



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓**

**เทศบาลตำบลท่าแพ**  
**อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช**



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓**

**เทศบาลตำบลท่าแพ**  
**อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช**



ประกาศเทศบาลตำบลท่าแพ  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๑๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลท่าแพ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายจรัญ เจียจिरาพัทธนันท์)  
นายกเทศมนตรีตำบลท่าแพ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๒

ภาคผนวก

.....

## ๑. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากเทศบาลตำบลท่าแพ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีแนวทางที่ชัดเจนและสามารถวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นได้ โดยจัดทำขึ้นภายใต้ระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าแพ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ เทศบาลตำบลท่าแพมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้ เทศบาลตำบลท่าแพ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าแพ

๒.๕ เพื่อให้ เทศบาลตำบลท่าแพ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าแพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าแพ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลท่าแพ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลท่าแพ เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลท่าแพ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าแพ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าแพ เพื่อให้การดำเนินการของ เทศบาลตำบลท่าแพ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรร

อัตราค่าจ้าง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามที่ทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคคลส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรการยึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน การพิจารณาอย่างน้อยใน๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ❖ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

☛ **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่

วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

๑-๕ **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

๑-๖ **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

๑-๗ **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุอัตรากำลังที่ต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

## ๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลท่าแพ

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่

การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลท่าแพ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

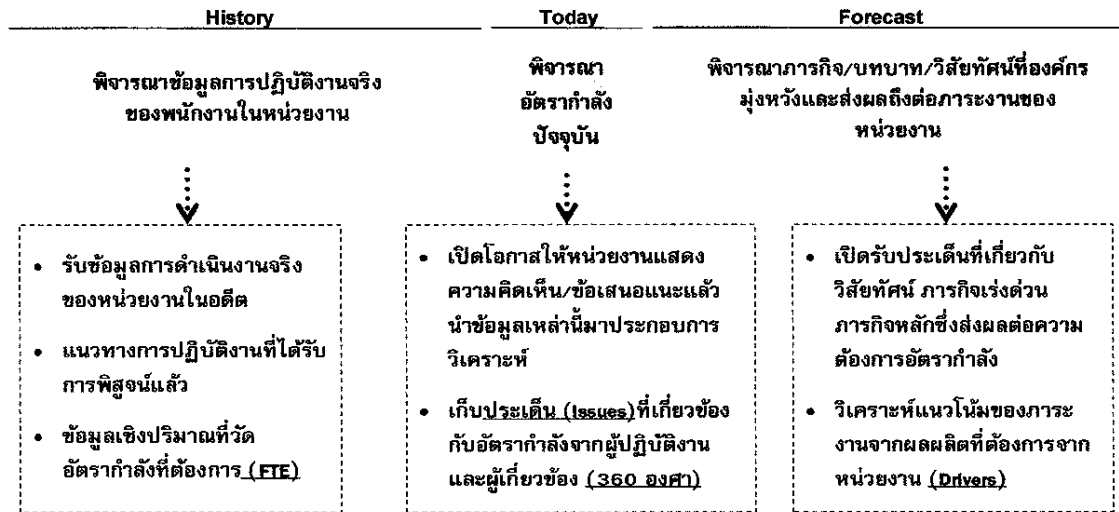
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องสายงานด้านสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา การจัดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งการสนับสนุนการเรียนการสอน ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการประปา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการประปา ส่วนใหญ่จะเน้น เรื่องการบริหารงานประปา การควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ การบัญชี การพัสดุ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

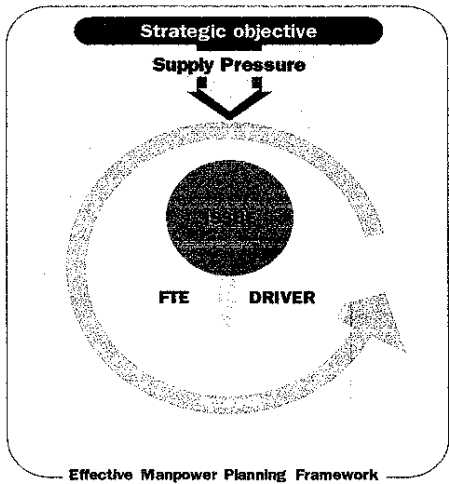
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าแพ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกัน กับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+Issue ▪ Benchmarking	▪ Strategic Objective ▪ Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลท่าแพ ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective :** เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าแพ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลท่าแพ จะพิจารณาถึงความต้องการอัตรากำลังคนกับปริมาณงานของกองช่างว่ายังต้องการบุคลากรเพิ่มหรือลด เพื่อให้ตรงกับภารกิจที่มีอยู่และที่คาดว่าจะมีในอนาคต ซึ่งต้องมีคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ด้านช่าง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure :** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานเทศบาลตำบลท่าแพ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลท่าแพ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็น ผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) :** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของเทศบาลตำบลท่าแพ

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลท่าแพ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  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  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

ระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลท่าแพ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลท่าแพ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลท่าแพ (การตรวจประเมิน LPA)

ระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลท่าแพพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองการประปา
- ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากเทศบาลตำบลท่าแพมีจำนวนพนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการจัดการเรียนการสอน โดยต้องมีการจัดหาอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่าแพ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking :** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน งบประมาณใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลทางพูน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับที่	อปท.	การกำหนดส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	งบประมาณ
๑	ทต.ท่าแพ	๖	๓๓	๒๐	๓	๔๙	๕๒,๒๒๕,๔๐๐
๒	ทต.ทางพูน	๔	๒๒	๑๓	-	๓๖	๕๙,๐๐๐,๐๐๐

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าแพ และเทศบาลตำบลทางพูน ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีขนาดเดียวกัน งบประมาณใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาล ทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกัน ยกเว้นจำนวนพนักงานจ้าง เนื่องจากเทศบาลตำบลท่าแพ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าแพ และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดท่าแพ จึงทำให้มีจำนวนพนักงานจ้างมากกว่าเทศบาลทางพูน จำนวน ๑๓ อัตรา ทำให้อัตรากำลังพนักงานจ้างแตกต่างกัน ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลท่าแพ จึงยังมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล เนื่องจากการขยายระดับชั้นเรียน ระดับ ประถมศึกษา๑-๕ โดยในปีงบประมาณ ๖๑ จะขยายชั้นเรียนจนถึง ประถมศึกษาปีที่ ๖ สำหรับตำแหน่งสายงานครูที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลท่าแพมีความประสงค์รับโอน (ย้าย) สำหรับสายงานผู้บริหารสถานศึกษาได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลท่าแพจะสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลท่าแพ

###### ประวัติเทศบาลตำบลท่าแพ

เทศบาลตำบลท่าแพ ได้ยกฐานะเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒

###### ลักษณะที่ตั้ง / อาณาเขตและเขตการปกครอง

เทศบาลตำบลท่าแพ ตั้งอยู่ที่ ๙๙ ถนนวิริยานุศาสตร์ ตำบลปากพูน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ห่างจากตัวเมืองนครศรีธรรมราช ๙ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๐.๙๖๗ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่หมู่ที่ ๑ ของตำบลปากพูน

###### อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลปากพูน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลปากพูน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจิว และ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลปากพูน
ทิศใต้	ติดต่อกับ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลปากพูน หมู่ที่ ๑หมู่ที่ ๒, หมู่ที่ ๖

##### สภาพภูมิประเทศและลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิประเทศ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลท่าแพ จะเป็นพื้นที่ราบลุ่มมีคลองท่าแพกั้นกลางระหว่าง ท่าแพฝั่งทิศเหนือและท่าแพฝั่งทิศใต้ หมู่ที่ ๑ ตำบลปากพูน

###### ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าแพ จะมีสภาพภูมิอากาศค่อนข้างร้อน ในระหว่างเดือนมกราคม - พฤษภาคม ซึ่งเป็นฤดูร้อน โดยมีอุณหภูมิเฉลี่ย ๒๖ - ๒๘ องศาเซลเซียส และมีฤดูฝนระหว่างเดือน กรกฎาคม - ธันวาคม ของทุกปี

##### ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาล

###### ข้อมูลพื้นฐานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประชากรส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลท่าแพ ตั้งบ้านเรือนอยู่บริเวณริมคลองท่าแพทั้งสองฝั่ง ประกอบกับมีชุมชนในเขตเทศบาล จำนวน ๖ ชุมชน คือ

๑. ชุมชนท่าแพฝั่งทิศเหนือ
๒. ชุมชนท่าแพฝั่งทิศตะวันออก
๓. ชุมชนบ้านกลาง
๔. ชุมชนตลาดท่าแพ
๕. ชุมชนมุสลิมท่าแพ
๖. ชุมชนท่าแพศรีพนัง

### \*การคมนาคมและขนส่ง

เทศบาลตำบลท่าแพ มีถนนสายหลักจำนวน ๑ สาย เป็นถนนลาดยาง อยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๑ ตำบลปากพูน คือ ถนนสายนครศรีฯ - สุราษฎร์ ซึ่งเป็นถนนสายหลักในการสัญจรไป - มา ระหว่างเทศบาลตำบลท่าแพกับอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สำหรับในชุมชนภายในเขตเทศบาลตำบลท่าแพมีถนนคอนกรีตจำนวน ๑๕ สาย ถนนดิน จำนวน ๑ สาย ถนนลูกรัง จำนวน ๑ สาย เป็นเส้นทางในการสัญจรไป-มา นอกจากนี้ยังมีคลองท่าแพเป็นเส้นทางคมนาคมขนส่งทางน้ำที่สำคัญของเทศบาล

### \*การไฟฟ้า

ประชาชนในเขตเทศบาล มีไฟฟ้าใช้ประมาณ ๙๙% ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ส่วนไฟฟ้าสาธารณะยังขยายไม่ทั่วถึงเต็มพื้นที่ มีเฉพาะถนนสายหลักเท่านั้น

### \*การประปา

เทศบาลตำบลท่าแพ มีการให้บริการด้านน้ำประปาแก่ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าแพโดยผลิตน้ำประปาจากบ่อบาดาล และมีโรงกรองน้ำ จำนวน ๑ โรง สามารถบริการประชาชนในเขตเทศบาล ๘๒๕ ครัวเรือน

### สภาพปัญหา

- ปัญหาสภาพถนนและสะพานทางเดินเท้ามีขนาดแคบและไม่ทั่วถึงทุกชุมชน
- ปัญหามีน้ำประปาไม่เพียงพอกับความต้องการ
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอตามถนน ตรอก ซอย
- ปัญหาน้ำท่วมขัง

### ความต้องการ

- ต้องการปรับปรุงขยายถนนและสะพานทางเดินเท้าให้ทั่วถึงทุกชุมชน
- ต้องการให้มีน้ำประปาที่เพียงพอ
- ต้องการให้มีไฟฟ้าสาธารณะเข้าถึงทุกตรอก ซอย และถนนสาธารณะ
- ต้องการให้มีที่ระบายน้ำ

### ข้อมูลพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ

#### โครงสร้างทางเศรษฐกิจ / รายได้ประชากร

#### การประมง

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลท่าแพ ประกอบอาชีพการประมงเป็นหลักเนื่องจากภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มมีคลองที่มีความเหมาะสม ต่อการประกอบอาชีพประมง รายได้ส่วนใหญ่จึงมาจากการประกอบอาชีพประมง และประกอบอาชีพรับจ้างและอื่น ๆ ร้อยละ ๑๐ ได้แก่ การรับจ้างปอกกุ้ง คำชาย

#### อุตสาหกรรม

การประกอบอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการทำการประมง เช่น อุตสาหกรรมทำกุ้งแห้ง โรงน้ำแข็ง อู่ซ่อมเรือ นอกจากนี้ยังมีประเภทการให้บริการ เช่น การซ่อมเครื่องยนต์ จะมีลักษณะเป็นร้านเล็ก ๆ กระจายอยู่ทั่วไปในชุมชน

### การพาณิชย์กรรม / บริการ

เนื่องจากเทศบาลตำบลท่าแพ เป็นเส้นทางหลักที่จะผ่านไปยังจังหวัดสุราษฎร์ธานีรวมทั้ง คลองท่าแพยังสามารถออกสู่อ่าวไทยได้ จึงทำให้มีการขยายตัวทางการพาณิชย์และตามสองฝากถนนมีการค้าขาย การให้บริการด้านการค้าจะมีลักษณะ เป็นร้านค้าย่อยของตนเอง และมีตลาดนัดเอกชนให้บริการทุกวันในช่วงเช้า

### การท่องเที่ยว

เนื่องจากสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าแพ บริเวณวัดท่าแพ เป็นที่ก่อสร้างที่ประดิษฐาน หลวงปู่ทวดเหยียบน้ำทะเลจืด เพื่อให้ผู้ที่มาท่องเที่ยว ได้กราบไหว้บูชาเพื่อให้เป็นสิริมงคลแก่ผู้มาเยือน เทศบาลตำบลท่าแพ

### สภาพปัญหา

- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ประชาชนบางส่วนโดยเฉพาะสตรีว่างงาน
- ผลผลิตทางด้านการประกอบอาชีพการประมงตกต่ำ

### ความต้องการ

- ต้องการเพิ่มรายได้เสริมให้กับประชาชน
- ต้องการให้มีการขยายตลาดการค้าออกไปภายนอกท้องถิ่น
- ต้องการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาแปรสภาพเป็นผลิตภัณฑ์

### ข้อมูลพื้นฐานด้านสังคม

#### ประชากร

เทศบาลตำบลท่าแพ มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๔,๒๘๒ คน แยกเป็นชาย ๒,๐๗๘ คน หญิง ๒,๒๐๔ คน มีพื้นที่ ๐.๙๖๗ ตารางกิโลเมตร จำนวนครัวเรือน ๑,๒๕๗ หลังคาเรือน (ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๐) โดยเกาะกลุ่มอยู่บริเวณสองฝั่งคลองท่าแพ และบริเวณสองฟากถนนสายหลัก (ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๔๐๑)

#### การศึกษา

ในเขตเทศบาลตำบลท่าแพ มีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพื้นที่เขต ๑ จังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนวัดท่าแพ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลปากพูน ซึ่งเปิดสอนตั้งแต่ระดับ ปฐมศึกษา จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๑๘๘ คน ครูจำนวน ๑๑ คน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง คือ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดท่าแพ มีจำนวนเด็กนักเรียน ๒๘๓ คน มีครูพี่เลี้ยง จำนวน ๑๗ คน และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าแพ มีจำนวนเด็กนักเรียน ๔๐ คน มีครูพี่เลี้ยง จำนวน ๒ คน และมีโรงเรียน เทศบาลตำบลท่าแพ โดยมีจำนวนเด็กนักเรียน ๓๐๔ คน และได้รับจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครู จำนวน ๑๐ คน มีบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒ คน (ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๐)

## ศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าแพ จะนับถือ ศาสนาพุทธ ๘๐% ศาสนาอิสลาม ๒๐ % มีวัดจำนวน ๑ แห่ง คือวัดท่าแพ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลปากพูน และมีมัสยิด จำนวน ๑ แห่ง คือมัสยิด คาร์ลุมสลิมิน จำนวน ๑ แห่ง ซึ่งประชาชนใช้เป็นศูนย์กลางในการประกอบกิจกรรมทางศาสนาและประเพณี ต่างๆ

## ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี

ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดั้งเดิม ที่ประชาชนยังรักษาและสืบสานอยู่ได้แก่

๑. ประเพณีสงกรานต์ เป็นประเพณีแบบเก่าแก่ของนครศรีธรรมราช ความสำคัญให้ ความสำคัญผู้สูงอายุ สรงน้ำพระ ทำบุญตักบาตร รดน้ำขอพรผู้ใหญ่

๒. ประเพณีลากพระ ความสำคัญ เกิดจากความเชื่อมั่นในพระพุทธศาสนา แสดงถึงความปีติยินดีในการเสด็จกลับมาจากดาวดึงส์ของพระพุทธองค์ (ตรงกับวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๑) การลากพระเป็นการแสดงออกถึงความสามัคคีปรองดองและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

๓. ประเพณีสารทเดือนสิบ ความสำคัญ เป็นความเชื่อของพุทธศาสนิกชนของชาว จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเชื่อว่าบรรพบุรุษอัน ได้แก่ ปู่ ย่า ตา ยาย และญาติพี่น้องที่ล่วงลับไปแล้ว หากทำชั่วจะตกนรกกลายเป็นเปรตต้องทนทุกข์ทรมานในอเวจี ต้องอาศัยผลบุญที่ลูกหลานอุทิศส่วนกุศลให้แก่ ละปิมายังชีพ ดังนั้น ในวันแรม ๑ ค่ำเดือนสิบ คนบาปทั้งหลายที่เรียกว่าเปรต จึงถูกปล่อยตัวกลับมายังโลก มนุษย์ เพื่อมาขอส่วนบุญจากลูกหลานญาติพี่น้อง และจะกลับไปนรกในวันแรม ๑๕ ค่ำ เดือนสิบ ในโอกาสนี้เอง ลูกหลานและผู้ยังมีชีวิตอยู่จึงนำอาหารไปทำบุญที่วัด เพื่ออุทิศส่วนบุญส่วนกุศลให้แก่ผู้ที่ล่วงลับไปแล้ว สรุปรว่าประเพณีเดือนสิบมีความสำคัญ ดังนี้

๑. เป็นการแสดงความกตัญญูต่อบรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว ที่ได้อบรมเลี้ยงดู ลูกหลานเพื่อตอบแทนบุญคุณ ลูกหลานจึงทำบุญอุทิศส่วนกุศลไปให้

๒. เป็นโอกาสได้รวมญาติที่อยู่ห่างไกล ได้พบปะทำบุญร่วมกันสร้างความรักใคร่สนิท สนมในหมู่ญาติ

๓. เป็นการทำบุญในโอกาสที่ได้รับผลผลิตทางการเกษตรที่เริ่มออกผลเพราะเชื่อว่าเป็นสิริ มงคลแก่ตนเองและครอบครัว

๔. ภาคใต้ฤดูฝนจะเริ่มขึ้นในปลายเดือนสิบ พระภิกษุสงฆ์บิณฑบาตลำบาก ชาวบ้าน จึงจัดเสวยอาหารนำไปถวายพระในรูปของหมักรับ ให้ทางวัดได้เก็บรักษาเป็นเสบียงสำหรับพระภิกษุสงฆ์ในฤดู ฝน

๕. ประเพณีวันลอยกระทงและแข่งขันเรือพาย ความสำคัญ เป็นประเพณีสำคัญของชาว ท่าแพที่มีมาช้านาน เพื่อเป็นการอนุรักษ์แม่น้ำลำคลอง การประกวดนางนพมาศ การส่งเสริมให้ใช้วัสดุธรรมชาติใน การจัดทำกระทง สำหรับการแข่งเรือพายก็เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนในชุมชน และอาณาเขต ใกล้เคียง และส่งเสริมความสามัคคี กิจกรรมที่จะต้องทำในวันแข่งเรือ ทำบุญตักบาตร แข่งขันเรือพายทั้งเรือ เพรี้ยว กิจกรรมนันทนาการ

๖. วันเด็กแห่งชาติ ความสำคัญ มีขึ้นเพื่อต้องการให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญ ของวันเด็กซึ่งเป็นอนาคตของชาติ กิจกรรมในวันเด็ก กิจกรรมนันทนาการเพื่อให้เด็กได้มีส่วนร่วม มอบของขวัญ เปิดสถานที่สำคัญต่างๆ ให้เด็กเข้าเยี่ยมชม

๖. วันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา ความสำคัญ เป็นวันที่พระภิกษุอธิษฐานว่าจะอยู่ประจำวัด กิจกรรมที่ทำ ทำบุญตักบาตร ถวายเทียนจำพรรษา

๗. การจัดกิจกรรมเนื่องในวันขึ้นปีใหม่ ความสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในเขตเทศบาลได้ร่วมกันทำบุญ ตักบาตร ส่งเสริมความสามัคคีในชุมชน

#### ๑๐. การสาธารณสุข

ในเขตเทศบาลตำบลท่าแพ อยู่ใกล้โรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ และสถานีนอนามัย ๑ แห่ง คือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลปากพูน เพื่อบริการด้านสาธารณสุข บริการรักษาโรคทั่วไปในเบื้องต้นหรือการปฐมพยาบาล ถ้าหากผู้ป่วยมีอาการหนักหรือเกินขีดความสามารถที่จะรักษาได้ เทศบาลตำบลท่าแพมีรถตู้พยาบาล ซึ่งให้บริการ การส่งตัวผู้ป่วยให้กับโรงพยาบาลในตัวเมืองนครศรีธรรมราชรักษาต่อไป

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านการศึกษา
- ปัญหาการป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ปัญหาขาดที่อยู่อาศัย ไม่มีที่อยู่เป็นของตนเอง
- ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ระบาดในชุมชน

#### ความต้องการ

- ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- ให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ
- ให้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง
- ให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติด ลดปัญหาอาชญากรรม

ข้อมูลพื้นฐานด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

#### ทรัพยากรน้ำ

เทศบาลตำบลท่าแพ มีพื้นที่ติดกับคลองท่าแพ คลองฝั่งถม คลองสังหยู ทำให้พื้นที่ในเขตเทศบาลเหมาะแก่การประกอบอาชีพประมง

#### การจัดการขยะมูลฝอย

เทศบาลมีรถบรรทุกขยะ ๒ คัน เป็นรถบรรทุกขยะอัดท้าย ๑ คัน และรถบรรทุกขยะเทท้าย ๑ คัน พนักงานขับรถ ๒ คน และคนงานประจำรถบรรทุกขยะอีก ๔ คน จะดำเนินการจัดเก็บขยะเป็นประจำทุกวัน และนำไปดำเนินการกำจัดขยะร่วมกับเทศบาลนครนครศรีธรรมราช

#### สภาพปัญหา

- ชุมชนยังมีปัญหาเกี่ยวกับสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย
- บรรยากาศและสภาพแวดล้อมไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากมีกลิ่นจากผู้ประกอบการอาหารทะเล (แพปลา)
- ไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย
- ไม่มีพื้นที่สำหรับจัดสร้างสวนสาธารณะหรือสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ

### ความต้องการ

- ต้องการระบบกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ
- ต้องการมีระบบบำบัดน้ำเสียที่สมบูรณ์
- ต้องการมีส่วนร่วมสาธารณะสำหรับพักผ่อนหย่อนใจ

### ปัญหาด้านการเมือง - การบริหาร

#### ข้อมูลพื้นฐานด้านการเมืองและการบริหาร

การบริหารองค์กรเทศบาล ประกอบด้วย สภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีซึ่งได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน โดยมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ ๑๒ คน

มีหน้าที่ ทำหน้าที่ทางนิติบัญญัติ ติดตามและประเมินผลการบริหารงานของฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารเทศบาล ได้แก่ นายกเทศมนตรี ๑ คน ซึ่งได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และนายกเทศมนตรีสามารถแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้อีก ๒ คน

นอกจากนี้ นายกเทศมนตรียังแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี อีกตำแหน่งละ ๑ คน

### ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และท่าระบายน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน
- (๒) การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพอื่น
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การกำจัดสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- ท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
  - (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

- (๑) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๒) การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
- (๓) การพัฒนาทางการศึกษา
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบของบ้านเมือง
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๗) การส่งเสริมกีฬา
- (๘) การสาธารณสุขการ
- (๙) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และสิ่งปฏิกูล
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๑๒) การให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน
- (๑๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

### ภารกิจรอง

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน แม่น้ำ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- (๓) การผังเมือง การควบคุมอาคาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่าแพ เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้ตามกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าแพ มีจำนวนบุคลากรดังนี้ พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานตามภารกิจ คุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๑๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๐๕ อัตรา

#### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าแพดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลท่าแพมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

##### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลท่าแพ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานทะเบียนราษฎร ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานทะเบียนราษฎร ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๓ งานวิศวกรรม</p> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>๕. กองการศึกษา</b> ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ๕.๓ งานการเงินและบัญชี</p> <p><b>๖. กองการประปา</b> ๖.๑ งานธุรการ ๖.๒ งานผลิตและบริการ ๖.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p><b>๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b> ๗.๑ งานการตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานวิศวกรรม</p> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>๕. กองการศึกษา</b> ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ๕.๓ งานการเงินและบัญชี</p> <p><b>๖. กองการประปา</b> ๖.๑ งานธุรการ ๖.๒ งานผลิตและบริการ ๖.๓ งานการเงินและบัญชี</p> <p><b>๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b> ๗.๑ งานการตรวจสอบภายใน</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ได้ทำการวิเคราะห์จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าแพ และเพื่อให้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าแพ เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### ๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานเทศบาล	๗	อัตรာ
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๒	อัตรာ
๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	อัตรာ
๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	๔	อัตรာ

### ๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	๕	อัตรာ
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	อัตรာ
๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรာ

### ๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	๗	อัตรာ
๓.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรာ
๓.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	อัตรာ
๓.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรာ

### ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พนักงานเทศบาล	๒	อัตรာ
๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	อัตรာ
๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๗	อัตรာ

### ๕. กองการศึกษา

๕.๑ พนักงานเทศบาล	๕	อัตรာ
๕.๒ พนักงานครูเทศบาล	๒๐	อัตรာ
๕.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	อัตรာ
๕.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรာ

### ๖. กองการประปา

๖.๑ พนักงานเทศบาล	๓	อัตรာ
๖.๒ พนักงานจ้างทั่วไป	๓	อัตรာ

### ๗. งานตรวจสอบภายใน

๗.๑ พนักงานเทศบาล	๑	อัตรာ
-------------------	---	-------

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลท่าแพ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ นั้น เทศบาลตำบลท่าแพ มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการ ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วน ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ดังนี้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลท่าแพ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $230 \times 6 = 1380$  หรือ  $82,800$  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  $1,380 \times 60$  จะได้  $82,800$  นาที

เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณงานของแต่ละสายงานในภาพรวมได้

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบประกอบ) แสดงเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละส่วนงาน ดังนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	งานธุรการ	๑	๑	๔	๑
	งานทะเบียนราษฎร	๑			
	งานการเจ้าหน้าที่	๑			
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑			
	งานพัฒนาชุมชน	๑			
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๒	๓
	งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น			๑	
กองคลัง	งานธุรการ				
	งานการเงินและบัญชี	๒		๑	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑		๑	
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๑		๒	๑
กองช่าง	งานธุรการ				
	งานสาธารณูปโภค	๓		๓	
	งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๑	๑	๓	
	งานวิศวกรรม	๑			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานธุรการ			๑	
	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑		๒	๗
กองการศึกษา	งานธุรการ	๒		๑	
	งานส่งเสริมการศึกษา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	๒๑		๙	๑
	งานการเงินและบัญชี	๑		๒	
กองการประปา	งานธุรการ				
	งานผลิตและบริการ				๓
	งานการเงินและบัญชี	๑			
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑			

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัฒนาชุมชน</b>								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานทะเบียนราษฎร</b>								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานธุรการ</b>								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ</b>								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>								
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>งานการเงินและบัญชี</b>								
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
<b>งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</b>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานวิศวกรรม</b>								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>งานสาธารณูปโภค</b>								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง./ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</b>								
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>งานธุรการ</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
ช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b>								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานกวาดขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานธุรการ</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานส่งเสริมการศึกษา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม</b>								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการเงินและบัญชี</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าแพ</b>								
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>								
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดท่าแพ</b>								
ครู อันดับ คศ.๑	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเต็ม (๒ อัตรา)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
<b>กองการศึกษา</b>								
<b>โรงเรียนเทศบาลตำบลท่าแพ</b>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู อันดับ คศ.๑	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเต็ม (๒ อัตรา)
ครู อันดับ คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู อันดับ คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองการประปา (๐๙)</b>								
ผู้อำนวยการกองการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานประปา ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานการประปา (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>๑๐๕</b>	<b>๑๐๕</b>	<b>๑๐๕</b>	<b>๑๐๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้งบประมาณระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)						รวมค่าใช้จ่าย (๓)			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ที่ป	๑	๑	๕๕๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๓,๔๕๐	๑๓๓,๐๘๐	๑๓๓,๓๒๐	๕๖๙,๑๒๐	๕๖๙,๑๒๐	๕๖๙,๑๒๐	๑๓๓,๕๖๐		
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ที่ป	๑	๑	๔๖๘,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๓,๐๘๐	๑๓๓,๒๐๐	๑๓๓,๓๒๐	๕๖๗,๑๒๐	๕๖๗,๑๒๐	๕๖๗,๑๒๐	๑๓๓,๕๖๐		
<b>อุปถัมภ์ตั้งเทศบาล</b>																				
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ที่ป	๑	๑	๕๒๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๓,๔๕๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๓,๓๒๐	๕๖๙,๐๐๐	๕๖๙,๐๐๐	๕๖๙,๐๐๐	๑๓๓,๕๖๐		
๔	นักบริหารการบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๓,๘๘๐	๑๒๒,๒๕๐	๑๒๒,๒๕๐	๓๖๗,๓๘๐	๓๖๗,๓๘๐	๓๖๗,๓๘๐	๑๒๒,๕๖๐		
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๓,๘๘๐	๑๒๒,๒๕๐	๑๒๒,๒๕๐	๓๖๗,๓๘๐	๓๖๗,๓๘๐	๓๖๗,๓๘๐	๑๒๒,๕๖๐		
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๓๒๘,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๒,๒๕๐	๑๓๑,๕๕๐	๑๓๑,๕๕๐	๓๖๕,๓๕๐	๓๖๕,๓๕๐	๓๖๕,๓๕๐	๑๒๒,๕๖๐		
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๘๓,๘๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๓,๑๒๐	๑๑๓,๑๒๐	๑๑๓,๑๒๐	๒๘๖,๐๖๐	๒๘๖,๐๖๐	๒๘๖,๐๖๐	๑๒๒,๕๖๐		
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๘๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๓,๑๒๐	๑๑๓,๕๕๐	๑๑๓,๕๕๐	๒๘๕,๑๒๐	๒๘๕,๑๒๐	๒๘๕,๑๒๐	๑๒๒,๕๖๐		
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๓,๘๐๐	๑๐๓,๗๒๐	๑๐๓,๗๒๐	๒๘๕,๒๘๐	๒๘๕,๒๘๐	๒๘๕,๒๘๐	๑๒๒,๕๖๐		
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																				
๑๐	พนักงานรับซื้อธงชาติเทศบาล(ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖๓,๔๕๐	๖๓,๐๘๐	๖๓,๓๒๐	๑๖๗,๒๒๐	๑๖๗,๒๒๐	๑๖๗,๒๒๐	๖๓,๕๖๐		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖๓,๔๕๐	๖๓,๕๕๐	๖๓,๕๕๐	๑๖๗,๓๕๐	๑๖๗,๓๕๐	๑๖๗,๓๕๐	๖๓,๕๖๐		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทสัญญาจ้าง)</b>																				
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖๒,๒๕๐	๖๓,๕๕๐	๖๓,๕๕๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๖๓,๕๖๐		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๓,๕๕๐	๕๓,๗๒๐	๕๓,๗๒๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๖๓,๕๖๐		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๑,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๓,๗๒๐	๕๓,๘๘๐	๕๓,๘๘๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๖๓,๕๖๐		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๓,๕๕๐	๕๓,๗๒๐	๕๓,๗๒๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๖๓,๕๖๐		







ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน คน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะ คงคงไว้ในส่วนระดมงบเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องคงการเพิ่ม/ลด			การกระจายใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)			รวมค่าใช้จ่าย (๑)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินคืบ (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
	<b>พนักงานชั่วคราวตามภารกิจ (ประเภทพิเศษเฉพาะ)</b>																			
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพิเศษ	-	๑	๑	๑๒๖,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๖๕๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๑๘๐	๑๔๗,๔๕๐	(๑๐,๕๕๐)	
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๑,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๑๘๐	๑๔๗,๔๕๐	๑๕๒,๗๑๐	(๑๐,๖๗๐)	
๖๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๑,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๑๘๐	๑๔๗,๔๕๐	๑๕๒,๗๑๐	(๑๐,๖๗๐)	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพิเศษตำบลบ้านเพ</b>																			
๖๘	ครู อัตรา ๑	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
	<b>ศูนย์อบรมแม่เหล็กก่อนเกณฑ์ตำบลบ้านเพ</b>																			
๗๐	ครู อัตรา ๑	-	๕	๕	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๒	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทพิเศษ)</b>																			
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ)	-	๑	๑	๓๓๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๖,๑๒๐	๖,๕๖๐	๓๓๑,๕๒๐	๓๓๗,๖๘๐	๓๔๓,๘๔๐	๓๔๙,๐๐๐	๓๕๔,๑๖๐	(เงินอุดหนุน)
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ)	-	๑	๑	๓๓๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๖,๑๒๐	๖,๕๖๐	๓๓๑,๕๒๐	๓๓๗,๖๘๐	๓๔๓,๘๔๐	๓๔๙,๐๐๐	๓๕๔,๑๖๐	(เงินอุดหนุน)
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ)	-	๑	๑	๒๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๓๒๐	๕,๔๘๐	๒๑,๖๘๐	๒๒,๑๖๐	๒๒,๖๔๐	๒๓,๑๒๐	๒๓,๖๐๐	(เงินอุดหนุน)
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ)	-	๑	๑	๒๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๓๒๐	๕,๔๘๐	๒๑,๖๘๐	๒๒,๑๖๐	๒๒,๖๔๐	๒๓,๑๒๐	๒๓,๖๐๐	(เงินอุดหนุน)
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ)	-	๑	๑	๑๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๓๒๐	๕,๔๘๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๑๖๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๑๒๐	๒๑,๖๐๐	(เงินอุดหนุน)
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๓๒๐	๕,๔๘๐	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๓๒๐	๕,๔๘๐	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๓๒๐	๕,๔๘๐	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)



หมายเหตุ : ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้หักหนี้สูญถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๕๒,๒๒๕,๔๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕  
เป็นฐานการคำนวณหักกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการควบคุมการใช้จ่าย ดังนี้

(๑) ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๕๒,๒๒๕,๔๐๐ บาท = (๕๒,๒๒๕,๔๐๐ X ๕%) + ๕๒,๒๒๕,๔๐๐ = ๕๔,๘๓๖,๖๗๐ บาท)

(๒) ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

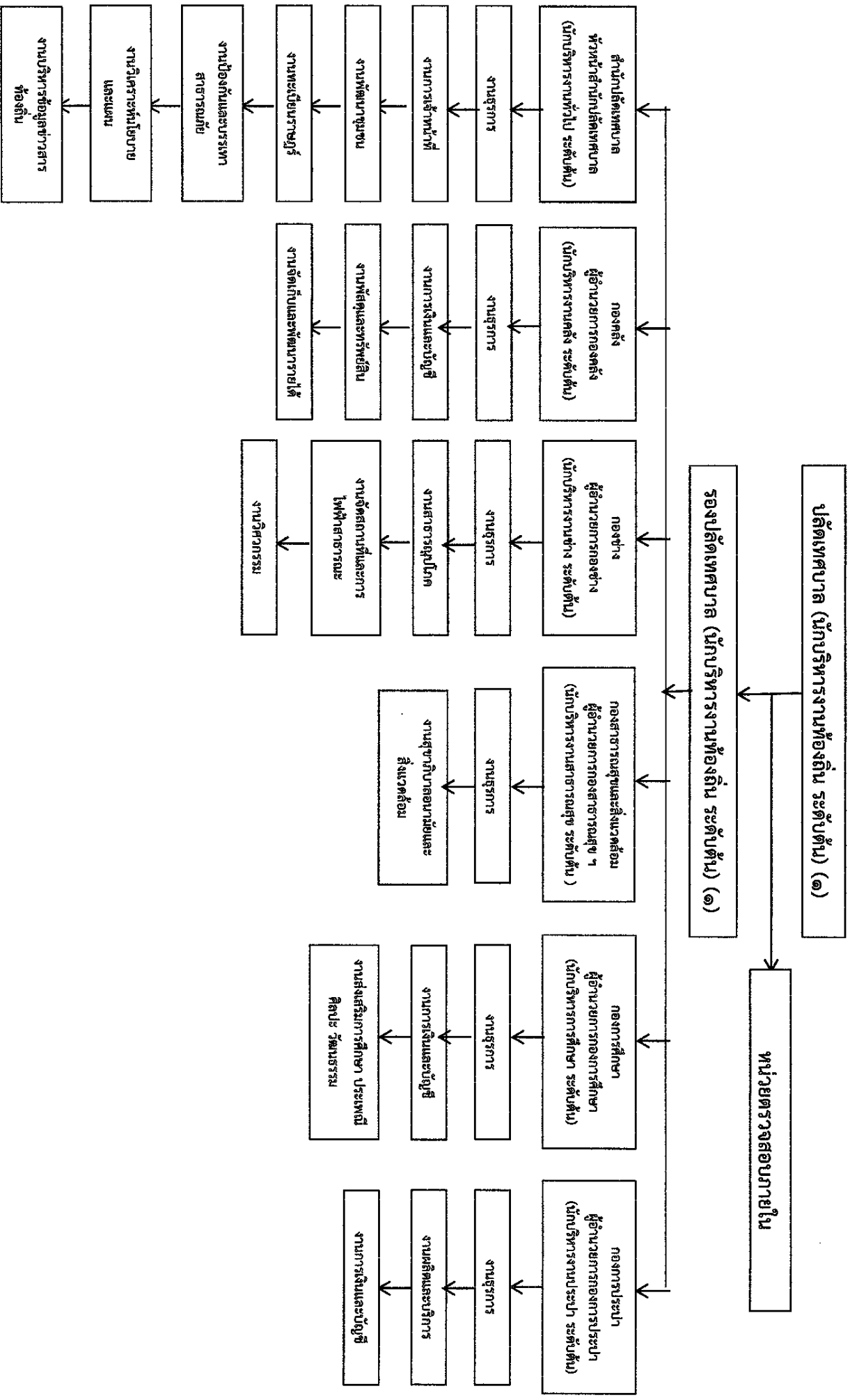
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๕๔,๘๓๖,๖๗๐ บาท = (๕๔,๘๓๖,๖๗๐ X ๕%) + ๕๔,๘๓๖,๖๗๐ = ๕๗,๕๗๘,๔๐๔ บาท)

(๓) ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

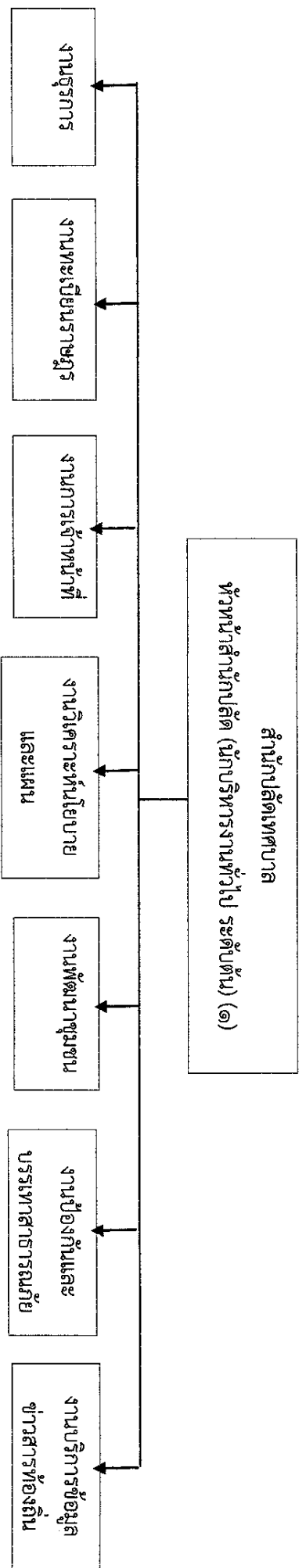
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕๗,๕๗๘,๔๐๔ บาท = (๕๗,๕๗๘,๔๐๔ X ๕%) + ๕๗,๕๗๘,๔๐๔ = ๖๐,๔๕๗,๔๒๙ บาท)

: ข้าราชการด้อยուն ภูเก็ตประจำด้อยուն รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภูเก็ตประจำด้อยունและพนักงานจ้างที่รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินด้อยուն ค่าจ้าง  
ไม่รวมภาคีธรรมเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

๑๐. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เทศบาลประเภท สามัญ)  
โครงสร้างของเทศบาลตำบลท่าแพ



### โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



- นักจัดการงานทั่วไป

(ปก./ชก.) (๑)

ผู้ช่วยประจำ

พนักงานชั้นรองยนต์ (๑)

พนักงานจ้าง

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๓)

- ภารโรง (๑)

- นักจัดการงานทะเบียน

และบัตร (ปก./ชก.) (๑)

- นักทรัพยากรบุคคล

(ปก./ชก.) (๑)

- นักวิเคราะห์นโยบาย

และแผน (ปก./ชก.) (๑)

- นักพัฒนาชุมชน

(ปก./ชก.) (๑)

- เจ้าพนักงานป้องกันและ

บรรเทาสาธารณภัย

(งง./ชง.) (๑)

ผู้ช่วยประจำ

- พนักงานชั้นรองจากรถ

ขนาดเบา (๑)

พนักงานจ้าง

- พนักงานดับเพลิง (๓)

- พนักงานชั้นรองยนต์ (๑)

- พนักงานวิทยุ (๑)

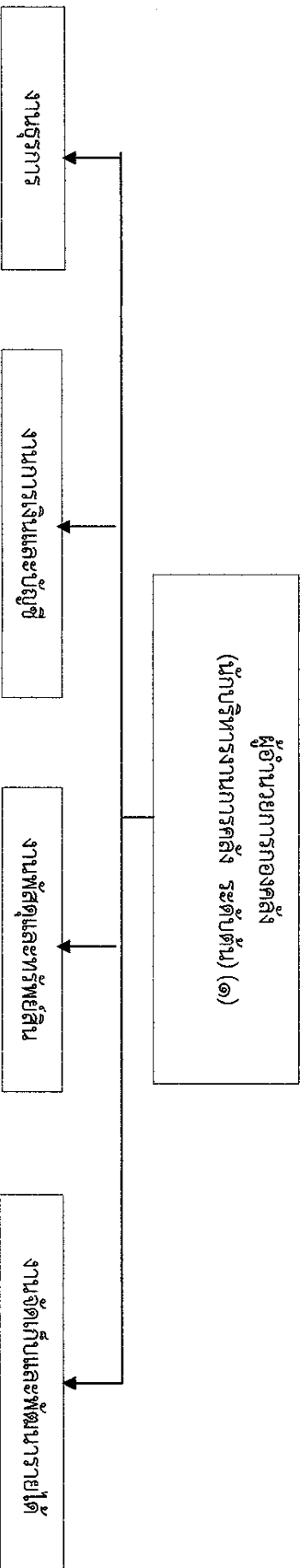
พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน

ประชาสัมพันธ์ (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง -พนักงานวิทยุ (๑)	รวม		
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.				ปง.	ปง./ชง.
จำนวน	-	-	๑	-	-	๕	-	-	๑	-	ปง./ชง.	๒	๑๐	๑๗

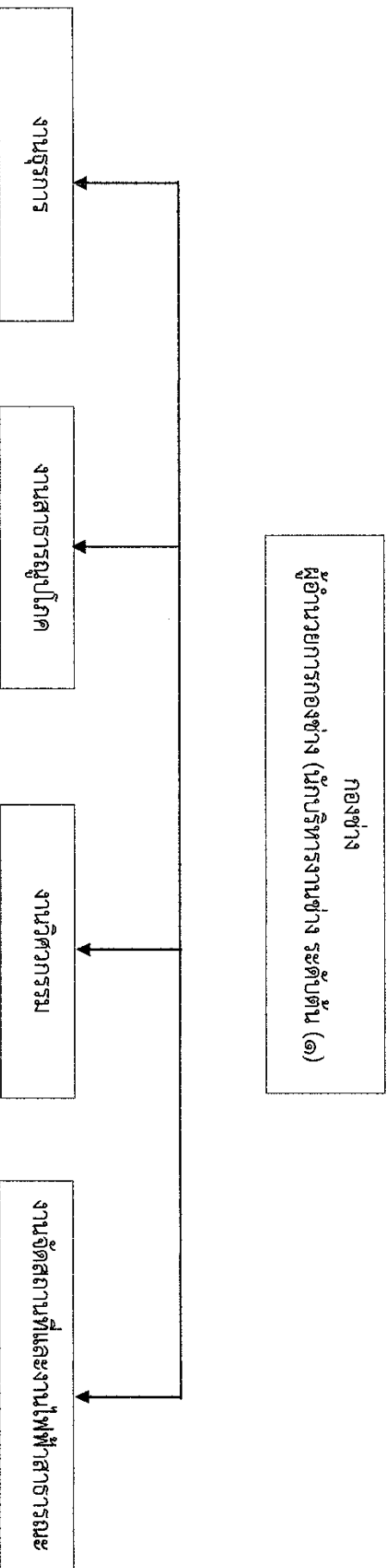
### โครงสร้างองค์กร



- นักวิชาการคลัง (ปก/ชก.) (๑)
  - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.) (๑)
  - นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก.) (๑)
  - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง.) (๑)
  - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง.) (๑)
- พนักงานจ้าง**
- ๑ ช.จ.พ.ง.พัสดุ (๑)
  - ๑ ช.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้ (๒)
  - ๑ คนงาน (๑)
- พนักงานจ้าง**
- ๑ ช.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป					ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อส.	ชง.	ปง.	ปง./ชง.				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	๕	๑๑

### โครงสร้างกองช่าง



- เจ้าพนักงานธุรการ  
(ปจ./ชง.) (1)

- นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) (๓)

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (1)

- นายช่างไฟฟ้า (ปจ./ชง.) (๑)

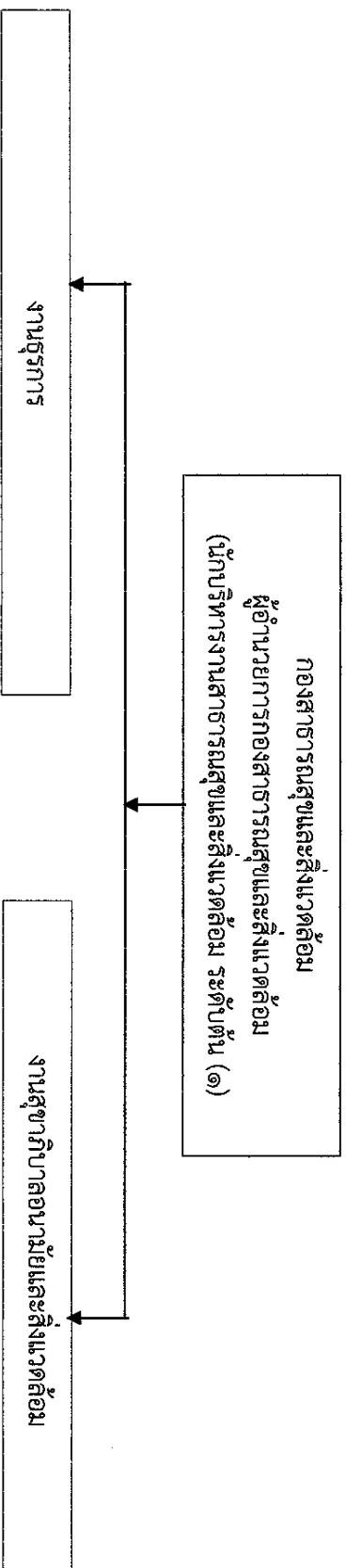
**พนักงานช่าง**  
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๓)

**ลูกจ้างประจำ**  
- ช่างไฟฟ้า (๑)  
**พนักงานช่าง**

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)  
- ผู้ช่วยนายช่างศิลป์ (๑)  
- พนักงานขับเครื่องจักรกล  
ขนาดเบา (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม	
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อส.	ชง.	ปจ.				ปจ./ชง.
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๒	๑	๒	-	๖	๑๔

### โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



พนักงานจ้าง  
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

พนักงานจ้าง  
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑)  
- พนักงานจ้าง  
- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (๑)  
- พนักงานชั้นบรรณรักษ์ (๒)  
- คมนงานประจำตยยะ (๔)  
- คมนงานกวาดตยยะ (๒)  
- คมนงาน (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อส.	ชง.	ปง.	ปง./ชง.			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑๑	๑๓

### โครงสร้างกองการศึกษา

#### กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (1))

งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)

งานส่งเสริมการศึกษา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชง.) (๑)

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชง.) (๑)

พนักงานครูเทศบาล

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ท่าแพ

- ครู คศ.๑ (๑)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดท่าแพ

- ครู คศ.๑ (๕)

- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๒) / (ว่าง(๒))

พนักงานจ้าง

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๘)

โรงเรียนเทศบาลตำบลท่าแพ

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๓ (๑) (ว่าง)

- ครู ینต้น คศ.๑ (๖) / (ว่าง (๒))

- ครู ینต้น คศ.๒ (๑) ว่าง

- ครู ینต้น คศ.๓ (๑) ว่าง

พนักงานจ้าง

- บุคลากรสนับสนุนการสอน (๑)

- บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (๑)

งานการเงินและบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้าง

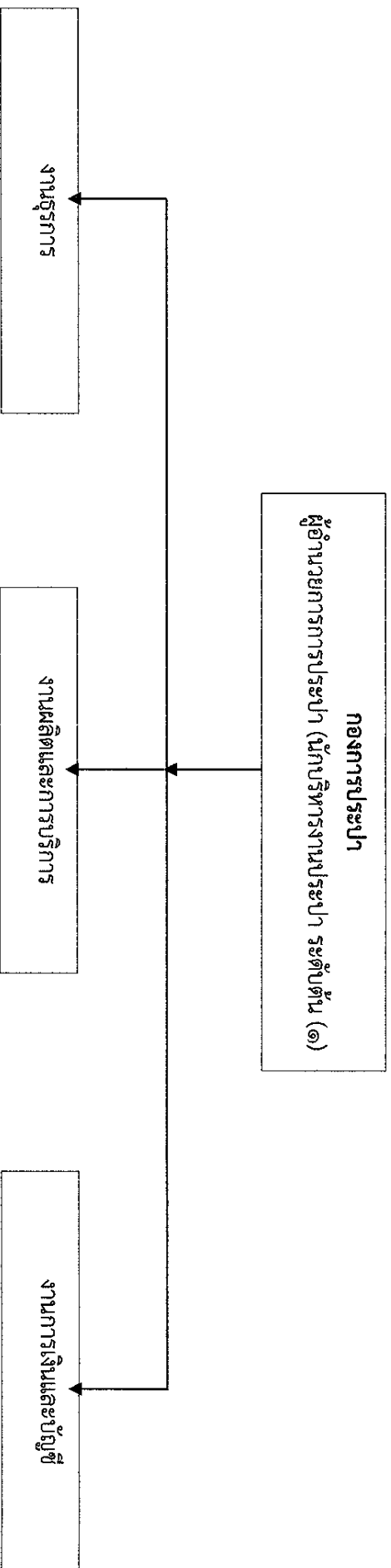
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป			สุกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม	
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อส.	ชง.	ปง.	ปง./ชง.				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	-	-	-	๓	๘

ระดับ	พนักงานเทศบาล	สุกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๒๐	-	๑๑	๓๑

## โครงสร้างของกองการประปา

-๔๒-



- เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้าง

- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

- คนงาน (๑)

- เจ้าพนักงานการเงินและ

บัญชี (ปง./ชง.) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม		
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อส.	ชง.				ปง.	ปง./ชง.
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๓	๖



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ค่าประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๑	นางภาวดี สุปรีสุขพร	นบ.	นบ.	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔,๘๐๐	-	๔๕๐,๕๒๐
๒	นางสุพิศ รุสเฝ้าจง	ร.ม.	ร.ม.	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๓	นายอรรถยง มพนิตร	ร.ม.	ร.ม.	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๔,๕๖๐
๔	น.ส.กมลทิพย์ วิจิระพันธ์	นธ.น.	นธ.น.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๔๓,๘๘๐	-	-	๒๔๓,๘๘๐
๕	น.ส.อัญชรา จันทรินทร์	นธ.น.	นธ.น.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๖	นายทิมภักดิ์ ยอดสมุทร	ศศ.น.	ศศ.น.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗๖,๘๒๐	-	-	๒๗๖,๘๒๐
๖	นางสุพิศา นวารถไพรีนทร์	ร.ม.	ร.ม.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๒๒๙,๖๐๐	-	-	๒๒๙,๖๐๐
๗	น.ส.สุจิตพร สายวาไร	นธ.น.	นธ.น.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๘	จ.อ.วิเชียร พรหมมาศ	ปวช. ช่างยนต์	ปวช. ช่างยนต์	๒๑-๒-๑๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๒๑-๒-๑๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๒๗๕,๐๔๐	-	-	๒๗๕,๐๔๐

ลูกจ้างประจำ

๑๐	นายอัมภาง เกติทอง	น.บ.	น.บ.	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๗๑,๗๒๐	-	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๑๑	นายสิทธิพรพงศ์ ขุนประดิษฐ์	น.บ.	น.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๘,๓๒๐	-	-	-	๑๖๘,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน)													
๑๒	น.ส.เพ็ญทิพย์ ธนงทิพย์	ปวช. การบัญชี	ปวช. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๗๖๐	-	-	-	๑๕๕,๗๖๐
๑๓	น.ส.สุชาดา จันทร์ทอง	ปวส.ช่างก่อสร้าง	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๖,๐๘๐	-	-	-	๑๒๖,๐๘๐
๑๔	น.ส.วิจิตร คำทอง	ป.ศ.วิศ.ศิลปศาสตรร่ำ	ป.ศ.วิศ.ศิลปศาสตรร่ำ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๑,๒๔๐	-	-	-	๑๔๑,๒๔๐
๑๕	น.ส.พัลลภี ชาวสิทธิ์	ป.ศ.วิศ.ศิลปศาสตรร่ำ	ป.ศ.วิศ.ศิลปศาสตรร่ำ	-	พนักงานประชาสัมพันธ์	-	พนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๓,๐๔๐	-	-	-	๑๓๓,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ฝึกหัด)													
๑๖	นายสมศักดิ์ ทวีชัยการ	ม.๓	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๗	นายธีรพงษ์ วงศ์เกษร	ปวส.ช่างไฟฟ้า	ปวส.ช่างไฟฟ้า	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๘	นายพะยะ ขอนันต์	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายเอก โกศลกุล	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายนิกร พรหมมาศ	ม.๖	-	พนักงานวิทยุ	-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	พนักงานวิทยุ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายชยรัตน์ พุทธไธ	ป.๘.ช่างเทคนิคฯ	-	การโรง	-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	การโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>๒. กองคลัง</b>												
๒๒	นางจิราพร อัครวิภาติ (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ร.ม.๘	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕๘,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๕๘,๓๒๐
๒๓	นางวิมล เข้มขมสุข	ป.ตรี ศิลปศาสตร	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๕๘,๘๘๐	-	-	๒๕๘,๘๘๐
๒๔	นางสาววิลาวัลย์ ชนชวัญ	ป.ตรี ปรัชญา	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๑๘,๕๐๐	-	-	๒๑๘,๕๐๐
๒๕	น.ส.แสงระวี ธิจิตราภรณ์	ป.ตรี (อ.ช.บ.)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	จงพ.การเงินฯ	ป.ง.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	จงพ.การเงินฯ	ป.ง.	๑๖๒,๐๐๐	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ร.๘	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๓๗,๘๐๐	-	-	๒๓๗,๘๐๐
๒๗	นางเอกองศ์ บิลสัน	อ.ร.บ.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	จงพ.จัดเก็บรายได้	ช.ง.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	จงพ.จัดเก็บรายได้	ช.ง.	๒๕๑,๒๕๐	-	-	๒๕๑,๒๕๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ควบคุมวุฒิ)</b>												
๒๘	นางภาภรณ์ ธิราชพันธ์	ป.ร.๘.การบัญชี	-	ผ.ช.จงพ.จัดเก็บรายได้	-	๑๕๕,๗๖๐	ผ.ช.จงพ.จัดเก็บรายได้	-	๑๕๕,๗๖๐	-	-	๑๕๕,๗๖๐
๒๙	น.ส.พนมฉัตร ศิริสมบัติ	ป.๘.การจัดการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๖,๕๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๖,๕๕๐	-	-	๑๒๖,๕๕๐
๓๐	นางจิวราภรณ์ ขวัญเกียรติ	อ.ร.บ.	-	ผ.ช.จงพ.การเงินและบัญชี	-	๑๓๑,๖๕๐	ผ.ช.จงพ.การเงินและบัญชี	-	๑๓๑,๖๕๐	-	-	๑๓๑,๖๕๐
๓๑	น.ส.ศรัศรินทร์ เสด็จประเสริญรัฐ	ป.ร.๘. การบัญชี	-	ผ.ช.จงพ.จัดเก็บรายได้	-	๑๒๖,๕๕๐	ผ.ช.จงพ.จัดเก็บรายได้	-	๑๒๖,๕๕๐	-	-	๑๒๖,๕๕๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๓๒	นางสาวฉัตร เกิดทอง	อ.ร.บ.	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>๓. กองช่าง</b>												
๓๓	นายอนุรัตน์ ลิ้มยัง	วท.บ.ก่อสร้าง	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๒๘,๐๘๐
๓๔	วิศกรโยธา	ปริญญาตรี	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	วิศกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	วิศกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๔๑๓,๗๖๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ร.๘.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๘๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๖	นายสุธา เนิยมณี	ป.ร.๘.ก่อสร้าง	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๕๖,๗๖๐	-	-	๒๕๖,๗๖๐
๓๗	สืบเอก อุษาวุฒิ คงยก	ป.ตรี วท.บ.ก่อสร้าง	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๑๒,๒๕๐	-	-	๒๑๒,๒๕๐
๓๘	นายธเนศ ภัทยา	ป.วช. ก่อสร้าง	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง.	๒๕๘,๒๐๐	-	-	๒๕๘,๒๐๐
๓๙	นายช่างไฟฟ้า	ป.ร.๘.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๘๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
<b>ลูกจ้างประจำ</b>												
๔๐	นายวิรัช คำทอง	ม.๓	-	ช่างไฟฟ้า	-	-	ช่างไฟฟ้า	-	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ควบคุมวุฒิ)</b>												
๔๑	นายสุทัศน์ ปฐมรัชกาล	ป.ร.๘.ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๕๕,๗๖๐	-	-	๑๕๕,๗๖๐
๔๒	นายภาวีย์ ขวัญเกียรติ	ป.ร.๘.ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๕๕,๗๖๐	-	-	๑๕๕,๗๖๐
๔๓	-	ป.วช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)</b>												
๔๔	นายปกรณ์ สุวรรณรัตน์	ปวช.ช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๓๖,๐๘๐	-	-	-	๑๓๖,๐๘๐
๔๕	นายพรชัย มีสุธา	ปวช.วิจิตรศิลป์	-	ผู้ช่วยช่างศิลป์	-	ผู้ช่วยช่างศิลป์	-	๑๒๑,๔๕๐	-	-	-	๑๒๑,๔๕๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ไม่ทักษะ)</b>												
๔๖	นายอุษฎา รัชยาพันธ์	ป.ตรี อุตสาหกรรม	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>												
๔๗	น.ส.ศุภณีย์ สุคนธ์พร	ส.ม.	๒๑-๕-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๑-๕-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๑๗,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๕๐
๔๘	น.ส.เสาวณีย์ นวลละออง	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์สุขภาพ)	๒๑-๕-๐๖-๕๖๐๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๒๑-๕-๐๖-๕๖๐๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๒๓๕,๕๖๐	-	-	๒๓๕,๕๖๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ไม่ทักษะ)</b>												
๔๙	น.ส.อัญชลีลักษณ์ ขวตพงษ์	ป.ตรี สาธารณสุขฯ	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๑๐,๑๒๐	-	-	-	๒๑๐,๑๒๐
๕๐	น.ส.บุษยาพร แก้วมณี	ป.ส.การตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๖,๓๒๐	-	-	-	๑๓๖,๓๒๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ไม่ทักษะ)</b>												
๕๑	นายสัตยา ปวีจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๕,๗๖๐	-	-	-	๑๕๕,๗๖๐
๕๒	นายอภิรักษ์ ทุบประดิษฐ์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๕,๗๖๐	-	-	-	๑๕๕,๗๖๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๕๓	นายธวัชชัย นาคมณี	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายสุธรรม รักษพันธ์	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายพิเชษฐ สุคนธ์	ป.ส. เทคโนโลยี	-	คณงานประจำรถขยะ	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นายเรศเกียรติ อู่มีธรรม	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายสุทิน จันทร์ทอง	ป.๔	-	คณงานกวาดขยะ	-	คณงานกวาดขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	น.ส.วาสนา จินวงษ์	ม.๓	-	คณงานกวาดขยะ	-	คณงานกวาดขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นายสมชาติ เหลืองแท้	ม.๓	-	คณงาน	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>๕. กองการศึกษา</b>												
๖๐	นายปฐภรณี พรหมมาศ	ศษ.ศ.	๒๑-๕-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๑-๕-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๕๑,๓๒๐
๖๑	นางนุชนิมิตร์ ทองรัตน์	นร.น.	๒๑-๕-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๑-๕-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นางสาวสุวรรณี บุญเหลือ	บ.ธ.ม.	๒๓๒-๐๘-๑๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๓๒-๐๘-๑๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๔๓,๘๕๐	-	-	๒๔๓,๘๕๐
๒๓	สิบเอก ธารศิริ ชุมทอง	ท.บ.น.	๒๓๒-๐๘-๑๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๒-๐๘-๑๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๘,๕๖๐	-	-	๓๑๘,๕๖๐
๒๔	นางพุดินันท์ ศรีจันทร์	บ.ธ.ม.	๒๓๒-๐๘-๑๔๐๑-๐๐๑	พนักงานเงินและบัญชี	ชง.	๒๓๒-๐๘-๑๔๐๑-๐๐๑	พนักงานเงินและบัญชี	ชง.	๒๔๖,๓๖๐	-	-	๒๔๖,๓๖๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน)</b>												
๒๕	นางบังอร อรชร	บ.ธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๖,๘๕๐	-	-	๑๒๖,๘๕๐
๒๖	น.ส.อัมมัญญา สงสว่าง	ป.ส.การตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๑,๖๕๐	-	-	๑๓๑,๖๕๐
๒๗	นางอรุณพร ช่างกิจ	ร.น.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.จ.น.พ.ธุรการ ร.ร.	-	๑๓๑,๖๕๐	-	-	๑๓๑,๖๕๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าแพ</b>												
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>												
๒๘	น.ส.เนนงพพร สุวรรณจักร	ค.น.	๘๐-๒-๐๓๕๗	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๓๕๗	ครู	คศ.๑	๒๔๘,๘๕๐	-	-	๒๔๘,๘๕๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๒๙	นายสันติ จันทร์วีระ	ปวช.ช่างอิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

<b>พนักงานครูเทศบาล</b>												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๓๐	นาง วัง	ปริญญาตรี	๘๐-๒-๐๐๘๙	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	๘๐-๒-๐๐๘๙	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	๒๔๖,๑๖๐	-	-	๒๔๖,๑๖๐
๓๑	นาง วัง	ปริญญาตรี	๘๐-๒-๐๐๘๖	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	๘๐-๒-๐๐๘๖	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	๒๔๖,๑๖๐	-	-	๒๔๖,๑๖๐
๓๒	นางสุนีย์ พึ่งยาง	ค.ช.ม.	๘๐-๒-๐๐๙๑	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๐๙๑	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	๒๕๓,๘๐๐
๓๓	นางสุนิษา จงภักดิ์	ค.ช.ม.	๘๐-๒-๐๓๕๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๘๐-๒-๐๓๕๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔๓,๘๕๐	-	-	๒๔๓,๘๕๐
๓๔	น.ส.นวลศิริ บุญประกอบ	คศ.บ.	๘๐-๒-๐๓๕๙	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๓๕๙	ครู	คศ.๑	๒๔๘,๘๕๐	-	-	๒๔๘,๘๕๐
๓๕	นางวิภาวี ทรหม่นาศ	ค.ช.ม.	๘๐-๒-๐๓๖๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๘๐-๒-๐๓๖๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	๒๕๓,๘๐๐
๓๖	นางสุพรรณิ ขุนพิชช	ค.น.	๘๐-๒-๐๓๖๑	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๓๖๑	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	๒๕๓,๘๐๐
๓๗	น.ส.อึ้งคนา สุทิน	ป.ตรี สังคมศึกษา	๘๐-๒-๐๓๖๒	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๓๖๒	ครู	คศ.๑	๒๔๘,๘๕๐	-	-	๒๔๘,๘๕๐
๓๘	น.ส.รพีพร สุพรรณพงษ์	ค.น.	๘๐-๒-๐๓๖๔	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๓๖๔	ครู	คศ.๑	๒๐๐,๐๕๐	-	-	๒๐๐,๐๕๐
<b>พนักงานงานบริหารภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน)</b>												
๓๙	นางจรัสรัตน์ วิสุทธ์พันธ์	บ.ธ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๖,๔๐๐	-	-	๑๕๖,๔๐๐
๔๐	นางอภิสันท์ จันทรัมย์	ป.ตรี พละศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๓,๖๕๐	-	-	๑๓๓,๖๕๐
๔๑	นางนงนุชรัตน์ มณีจรัส	ค.น.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๓,๖๕๐	-	-	๑๓๓,๖๕๐
๔๒	น.ส.ภัสสร ชำนิเอก	ก.ช.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๖,๔๐๐	-	-	๑๕๖,๔๐๐
๔๓	น.ส.ศศานันท์ เข็ชร์ไชยพงศ์	ค.ช.ม.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๑,๖๕๐	-	-	๑๓๑,๖๕๐
๔๔	นาง วัง	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๔๕	นางวิธยา ยอนแก้ว	ก.ช.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๔๖	นางไพยชม อุมงคล	ค.น.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>โรงเรียนเทศบาลตำบลท่าแพ</b>													
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>													
๘๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ปริญญาตรี	๓๓๓๕๖-๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ศศ. ๓	๓๓๓๕๖-๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ศศ. ๓	๕๓๓๖,๕๐๐	-	๓๓๓๖,๕๐๐	-	ว่างคืน/เกษียณ
๘๘	นางโรหิต ชุมลักษ์พันธ์	ค.บ.	๓๕๓๕๖-๒	ครู	ศศ.๑	๓๕๓๕๖-๒	ครู	ศศ.๑	๒๕๓๖,๘๕๐	-	๒๕๓๖,๘๕๐	-	
๘๙	นางชยาภรณ์ พันธ์เกษม	ศษ.ม.	๓๕๓๕๕-๒	ครู	ศศ.๑	๓๕๓๕๕-๒	ครู	ศศ.๑	๓๒๖๖,๖๕๐	-	๓๒๖๖,๖๕๐	-	
๙๐	นายโกศล พรหมมาศ	ศษ.ม.	๓๕๓๕๕-๒	ครู	ศศ.๑	๓๕๓๕๕-๒	ครู	ศศ.๑	๒๖๖๖,๕๐๐	-	๒๖๖๖,๕๐๐	-	
๙๑	ว่าง	ปริญญาตรี	๓๓๓๕๖-๒	ครู	ศศ.๓	๓๓๓๕๖-๒	ครู	ศศ.๓	๕๓๓๖,๕๐๐	-	๕๓๓๖,๕๐๐	-	
๙๒	ว่าง	ปริญญาตรี	๓๓๓๕๕-๒	ครู	ศศ.๒	๓๓๓๕๕-๒	ครู	ศศ.๒	๔๕๓๖,๕๐๐	-	๔๕๓๖,๕๐๐	-	
๙๓	นางสุภาณี เกตุสิงห์	ค.บ.	๓๖๓๕๕-๒	ครู	ศศ.๑	๓๖๓๕๕-๒	ครู	ศศ.๑	๒๕๓๖,๘๕๐	-	๒๕๓๖,๘๕๐	-	
๙๔	นางรัตณี ขนงามแก้ว	ค.บ.	๓๖๓๕๖-๒	ครู	ศศ.๑	๓๖๓๕๖-๒	ครู	ศศ.๑	๒๕๓๖,๘๕๐	-	๒๕๓๖,๘๕๐	-	
๙๕	ว่าง	ปริญญาตรี	๓๖๓๕๖-๒	ครู	ศศ.๑	๓๖๓๕๖-๒	ครู	ศศ.๑	๓๕๓๖,๓๖๐	-	๓๕๓๖,๓๖๐	-	
๙๖	ครูผู้ช่วย (ว่าง)	ปริญญาตรี	๓๖๓๕๕-๒	ครู	ครูผู้ช่วย	๓๖๓๕๕-๒	ครู	ครูผู้ช่วย	๓๒๖๖,๓๖๐	-	๓๒๖๖,๓๖๐	-	
<b>พนักงานรักษาความสะอาด</b>													
๙๗	นางมะลิตา หนูทอง	ป.ส.การบัญชี	๓๓๓๕๖-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๓๓๓๕๖-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑๒๖๖,๕๕๐	-	๑๒๖๖,๕๕๐	-	
<b>พนักงานช่างซ่อม</b>													
๙๘	นายธีรยุทธ์ นพรัตน์	ม.๓	๓๗๖๗-๕	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง)	-	๓๗๖๗-๕	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง)	-	๑๐๘๖,๐๐๐	-	๑๐๘๖,๐๐๐	-	
<b>บ. กองการประปา</b>													
๙๙	นายสุพิชญ์นันท์ ศิลปะรักษ์	ป.ศวี วทบ.ก่อสร้าง	๒๑-๒-๐๕-๒๑๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประจำ)	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประจำ)	ต้น	๕๖๖๒,๒๕๐	๕๒๖๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	-	๕๓๕๕,๒๕๐
๑๐๐	ว่าง	ป.ส.	๒๑-๒-๐๕-๕๒๑๑-๐๐๑	งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ข.ง.	๒๑-๒-๐๕-๕๒๑๑-๐๐๑	งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ข.ง.	๒๘๗,๕๐๐	-	๒๘๗,๕๐๐	-	
๑๐๑	นางศิริอรณ กสิณัมภ์	ป.ส. ช่างไฟฟ้า	๒๑-๒-๐๕-๕๒๑๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	๓	๒๑-๒-๐๕-๕๒๑๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ป.ง.	๑๓๖๖,๐๘๐	-	๑๓๖๖,๐๘๐	-	
<b>พนักงานช่างซ่อม</b>													
๑๐๒	นายสุธัญ สุชาติ	ป.๖	-	พนักงานติดตั้งประปา	-	-	พนักงานติดตั้งประปา	-	๑๐๘๖,๐๐๐	-	๑๐๘๖,๐๐๐	-	
๑๐๓	นายณรงค์เดช ขุนบุรุษย์	ม.๓	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘๖,๐๐๐	-	๑๐๘๖,๐๐๐	-	
๑๐๔	นายวรุฒ นพวิฑูรย์	ม.๓	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘๖,๐๐๐	-	๑๐๘๖,๐๐๐	-	
<b>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>													
๑๐๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปริญญาตรี	๒๑-๒-๒๒๐๕-๐๐๑	งนท.ตรวจสอบภายใน	ป.ก./ข.ง.	๒๑-๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ข.ง.	๔๓๓๖,๓๖๐	-	๔๓๓๖,๓๖๐	-	ว่างคืน

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าแพ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไป การปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกลางและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในรอบ ๓ ปี พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนจะได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร  
ดังต่อไปนี้

**หลักสูตรการพัฒนา**

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

**หลักสูตรการพัฒนา**

**วิธีการพัฒนา**

- ๑) จัดโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานและลูกจ้างทุกปี
- ๒) ส่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเข้าอบรมสัมมนากับหน่วยงานอื่น
- ๓) การจัดประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- ๔) จัดโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- ๕) จัดโครงการแข่งขันกีฬาเทศบาลตำบลท่าแพ

**ระยะเวลาดำเนินการ**

หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการตามหลักสูตรต่าง ๆ ในแต่ละรอบปีงบประมาณ											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
จัดโครงการอบรมและทัศนศึกษา ดูงานของพนักงานและลูกจ้างทุกปี				←	→							
ส่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เข้าอบรมสัมมนากับหน่วยงานอื่น	←											→
การจัดประชุมประจำเดือนพนักงาน เทศบาลและลูกจ้าง	←											→
จัดโครงการอบรมคุณธรรมและ จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง									←	→		

งบประมาณในการดำเนินการตามแผนพัฒนา

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑.	โครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานและลูกจ้างทุกปี	๒๐๐,๐๐๐	สำนักปลัดเทศบาล
๒.	ส่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเข้าอบรมสัมมนากับหน่วยงานอื่น	๑๐๐,๐๐๐	ทุกส่วนราชการ
๓.	การจัดประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	-	สำนักปลัดเทศบาล
๔.	โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	-	สำนักปลัดเทศบาล

**๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

เทศบาลตำบลท่าแพ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าแพ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

.....

# ภาคผนวก