 ผมขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุม ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกการประชุม

(นางสาวกัญญา ทนทาน)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

คณะกรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสุทิน กับปะหะ)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

ประธานคณะกรรมการ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติ

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
จ่ายจากเงินรายได้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2564
เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่	รายการ	ประมาณการ 2564 (บาท)	หมายเหตุ
1	<u>เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน</u>	8,911,208	
	1) เงินเดือน (ข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น)		
	2) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น)	348,000	
	3) เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น		
	- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)	-	
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)	-	
- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาตรา (พ.ภ.ม.)	-		
- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (พนักงานส่วนท้องถิ่น)	155,270		
2	<u>ค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน</u>		
	1) ค่าจ้างลูกจ้างประจำเดิม	-	
	2) ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	2,313,928	
	3) เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ลูกจ้างประจำ + พนง.จ้าง)	222,456	
3	<u>ค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการ</u>		
	1) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับพื้นที่พิเศษ	-	
	2) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	-	
	3) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	90,000	
	4) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	
	5) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-	
	6) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการทันตแพทย์และ เภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	
7) ค่าเช่าบ้าน	837,000		

สำเนาถูกต้อง

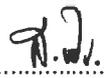


(นางสาวพิณพร ศรีสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ที่	รายการ	ประมาณการ 2564 (บาท)	หมายเหตุ
	8) เงินทำขวัญข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	-	
	9) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-	
	10) บำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	
	11) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.)	-	
	12) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	133,000	
	13) เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	-	
	14) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.ท.)	502,186	
	15) เงินกองทุนทดแทน	6,500	
	16) บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	
	17) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	-	
	18) ทุนการศึกษา	-	
	19) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-	
	รวมทั้งสิ้น	13,519,548	
	งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	49,229,300	
	คิดเป็นร้อยละ	27.46	

(ลงชื่อ).....
(นางจันทิมา กุณนา) ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....
(นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ) ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

(ลงชื่อ).....
(นายสุทิน กัปปะหะ) นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

1. เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน

(1) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงาน)		ตั้งจ่ายรวม	8,911,208 บาท
- สำนักปลัด	4,280,000 บาท		
- กองคลัง	2,128,000 บาท		
- กองช่าง	1,382,640 บาท		
- กองการศึกษา (1,510,000-920,832)	589,168 บาท		
- กองสาธารณสุข (98,400+433,000)	531,400 บาท		
(2) เงินประจำตำแหน่ง		ตั้งจ่ายรวม	348,000 บาท
- สำนักปลัด	204,000 บาท		
- กองคลัง	42,000 บาท		
- กองช่าง	60,000 บาท		
- กองการศึกษา	21,000 บาท		
- กองสาธารณสุข	21,000 บาท		
(3) เงินเพิ่มต่าง ๆ ของพนักงาน		ตั้งจ่ายรวม	155,270 บาท
- สำนักปลัด	84,000 บาท		
- กองคลัง	10,650 บาท		
- กองช่าง	2,220 บาท		
- กองการศึกษา	2,000 บาท		
- กองสาธารณสุข	56,400 บาท		

2. ค่าจ้าง

(1) ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง		ตั้งจ่ายรวม	2,313,928 บาท
- สำนักปลัด	835,700 บาท		
- กองคลัง	467,388 บาท		
- กองช่าง	368,208 บาท		
- กองการศึกษา (458,424-180,000)	274,424 บาท		
- กองสาธารณสุข	368,208 บาท		
(2) เงินเพิ่มต่าง ๆ ของพนักงานจ้าง		ตั้งจ่ายรวม	222,456 บาท
- สำนักปลัด	84,000 บาท		
- กองคลัง	52,032 บาท		
- กองช่าง	31,212 บาท		
- กองการศึกษา	24,000 บาท		
- กองสาธารณสุข	31,212 บาท		

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

-2-

3. ค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการ

- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร		ตั้งจ่ายรวม	90,000 บาท
1. สำนักปลัด	70,000 บาท		
2. กองคลัง	0 บาท		
3. กองช่าง	20,000 บาท		
4. กองการศึกษา (25,000 เงินอุดหนุน)	0 บาท		
5. กองสาธารณสุข	0 บาท		
- ค่าเช่าบ้าน		ตั้งจ่ายรวม	837,000 บาท
1. สำนักปลัด	450,000 บาท		
2. กองคลัง	162,000 บาท		
3. กองช่าง	120,000 บาท		
4. กองการศึกษา	84,000 บาท		
5. กองสาธารณสุข	21,000 บาท		
- เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	ตั้งจ่ายรวม	133,000 บาท	
- เงินกองทุนทดแทน	ตั้งจ่ายรวม	6,500 บาท	
- เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.ท.)	ตั้งจ่ายรวม	502,186 บาท	
- เงินรางวัลประจำปี	ตั้งจ่ายรวม	0 บาท	

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น

$$\begin{aligned} \text{วิธีคำนวณ} &= \frac{13,519,548 \times 100}{49,229,300} \\ &= 27.46\% \end{aligned}$$

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

สรุปปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	เงินเดือน ค่าจ้าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.....	ภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ
พ.ศ. ๒๕๖๒ (ปีที่ผ่านมา)	๑๒,๕๐๘,๓๔๐.๐๐	๒,๕๘๑,๖๖๘.๐๐ (ยอดตั้งจ่าย ปีงบฯ ๒๕๖๒)	๑๕,๐๙๐,๐๐๘.๐๐	๕๕,๑๕๐,๐๐๐.๐๐	๒๘.๖๑
พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๓,๓๑๐,๔๐๐.๐๐	๒,๖๖๒,๐๘๐.๐๐ (ยอดตั้งจ่าย ปีงบฯ ๒๕๖๓)	๑๕,๙๗๒,๔๘๐.๐๐	๕๓,๐๑๘,๙๐๐.๐๐	๓๐.๑๓
ปีดำเนินการสรรหา)				ค่าเฉลี่ย ๒ ปี	๒๙.๓๗

ผู้กรอกข้อมูล


(นางสาวพิมพ์พร ศรีแสงจันทร์)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตรวจสอบแล้วและรับรองถูกต้อง


(นายศรีสวัสดิ์ พงษ์คำ)
 ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก


 (นายสุทิน กีบะหะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิมพ์พร ศรีแสงจันทร์)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ