



ประกาศเทศบาลตำบลท่าจิว
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลท่าจิว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลท่าจิว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลท่าจิว เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

— N

(นายประสิทธิ์ แซ่ส่อ)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าจิว



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

เทศบาลตำบลท่าจิว

อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ของเทศบาลตำบลท่าจิว อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนาอัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลท่าจิว ได้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้เทศบาลตำบลท่าจิวสามารถคาดการณ์ได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปี จะมีอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใดบ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีอีกด้วย

ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าจิว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับนี้ขึ้นเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง (ก.ท.จ.จังหวัดตรัง) พิจารณาให้ความเห็นชอบประกาศใช้ต่อไป

เทศบาลตำบลท่าจิว

12 กันยายน 2566

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	2
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	5
ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	8
ภารกิจหลักและภารกิจรอง	14
สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	15
โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	15
กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ระหว่างปี พ.ศ.2561 - 2563)	20
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	23
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	30
บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	36
แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล	41
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาล	41
ภาคผนวก	
- สำเนาประกาศเทศบาลตำบลท่าจิว เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ประกาศ ณ วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2566	
- สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลท่าจิว ที่ 166/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2566	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 7 กรกฎาคม 2566	

การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าจิว

1. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลท่าจิว ได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นการล่วงหน้า ในการที่จะนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยยึดประกาศ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดตรัง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุด ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าจิวจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับใน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าจั่ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- 2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าจั่ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่
- 2.4 เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าจั่วเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม
- 2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าจั่วสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงาน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- 2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าจั่วสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- 2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าจั่วมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลท่าจั่วที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลท่าจั่ว

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลท่าจั่ว ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลท่าจั่วเป็นประธาน และเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าจั่วตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าจั่ว รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าจั่ว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าจั่วบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลท่าจี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 จัดสรรประเภทของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าจี้ (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตำบลท่าจี้ ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในเทศบาลตำบลท่าจี้ นั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของเทศบาลตำบลท่าจี้ทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/

เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของเทศบาล ตำบลท่าจิวอย่างสูงสุด

3.6 วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมากเช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล (คน)	ครูและบุคลากรทางการศึกษา	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
1	เทศบาลตำบลท่าจิว	5	15	3	-	22	40
2	เทศบาลตำบลคลองปาง	7	23	2	-	24	49
3	เทศบาลตำบลห้วยนาง	5	16	12	1	25	54
4	เทศบาลตำบลนาง	6	23	4	1	33	61

3.8 เทศบาลตำบลท่าจิวมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลีย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เทศบาลตำบลท่าจิวมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้เทศบาลตำบลท่าจิวพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้เทศบาลตำบลท่าจิวสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้เทศบาลตำบลท่าจิวสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

1. ด้านกายภาพ

1.1 ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลท่าจิว อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ตั้งอยู่ที่ Latitude 7.866576 Longitude 99.676354 (7°51'59.7"N 99°40'34.9"E) เป็นเทศบาลขนาดเล็ก ตั้งอยู่เลขที่ 55 หมู่ที่ 2 ตำบลท่าจิว อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของที่ว่าการอำเภอห้วยยอด มีระยะทางห่างกันประมาณ 5 กิโลเมตร มีเนื้อที่รวม 30,943.75 ไร่ หรือประมาณ 49.51 ตารางกิโลเมตร จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจิว อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง เป็นเทศบาลตำบลท่าจิว ลงวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2556 ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2556 โดยมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลหนองปรือ อำเภอรัชฎา

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลเขาปูน อำเภอห้วยยอด

ทิศตะวันออก ติดต่อ ตำบลในเตา อำเภอห้วยยอด

ทิศตะวันตก ติดต่อ ตำบลหนองช้างแล่น ตำบลเขาขาว อำเภอห้วยยอด

1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศของเทศบาลตำบลท่าจิว โดยทั่วไปจะเป็นที่ราบและภูเขา สามารถแยกได้ดังนี้

- พื้นที่ที่เป็นภูเขาจะอยู่ทางทิศตะวันออกของตำบล ซึ่งอยู่ในหมู่ที่ 1, 5, 7 พื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นภูเขาและป่าไม้
- พื้นที่ที่เป็นภูเขาจะอยู่กระจัดกระจายทั้งตำบลพื้นที่ส่วนใหญ่ประชาชนใช้ทำสวนยางพาราและทำสวนปาล์ม

1.3 ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศตำบลท่าจิว อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง อยู่ภายใต้ อิทธิพลของลมมรสุมที่พัดผ่านประจำเป็นฤดูกาล 2 ชนิด คือ ฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือหรือฤดูหนาว จะมีลมจากทิศตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นลมเย็นและแห้งจากประเทศจีนพัดปกคลุมประเทศไทย จังหวัดตรังซึ่งอยู่ทางด้านฝั่งตะวันตกได้รับอิทธิพลของลมนี้จึงมีฝนตก เพียงเล็กน้อย และมีอากาศเย็น ลมมรสุมอีกชนิดหนึ่งคือ ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งพัดผ่านมหาสมุทรอินเดีย จึงพาเอาไอน้ำและความชุ่มชื้นมาสู่ประเทศไทย แต่เนื่องจากจังหวัดตรังอยู่ทางด้านรับลม จึงได้รับอิทธิพลจากลมนี้อย่างเต็มที่ จึงทำให้มีฝนตกชุกมากเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ที่อยู่ทางตอนบนของประเทศ แต่ในภาคเดียวกันจังหวัดตรังมีฝนอยู่ในเกณฑ์แล้ง

1.4 ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วนปนทราย เหมาะแก่การทำสวนยางพารา และปาล์มน้ำมัน

1.5 ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่านได้แก่

- | | | | |
|-----------------|--------------------|-----------|-----------|
| - คลองท่าจิว | หมู่ที่ 1, 2, 7, 6 | - คลองโก | หมู่ที่ 7 |
| - คลองโสมมะม่วง | หมู่ที่ 3 | - คลองมวน | หมู่ที่ 4 |

1.6 ลักษณะของไม้และป่าไม้

ลักษณะป่าไม้เป็นป่าดิบชื้น

2. ด้านการเมือง/การปกครอง

2.1 เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลท่าจิว มีจำนวนหมู่บ้าน 8 หมู่บ้าน อยู่ในเขตเทศบาลตำบล เต็มหมู่บ้านทั้ง 8 หมู่บ้าน โดยแยกพื้นที่การปกครองออกเป็น 8 หมู่บ้าน ดังนี้

- | | | | |
|---------------|----------------|------------------|-------------------|
| 1. บ้านท่าจิว | 2. บ้านนาโพธิ์ | 3. บ้านโสมมะม่วง | 4. บ้านปากห้วย |
| 5. บ้านไทรงาม | 6. บ้านทุ่งควน | 7. บ้านหินงอม | 8. บ้านเกาะยางแดง |

2.2 การเลือกตั้ง

ประกอบด้วย 2 เขตได้แก่

เขตที่ 1 ได้แก่ หมู่ที่ 1, 3 บางส่วน , 5, 7, 8

เขตที่ 2 ได้แก่ หมู่ที่ 2, 3 บางส่วน, 4, 6

3. จำนวนประชากร

หมู่บ้าน/ตำบล	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)		
			ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ 1	บ้านท่าจิว	230	401	348	749
หมู่ที่ 2	บ้านนาโพธิ์	222	322	323	645
หมู่ที่ 3	บ้านโสมมะม่วง	219	337	360	697
หมู่ที่ 4	บ้านปากห้วย	251	297	319	616
หมู่ที่ 5	บ้านไทรงาม	146	230	205	435
หมู่ที่ 6	บ้านทุ่งควน	193	323	352	675
หมู่ที่ 7	บ้านหินงอม	138	213	215	428
หมู่ที่ 8	บ้านเกาะยางแดง	257	390	349	739
รวมทั้งหมด		1,661	2,513	2,471	4,984

(ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอห้วยยอด)

วิสัยทัศน์ (VISION) การพัฒนาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าจิว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตดี ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ดังนี้

“สาธารณสุขปลอดภัย มีคุณภาพชีวิต ผลผลิตเกษตรกรก้าวหน้า พัฒนาแห่งท่องเที่ยว”

4.1 ปัญหาสิ่งแวดล้อม (มลภาวะอากาศ, ทางน้ำและขยะมูลฝอย)

มลพิษทางอากาศลักษณะปัญหา

ประชาชนในเขตเทศบาลประสบปัญหาฝุ่นละออง คิวีนไฟจากเตาเผาถ่าน รถ โรงรรมยาง การจัดการของฟาร์มสุกรยังไม่ได้มาตรฐาน ตลอดจนการจัดการสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย ส่งกลิ่นรบกวน ผู้ประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ ร้านอาหารไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

มลพิษทางน้ำลักษณะปัญหา

1. อาคารบ้านเรือนปล่อยน้ำเน่าเสียลงคูคลอง โดยไม่มีการบำบัดและเทศบาลยังไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย
2. ประชาชนไม่มีความรู้และขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม

มลพิษจากการกำจัดขยะมูลฝอยลักษณะปัญหา

ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนเมืองทุกแห่ง นับวันจะเป็นปัญหาใหญ่ในอนาคตยากที่จะกำจัดโดยไม่ให้เกิดมลพิษได้ เทศบาลตำบลท่าจิวก็เช่นเดียวกัน และปัญหานี้ในวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเนื่องจากการจัดการสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยและประชาชนขาดความรู้และจิตสำนึกในการกำจัดขยะมูลฝอย

4.2 ปัญหาสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการไม่เพียงพอ

ลักษณะปัญหา

1. ถนนและทางเท้าคับแคบ ชำรุด ไม่เพียงพอและไม่ได้มาตรฐาน มีน้ำท่วมขังเวลาฝนตกน้ำเซาะถนนพัง เป็นหลุมบ่อ ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้ง ในแต่ละปีต้องสูญเสียงบประมาณในการซ่อมแซมเป็นจำนวนมาก
2. ไฟฟ้าสาธารณะ แสงสว่าง ไม่เพียงพอและทั่วถึง ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่มีความปลอดภัยในการสัญจรไปมา
3. การพัฒนาและปรับปรุงสาธารณูปโภคและสาธารณูปการไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากขาดงบประมาณซึ่งต้องขอรับจากส่วนกลาง ทำให้การดำเนินการล่าช้า
4. ประปา น้ำไม่เพียงพอกับการบริโภคอุปโภคและคุณภาพน้ำยังไม่ได้มาตรฐาน

4.3 ปัญหาการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ดีเท่าที่ควร

ลักษณะปัญหา

สืบเนื่องจากประชาชนในเขตเทศบาลมีอัตราการว่างงานสูง เนื่องจากมีอาชีพกรีดยางพาราเป็นหลัก ขาดการสนับสนุนการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง ขาดการศึกษาข้อมูล ในการนำสิ่งกระตุ้นให้เกิดภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาขีดความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งก่อให้เกิดรายได้แก่ชุมชน

4.4 ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ลักษณะปัญหา

จากข้อมูลสถิติคดีอาชญากรรมที่เกิดขึ้น ภายในเขตเทศบาลตำบลท่าจี้พบว่ามิดี คดียาเสพติดมากที่สุด รองลงมาคือทรัพย์สิน เป็นอันดับ 2 และคดีลักลอบเล่นการพนัน เป็นอันดับ 3

4.5 ปัญหายาเสพติด

ลักษณะปัญหา

มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดค่อนข้างมากไม่ว่าจะในเขตชุมชน หมู่บ้าน และตาม สถานศึกษาอาจมีสาเหตุมาจากครอบครัวแตกแยก พ่อแม่ทะเลาะกันบ่อย ก่อให้ครอบครัวขาดความอบอุ่นหรือเกิดจากค่านิยม ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ อยากรู้อยากรู้ ความศีกะนงจากการถูกชักชวนจากเพื่อน

4.6 ปัญหาการให้บริการประชาชนยังไม่ดีเท่าที่ควร

ลักษณะปัญหา

การให้บริการด้านต่าง ๆ ของเทศบาลยังไม่ทั่วถึงและดีพอ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ประกอบกับระเบียบกฎหมายมีหลาย ขั้นตอน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า จึงไม่เอื้ออำนวยสะดวกต่อการให้บริการประชาชนเท่าที่ควร

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าจี้ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าจี้ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาเทศบาลตำบลท่าจี้จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัย

ความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลท่าจิว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้ พร้อมทั้งจะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลท่าจิว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 2) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ ให้มีน้ำสะอาด หรือน้ำประปา
- 3) การสาธารณสุข การให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 4) การควบคุมอาคาร
- 5) การวางผังเมือง และการควบคุมการก่อสร้าง

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การจัดการศึกษา จัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 2) การส่งเสริมกีฬา ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- 3) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- 4) รักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 5) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- 6) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 2) การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย และการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม

- 5.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- 1) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - 2) การส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว
 - 3) เทศพาณิชย์
- 5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- 1) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 2) ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกแก่ประชาชนต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม
 - 3) รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน ชุมชน โรงเรียน มีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะตลอดจนจัดระบบการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 4) สร้างจิตสำนึกแก่ชุมชนและผู้ประกอบการ ให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง
- 5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- 1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - 2) การอนุรักษ์ พื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- 1) ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม โดยการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการและส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการประชาพิจารณ์ได้
 - 2) ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการถอดถอนสมาชิกสภาเทศบาลและผู้บริหารท้องถิ่นโดยประชาชน 3 ใน 4 ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง มาลงคะแนนเสียงให้ ส.ท. หรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง
 - 3) ให้ประชาชนมีส่วนในการเสนอเทศบาลฯ โดยประชาชนจำนวนกึ่งหนึ่งของผู้มีสิทธิเลือกตั้งสามารถเข้าชื่อเสนอประธานสภาเทศบาล เพื่อให้สภาเทศบาลพิจารณาออกเทศบัญญัติตามความต้องการและแนวทางแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตนเองได้
 - 4) ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยรัฐธรรมนูญเปิดโอกาสให้ประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นระดับต่างๆโดยเข้าร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีจำนวน 1 ใน 3 ของกรรมการ
- ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลทำง้าวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าจิว (ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจด้านสังคมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1) มีการจ้างงานจากบริษัทขนาดใหญ่ในพื้นที่ 2) มีตลาดในชุมชนก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการ 3) มีร้านค้าขนาดใหญ่ในชุมชน 4) มีน้ำเพื่อการเกษตรตลอดปี	1) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้จากภาคการเกษตรเป็นหลักไม่มีการประกอบอาชีพเสริม 2) ประชาชนนิยมปลูกพืชเชิงเดี่ยว 3) กลุ่มอาชีพขาดความรู้ทางการตลาดและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ 4) ขาดการรวมกลุ่มของอาชีพต่าง ๆ จึงขาดอำนาจในการต่อรองในตลาด

โอกาส	อุปสรรค
1) ยุทธศาสตร์ตำบลสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล/จังหวัด 2) การสร้างความเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3) มีสถานที่ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับจังหวัดได้ 4) รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนหรือเชื่อมโยงเครือข่าย (OTOP) 5) ภาครัฐมีนโยบายแก้ปัญหาความยากจน	1) ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ 2) ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3) พื้นที่บางส่วนติดเขตป่าอนุรักษ์ 4) ประชาชนบางส่วนขาดเอกสารสิทธิ์การถือครองที่ดินจึงไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ

ด้านสังคม

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1) จุดที่ตั้งของตำบลมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4270 ตัดผ่านสะดวกแก่การคมนาคม 2) มีสถานศึกษาในระดับปฐมวัยประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา 3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารที่ได้มาตรฐานจำนวน 2 หลัง 4) มีวัดตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบล 1 แห่ง 5) มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ 6) มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุผู้พิการเด็กกภาพไร้ผู้ยากไร้ในตำบลอย่างต่อเนื่อง 7) ประชาชนมีสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าทุกคน	1) เส้นทางคมนาคมที่เชื่อมระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวกและยังไม่ได้มาตรฐาน 2) การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งและยั่งยืน 3) การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครบทั้งตำบล 4) ไม่มีการวางแผนพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบและชัดเจน 5) ชุมชนยังไม่ตระหนักถึงการคัดแยกขยะก่อนทิ้งทำให้ขยะมีปริมาณเพิ่มขึ้น 6) มีการเล่นการพนันหวยหุ้น 7) ปัญหายาเสพติดในชุมชน

โอกาส	อุปสรรค
1) รัฐบาลมีนโยบายการแก้ไขปัญหาความยากจน 2) รัฐบาลให้ความสำคัญต่อปัญหาเสพติด 3) สามารถขอสนับสนุนงบประมาณจากส่วนราชการอื่น ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านสังคม 4) มีการดำเนินงานด้านกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับเทศบาล	1) สถาบันครอบครัวเริ่มอ่อนแอเนื่องจากสังคมให้ความสำคัญกับวัตถุ ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันซึ่งอยู่ในสภาวะถดถอย 2) วิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชนกำลังสลายไปตามการเจริญเติบโตของการพัฒนา 3) ประชาชนมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพเช่นการดื่มสุราสูบบุหรี่ขาดการออกกำลังกายการบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ 4) ปัญหาความเครียดและสุขภาพจิตจากการดำเนินชีวิตที่เร่งรีบ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1) เป็นที่ตั้งของอ่างเก็บน้ำคลองท่าวีซึ่งสามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดปี 2) รัฐบาลมีนโยบายรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3) มีพื้นที่บางส่วนติดเขตป่าอนุรักษ์ 4) เป็นพื้นที่ป่าต้นน้ำที่ยังคงความอุดมสมบูรณ์ 5) มีป่าไม้ชุมชน	1) ที่ดินทำกินของประชาชนบางส่วนติดพื้นที่ป่าอนุรักษ์ 2) ไม่มีการบริหารจัดการพื้นที่ป่าชุมชน

โอกาส	อุปสรรค
1) มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ	1) มีการบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนบางส่วน 2) ประชาชนนิยมปลูกพืชเชิงเดี่ยว

ด้านการเมือง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1) มีการจัดโครงสร้างภายในสอดคล้องกับภารกิจ 2) มีกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามนโยบายการพัฒนา 3) มีการแบ่งงาน / มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ 4) บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	1) กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน 2) อาคารสำนักงานมีพื้นที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน 3) ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย ทำให้ผลงานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง 5) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อย

โอกาส	อุปสรรค
1) ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานได้ตามที่กฎหมายกำหนด 2) กฎหมายรัฐธรรมนูญให้สิทธิในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน	1) ขาดการวางผังเมืองที่ดี 2) ขาดงบประมาณการจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เนื่องจากต้องใช้งบการลงทุน (Investment) เป็นจำนวนมาก 3) ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล 4) กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 5) การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ 6) มีการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้ท้องถิ่นรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น แต่บุคลากรมีเท่าเดิม

6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลท่าม่วง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาล จากอำนาจหน้าที่และเทศบาลตำบล ซึ่งบัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาตำบล เห็นว่าเทศบาลตำบลท่าม่วงมีภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟู วัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลท่าจี้ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 57 อัตรา โดยได้กำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ.2566-2569 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องควบคุมค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกิน 40 เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี แต่เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม อย่างรวดเร็ว ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลท่าจี้จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้เกิดปัญหาและความต้องการของประชาชนที่ต้องการรับบริการจากเทศบาลมากยิ่งขึ้นไปด้วยเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าจี้ จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองการศึกษาของเทศบาลตำบลท่าจี้ เพื่อให้การบริหารราชการของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามที่เทศบาลตำบลท่าจี้ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง เพื่อที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงินการรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท งานการจัดทำบัญชีงานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

4. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพงานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อนการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

5. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชีเอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินทางเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ รายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าม่วง ทำให้มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยให้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยการ - งานเลือกตั้ง - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานโรงพยาบาล - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานแผนงานและงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานวิชาการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานนิติการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>1. สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยการ - งานเลือกตั้ง - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานโรงพยาบาล - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานแผนงานและงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานวิชาการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานนิติการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>2. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน 	<p>2. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	
<p>3. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานก่อสร้างอาคาร - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานปรับปรุงซ่อมแซมทรัพย์สินและครุภัณฑ์ - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานบริการข้อมูล - งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานควบคุมทางผังเมือง - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบำบัดน้ำเสีย 	<p>3. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานก่อสร้างอาคาร - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานปรับปรุงซ่อมแซมทรัพย์สินและครุภัณฑ์ - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานบริการข้อมูล - งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานควบคุมทางผังเมือง - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบำบัดน้ำเสีย 	
<p>4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา 	<p>4. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา 	

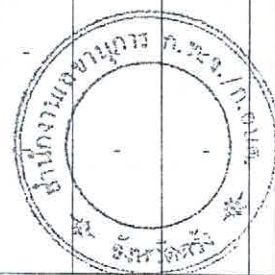
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานติดต่อและประเมินผลโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานจัดการแข่งขันกีฬา - งานบริการอาคาร สถานศึกษา และผู้ตัดสิน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานติดต่อและประเมินผลโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานจัดการแข่งขันกีฬา - งานบริการอาคาร สถานศึกษา และผู้ตัดสิน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้อง - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย 	<p>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้อง - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย 	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ระหว่างปี พ.ศ.2567 - 2569)

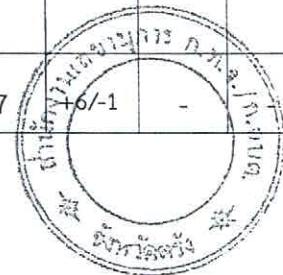
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (01)								
2	- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3	- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
4	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
5	- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
6	- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
7	- นิติกร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
8	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
9	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
10	- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
11	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
12	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
	ประเภทผู้มีทักษะ								
13	- พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
14	- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกเดิน)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
15	- นักการภารโรง	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
16	- คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	
17	- ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
18	- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
19	- คนงาน	-	2	2	2	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง (04)								
20	- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
21	- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
22	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ว่าง
23	- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	1	1	1	+1	-	-	
24	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
25	- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
26	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
27	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
28	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
29	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
30	- พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	2	2	2	2	-	-	-	
31	- คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	กองช่าง (05)								
32	- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ว่าง 1 ว่างเดิม
33	- วิศวกรโยธา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
34	- นายช่างโยธา ปง./ชง.	2	2	2	2	-	-	-	
35	- เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
36	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
37	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	ประเภทผู้มีทักษะ								
38	- พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
39	- พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
40	<u>กองการศึกษา (08)</u> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
41	- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
42	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
43	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท่าจิว</u>								
44	- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอการจัดสรร
45	- ครู	3	3	3	3	-	-	-	จากกรม ส่งเสริมฯ
	<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
46	- ผู้ดูแลเด็ก	4	4	4	4	-	-	-	ว่าง 2
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
47	- ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</u>								
48	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	รวม	52	57	57	57	6/-1	-		



9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลท่าจั่ว

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	588,120	168,000	1	1	1	-	-	-	19,920	20,400	20,640	776,040	796,440	817,080	(49,010)
สำนักปลัดเทศบาล																			
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	(37,410)
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	1	233,760	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	7,800	16,560	(19,480)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	1	429,240	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)
5	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	1	249,240	0	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	(20,770)
7	นิติกร	ปก/ชก	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง	1	1	291,240	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	230,280	313,440	324,360	(24,270)
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	1	1	152,760	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	158,760	165,120	171,720	(12,730)
10	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	(กำหนดเต็ม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
ประเภทที่มีคุณวุฒิ																			
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	169,920	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,760	183,840	191,280	(14,160)
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	163,800	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,200	170,400	177,240	184,440	(13,650)
ประเภทผู้มีทักษะ																			
14	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	125,280	0	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,520	130,320	135,600	141,120	(10,440)
15	พนักงานขับรถยนต์ (ถูกเงิน)	-	1	1	124,080	0	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,400	129,120	134,400	139,800	(10,340)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
16	คนงาน	-	2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	(18,000)
17	ยาม	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
18	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
19	คนงาน	-	2	-	0	0	2	2	2	+2	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	(กำหนดเพิ่ม)
กองคลัง																			
20	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)
21	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(วางเดิม)

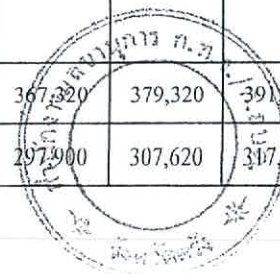
2 ถึง 5 ถึง 6

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
22	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	1	1	210,840	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	(17,570)
23	นักวิชาการงานการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	(กำหนดเพิ่ม)
24	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป่ง/ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(วางเดิม)
25	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป่ง/ชง.	1	1	140,400	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	(11,700)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																			
<u>ประเภทมีคุณวุฒิ</u>																			
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	170,880	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,200	7,440	177,720	184,920	192,360	(14,240)
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	(วางเดิม)
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	132,360	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,760	143,280	149,040	(11,030)
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																			
30	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	(18,000)
31	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
<u>กองช่าง</u>																			
32	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	(39,080)
33	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(วางเดิม)

จ. 6 มจร 4 กว 3

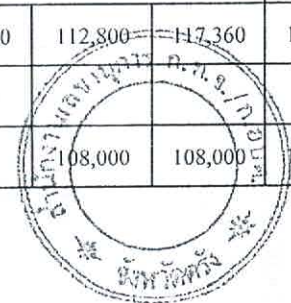
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
34	นายช่างโยธา	ปจ/ชง.	1	1	168,360	0	1	1	1	-	-	-	6,480	10,080	3,720	174,840	184,920	188,640	(14,030)
35	นายช่างโยธา	ปจ/ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(วางเดิม)
36	เจ้าพนักงานประปา	ปจ/ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(วางเดิม)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																			
<u>ประเภทมีคุณวุฒิ</u>																			
37	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	143,400	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,160	155,160	161,400	(11,950)
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	162,360	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	168,960	175,800	182,880	(13,530)
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>																			
39	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	1	1	158,520	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,960	164,880	171,480	178,440	(13,210)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																			
40	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
<u>กองการศึกษา</u>																			
41	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	(36,860)
42	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(วางเดิม)
43	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ/ชง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	(กำหนดเพิ่ม)

จ. 6 215 3 9.11



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
ประเภทมีคุณวุฒิ																			
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	126,480	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,280	5,520	131,640	136,920	142,440	(10,540)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท่าจิว																			
45	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
46	ครู	-	3	3	0	0	3	3	3	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
ประเภทมีทักษะ																			
47	ผู้ดูแลเด็ก (11,480) (1,805)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
48	ผู้ดูแลเด็ก (9,400) (2,000)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
49	ผู้ดูแลเด็ก (9,400) (2,000)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
50	ผู้ดูแลเด็ก (9,400) (2,000)	-	1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
51	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

๘๓ 3 งบตัว ๑ งบ 1



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน																		
52	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
5	รวม		57	40	10,040,700	336,000	57	57	57	0	0	0	1,259,280	357,960	358,680	11,851,980	11,968,500	12,327,180	
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															1,777,797	1,795,275	1,849,077	
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															13,629,777	13,763,775	14,176,257	
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															33.64	33.64	34.30	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 40,111,917 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 40,513,036 บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ - ของประมาณการจากรายจ่ายประจำปี 2566

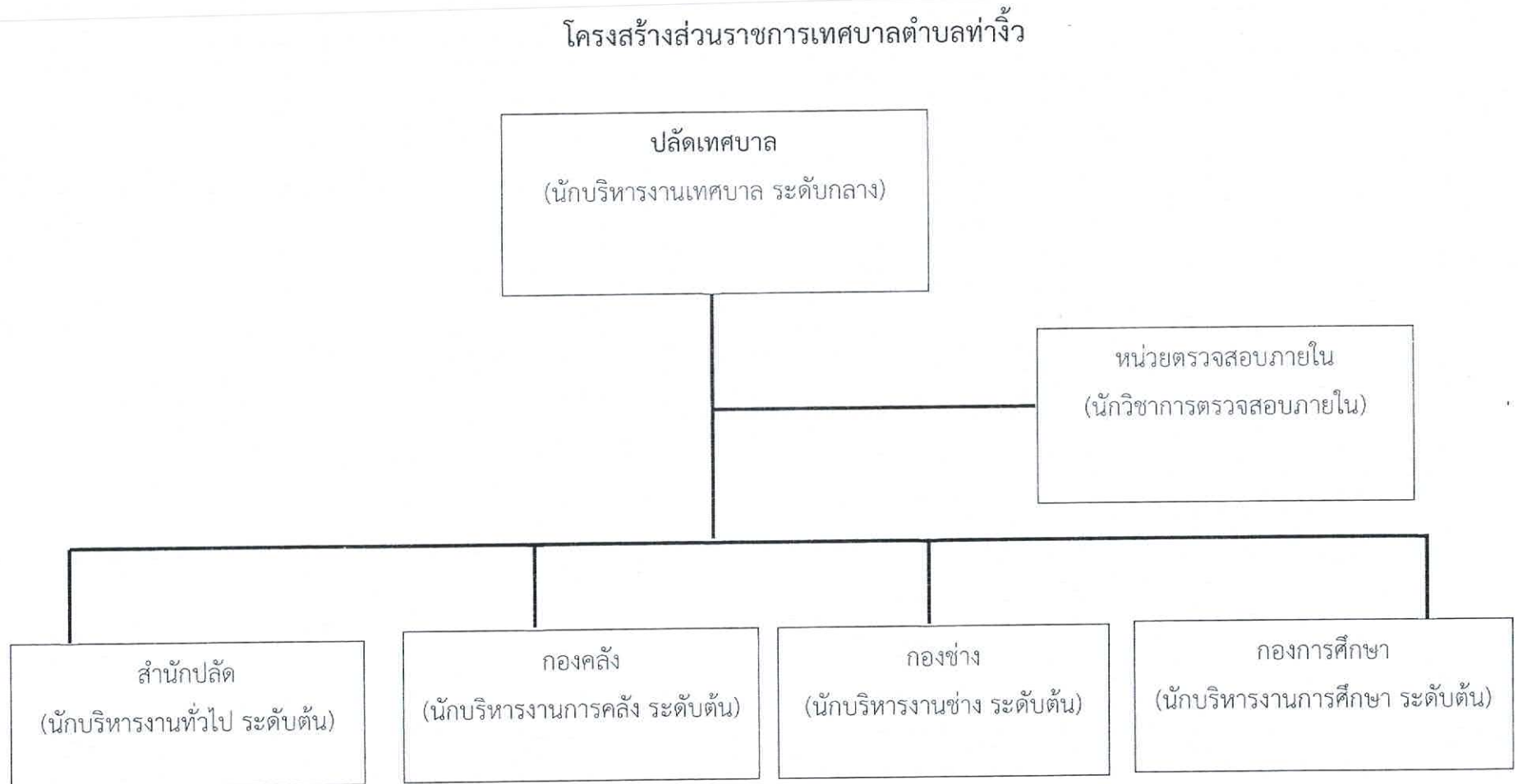
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 40,918,167 บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ของประมาณการจากรายจ่ายประจำปี 2567

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 41,327,348 บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ของประมาณการจากรายจ่ายประจำปี 2568

จ. 1



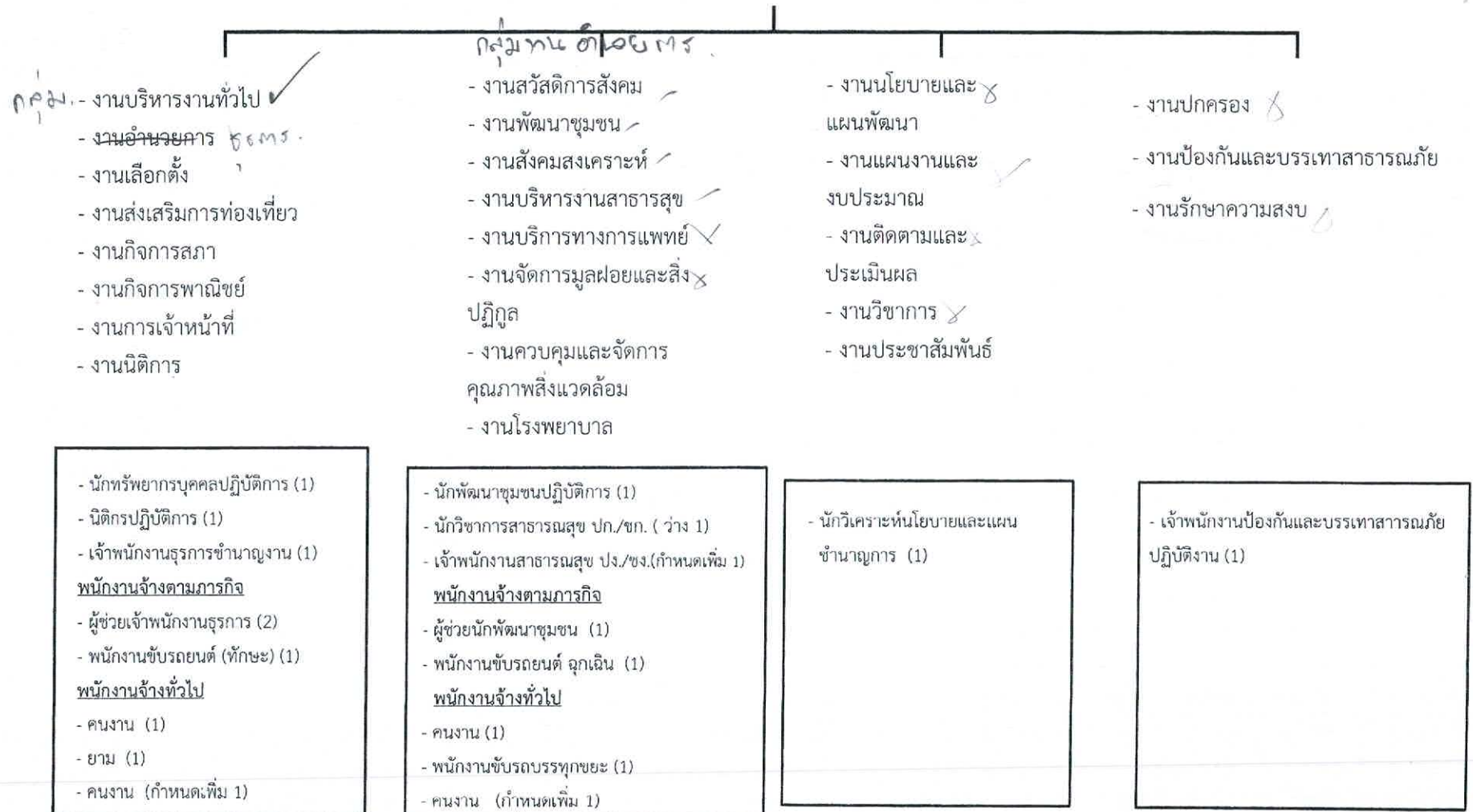
10. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลท่าจี้ว



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัด

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

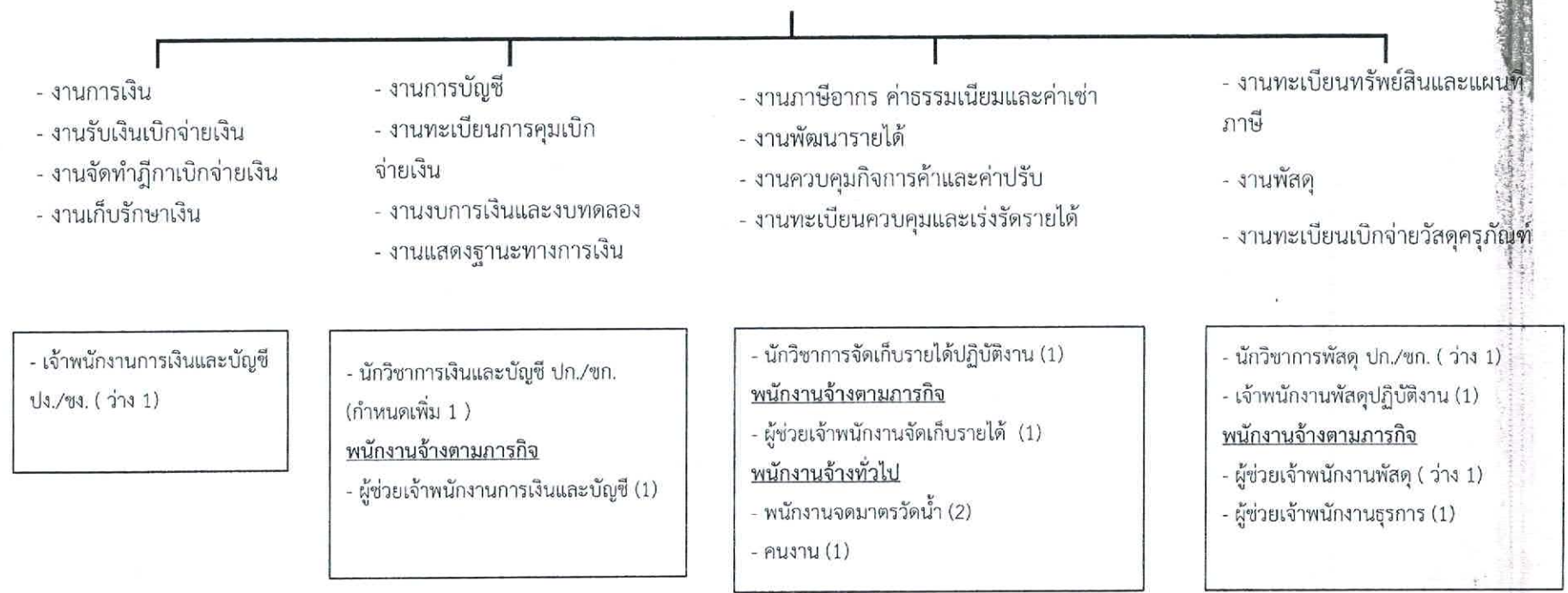


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	4	1	-	-	2	1	-	5	6	20

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	3	-	-	-	2	-	-	4	3	13

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ
- งานก่อสร้างอาคาร
- งานข้อมูลก่อสร้าง
- งานปรับปรุงซ่อมแซมทรัพย์สิน และครุภัณฑ์

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานบำบัดน้ำเสีย

- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (1)
 - นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง 1)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

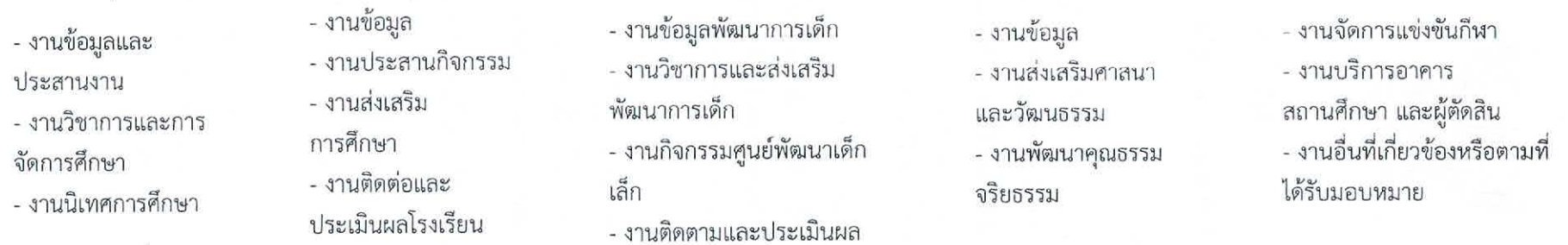
- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่าง 1)

- เจ้าพนักงานการประปา ปง./ชง. (ว่าง 1)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานผลิตน้ำประปา (1)
 - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (1)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานผลิตน้ำประปา (1)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	1	-	-	-	3	-	-	3	1	9

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)



- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ว่าง 1)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.
(กำหนดเพิ่ม 1)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าจำว (กำหนดเพิ่ม 1)
- ครู คศ. 2 (1)
- ครู คศ. 1 (2)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (2)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ว่าง 2)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (1)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ครู		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผอ.ศพด.	ครู คศ.2	ครู คศ.1	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	1	2	5	1	13

11.บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลท่าจิว พ.ศ.2567 - 2569

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	แผนอัตรากำลังเดิม			แผนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	นายทิวัดด์ ขวัญเมือง	ปริญญาโท (รป.ม.)	14-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	14-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	588,120	84,000	84,000	756,120
สำนักปลัดเทศบาล												
2	นายอธิเดช เขงพิต	ปริญญาโท (ร.ม.)	14-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ตน	14-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ตน	448,920	42,000	-	458,160
3	นางสาวสุภาวดี สงหนู	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	14-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	14-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	233,760	-	-	233,760
4	นางธนัชชา จริงจิตร	ปริญญาโท (ร.ม.)	14-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	14-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	429,240	-	-	429,240
5	-	-	14-2-01-3601-001	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก./ ชก.	14-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ ชก.	355,320	-	-	(ว่าง)
6	นางสาวบุญญาภรณ์ คงฤทธิ์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	14-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	14-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	249,240	-	-	249,240
7	นายยงยุทธ แก้วแสน	ปริญญาตรี (ร.บ.)	14-2-01-3105-001	นิติกร	ปก.	14-2-01-3105-001	นิติกร	ปก.	185,040	-	-	185,040
8	นายจรัส ชูไชยยัง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	14-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	14-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	291,240	-	-	291,240
9	นายภิญโญ เสนีย์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	14-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	14-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	152,760	-	-	152,760
10	-	-	-	-	-	14-2-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	แผนอัตรากำลังเดิม			แผนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	
11	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายจีระยุทธ จิตณรงค์	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	169,920	-	-	169,920
12	นางสาวอมรรรัตน์ สิริมาศ	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	112,800	-	-	112,800
13	นางสาววิวรรธม มานู	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	163,800	-	-	163,800
14	นายรินทร์ คำวรรณ	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถ	-	125,280	-	-	125,280
15	นายทวีศักดิ์ แสงเกิด	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	124,080	-	-	124,080
16	พนักงานจ้างทั่วไป นายจาริก เจริญสุข	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
17	นางอนงนาฏ บริบูรณ์	ปวช.	-	คนงานงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
18	นายอำนาจ รักษา	ป.6	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000	-	-	108,000
19	นายศราวุธ คงทุม	ม.6	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	108,000	-	-	108,000
20	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
21	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง												
22	นางสาวกานต์นันท์ วรรณประดิษฐ์	ปริญญาโท (บธ.ม.)	14-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตน	14-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตน	435,720	42,000	-	477,720
23	-	-	14-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ ชก.	14-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ ชก.	355,320	-	-	(วางเดิม)
24	นางละออ บุญฤทธิ์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	14-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก.	14-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก.	210,840	-	-	210,840
25	-	-	-	-	-	14-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	แผนอัตรากำลังเดิม			แผนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
26	-	-	14-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	14-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900	-	-	(ว่าง)
27	นางดวงฤดี ที่รักษพันธ์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	14-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	14-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	140,400	-	-	140,400
28	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวอรอุมา สิ้นทุกข์	ปริญญาโท	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	170,880	-	-	170,880
29	-	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	112,800	-	-	(ว่าง)
30	นางสาวอาภาภัทร สิ้นเฮ่าว	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	132,360	-	-	132,360
31	นางสาวน้ำทิพย์ ศรีสุข	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	112,800	-	-	112,800
32	พนักงานจ้างทั่วไป นายพงศ์ภัทร แก่นจันทร์	ปวช.	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	108,000	-	-	108,000
33	นายบัญญัติ ช่วยเกื้อ	ป.6	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	108,000	-	-	108,000
34	นางสาวกฤษณา ไทยมิตรชอบ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
กองช่าง												
35	นายปรโมทย์ หนูแก้ว	ปทส.	14-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตน	14-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตน	468,960	42,000	-	510,960
36	-	-	14-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	14-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	355,320	-	-	(ว่างเดิม)
37	-	-	14-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	14-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900	-	-	(ว่าง)
38	นายวิระพงษ์ สุขคำ	ปวส.	14-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง.	14-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง.	168,360	-	-	168,360
39	-	-	14-2-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	14-2-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	297,900	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	แผนอัตรากำลั้งเดิม			แผนอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
40	นายสุมิตร ชูช่วย	ปริญญาตรี	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	143,400	-	-	143,400
41	นางสาวชนิตาภา เนรมักดี	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	162,360	-	-	162,360
42	นายสุทธิลักษณ์ ทวนคำ	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	158,520	-	-	158,520
43	พนักงานจ้างทั่วไป นายนิวัฒน์ รอดแล้ว	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000	-	-	108,000
กองการศึกษา												
44	นายเกียรติศักดิ์ ศิลวิศาล	ปริญญาโท (ศศ.ม.)	14-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตน	14-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตน	442,320	42,000	-	484,320
45	-	-	14-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	14-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320	-	-	(ว่าง)
46	-	-	-	-	-	14-2-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
47	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวปวีณา ไทยมิตรชอบ	ปวช.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	126,480	-	-	126,480

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	แผนอัตรากำลังเดิม			แผนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
48	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท่าจิว ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
49	นางจรรุวรรณ จันทร์นวล	ปริญญาตรี (ค.บ.)	14-2-08-6600-249	ครู	คศ.1	14-2-08-6600-249	ครู	คศ.1	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
50	นางปราณี เจริญสุข	ปริญญาตรี (ค.บ.)	14-2-08-6600-250	ครู	คศ.1	14-2-08-6600-250	ครู	คศ.1	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
51	นางจิตติรัตน์ เลี้ยงพงษ์	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	14-2-08-6600-251	ครู	คศ.2	14-2-08-6600-251	ครู	คศ.2	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
52	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางรัชฎา ต่างลี	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
53	นางสุวรรณี นิลบวร	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
54	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800	-	-	112,800
55	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
56	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสุภาวรี สิทธิชัย	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	-	-	108,000
หน่วยตรวจสอบภายใน												
57	-	-	14-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	14-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320	-	-	(ว่างเต็ม)

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ/พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าจี้

พนักงานเทศบาลตำบลท่าจี้ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลท่าจี้ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราคลัง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าจี้

เทศบาลตำบลท่าจี้ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้าง ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าจี้ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ โดยจัดกิจกรรมที่แสดงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ อย่างต่อเนื่อง และเข้าร่วมกับองค์กรราชการอื่นอย่างสม่ำเสมอ

2. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าจี้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ โดยข้าราชการเทศบาลตำบลท่าจี้ต้องปฏิบัติตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งอธิบายให้ประชาชนเข้าใจได้

3. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าจี้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยข้าราชการของเทศบาลตำบลท่าจี้ไม่ถืออภิสิทธิ์ในด้านต่าง ๆ เหนือประชาชนแต่อย่างใด

4. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าจี้ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ โดยให้มีการสอดส่องดูแลการประพฤติตนของ ข้าราชการเทศบาลตำบลท่าจี้ตัวอย่างสม่ำเสมอ

5. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าจี้ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ท่วมเทสตีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน โดยให้ข้าราชการของเทศบาลตำบลท่าจี้ ถือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเต็มกำลังด้วยความเสียสละ ท่วมเทสตีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าจี้ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน โดยให้ข้าราชการของเทศบาลตำบลท่าจี้ มุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

7. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าจี้ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยดี โดยปฏิบัติตนด้วยความสุภาพกับประชาชนผู้มารับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

8. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าจี้ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

9. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าจี้ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ