แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ของเทศบาลตำบลท่าทอง
อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๕-๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๗-๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘-๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒-๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐-๔๗
๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘-๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๕๖-๕๗
๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๕๘

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
    - ประกาศการจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
    - คำสั่งการจัดพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่ง
    - ประกาศกำหนดกรอบอัตรากำลัง
    - ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
    - โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
    - คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าทองมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและพัฒนากำลังคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทำให้เทศบาลตำบลท่าทองสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลอีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลท่าทอง จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ฉบับนี้เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่คือ “กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ จะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมีความคุ้มค่าต่อการปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตำบลท่าทองก่อให้เกิดความคล่องตัวสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดียิ่งขึ้น และส่งผลให้พัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ต่อไป

เทศบาลตำบลท่าทอง
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

ประกาศเทศบาลตำบลท่าทอง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

.....

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบการจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ของเทศบาลตำบลท่าทอง อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

เทศบาลตำบลท่าทอง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีพ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่ง เทศบาลตำบลท่าทองตามระยะเวลาที่กำหนด จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายพัลลภ ลาทุม)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าทอง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ เนื่องจากเทศบาลตำบลท่าทองขอกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่ และกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังใหม่เพื่อรองรับงานทางด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลท่าทอง เพื่อแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขออนุมัติจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขึ้น ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการและเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดบริการรักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลท่าทอง มีการบริหารจัดการขยะได้อย่างถูกต้องถูกวิธี ส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้

ดังนั้นจึงมีการกำหนดอัตรากำลังในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่ามีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลท่าทอง ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลท่าทอง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลท่าทอง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลท่าทอง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ เทศบาลตำบลท่าทองขอจัดตั้งส่วนราชการระดับ “กอง” กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยได้ผ่านการประเมินการจัดตั้งกอง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

โดยให้คำนึงถึงการให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสาธารณสุข สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนเพื่อเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับโครงสร้างการกำหนดตำแหน่งในปัจจุบัน รวมทั้งเพื่อกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบที่เหมาะสม โดยเทศบาลตำบลท่าทองได้ดำเนินการตามเงื่อนไข หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๘ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๓ และมติการประชุม ก.ท.จ.พิษณุโลก ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้จัดตั้ง “กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าทอง

๑.๔ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงแจ้งซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าทองจึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับ “กอง” จัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพิ่ม

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าทอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าทอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าทอง

๒.๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าทอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าทอง ได้อัตรากำลังมาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าทอง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลท่าทอง เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าทอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าทอง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลท่าทอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าทอง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลท่าทอง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

<u>สภาพปัญหา</u> แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน	๑.การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน ๒.ปัญหาน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค – บริโภค ๓.ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอยังไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ ๔.ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านการขุดบ่อบาดาลให้กับหมู่บ้านที่การประปาส่วนภูมิภาคยังขยายเขตเข้าไปไม่ถึง ๕.น้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน	๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนสายต่าง ๆ ในตำบล ๒.ขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน ๓.ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ๔.พัฒนาระบบประปาให้สะอาด สามารถใช้อุปโภค-บริโภค ได้อย่างมีมาตรฐานสาธารณสุข
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๑.การขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ ๒.ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ๓.ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร ๔.ขาดตลาดรองรับผลผลิต ๕.ขาดการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพสามารถทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ ๖.ปัญหาขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุนและการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ๗.ปัญหาขาดการบริหารจัดการที่ดีในการประกอบอาชีพ	๑.ฝึกอบรมความรู้ ให้ความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงานเพื่อให้ประชาชนน้ำประโยชน์ที่ได้รับมาประกอบอาชีพ ๒.สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพในตำบล ๓.ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๔. สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ และจัดหาตลาดรองรับผลผลิต ๕.ให้ความรู้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีคุณภาพสามารถส่งออกได้ตามมาตรฐานอุตสาหกรรม
๓. ปัญหาด้านสังคม	๑.การใช้ความรุนแรงในครอบครัว ๒.การแพร่ระบาดของยาเสพติด ๓.ครอบครัวขาดความอบอุ่น ๔.ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๕.ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน ๖.ปัญหาความยากจน ๗.ปัญหาการว่างงานและอพยพแรงงานเข้าสู่ตัวเมืองและเมืองหลวง	๑.ปลูกฝังจิตสำนึกให้คนในครอบครัว ๒.รณรงค์การแพร่ระบาดของยาเสพติด และโทษของยาเสพติด ๓.ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๔.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชน ๕.ส่งเสริมการมีงานทำในท้องถิ่น

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร	๑.ปัญหาการจัดเก็บรายได้ ๒.ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร ๓.ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้าง ๔.ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้าง ๕.ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๖.ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ๗.ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑.จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒.จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๓.ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจให้ประชาชนทราบเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ ๔.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร ๕.พัฒนาความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้าง ๖. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้าง ๗. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๘. จัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข็มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนในการมีส่วนร่วม
๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน และมีวัชพืชปกคลุม ๓.ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดินและน้ำ	๑.รณรงค์ให้ความรู้และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติที่ตื้นเขิน และมีวัชพืชปกคลุม ๓.ส่งเสริมและให้ความรู้ประชาชนในการใช้สารเคมีในการเกษตรเพื่อลดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดินและน้ำ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าทอง ได้พิจารณากำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลท่าทอง คือ ***"บริหารจัดการดี มีพัฒนาการที่เข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน"***

เทศบาลตำบลท่าทอง ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง ฟื้นฟูพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคมขนส่ง ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับต่างๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา เทศบาลตำบลท่าทอง จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการที่ดีและเสริมสร้างเครือข่ายทุกภาคส่วน

ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถการทำงานของบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๒. พัฒนาระบบสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
๓. สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอในการปฏิบัติงานท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและเสริมสร้างความเข้มแข็งของประชาชนด้านการจัดการตนเอง
๕. พัฒนารายได้ของเทศบาลเพื่อให้เพียงพอกับรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทุกระดับ ทุกช่วงวัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทุกรูปแบบ
๓. สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนรู้
๔. จัดกิจกรรมทางศาสนาและการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม สิทธิหน้าที่ของพลเมืองให้แก่เยาวชน ประชาชนทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการอบรม ให้ความรู้ ด้านการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพด้านการเกษตร
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการให้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต
๔. ส่งเสริมสนับสนุนแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ เพื่อสร้างงานสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกมิติการพัฒนา

ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. สนับสนุนกิจกรรมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดทุกรูปแบบ
๒. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. ส่งเสริม สนับสนุน โครงการ/กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาพ กีฬา และนันทนาการทุกรูปแบบ
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข การป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อและโรคระบาดต่างๆ
๕. ส่งเสริมสนับสนุนโครงการ/กิจกรรมรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์ และการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์ เพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน
๒. จัดระบบบำบัดน้ำเสียรวม กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพื่อลดมลพิษทางสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกและกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านคมนาคมขนส่งและผังเมือง

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน และพื้นที่สาธารณะให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. จัดระเบียบการจราจร ป้องกันอุบัติเหตุ เพิ่มความปลอดภัยบนท้องถนน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาระบบระบายน้ำ คู คลองต่างๆ ให้พร้อมใช้ประโยชน์
๒. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/พัฒนาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคและการเกษตร
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ ให้ครอบคลุมทั่วถึง และมีมาตรฐาน

เทศบาลตำบลท่าทอง มีอำนาจหน้าที่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม **ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT** ดังนี้

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ เทศบาลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
(๒) ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
(๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๙) หน้าที่อื่น ตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ เทศบาลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
(๔) สุสาน และฌาปนสถาน
(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
(๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
(๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
(๙) เทศพาณิชย์

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
(๔) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
(๕) การสาธารณูปการ
(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๙) การจัดการศึกษา
(๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
(๑๔) การส่งเสริมการศึกษา
(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(๑๘) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกระจายอำนาจกำหนด

ภารกิจของเทศบาลได้กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติดังกล่าวทั้ง ๒ ฉบับ ข้างต้น ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น โดยวิเคราะห์เป็นด้านออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๒) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ

(๓) การสาธารณูปการ

(๔) การให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา

(๕) การวางผังเมือง

(๖) การควบคุมอาคาร

(๗) การจัดให้มีและควบคุมตลาด

(๘) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง

๒. **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การส่งเสริมกีฬา

(๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การป้องกัน และระงับโรคติดต่อ

(๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๖) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๓. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล

(๒) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๔) เทศพาณิชย์

๕. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริม ศิลปะ จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) การพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

<u>การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสอุปสรรค</u> (SWOT analysis)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑.ผู้บริหารที่รับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ ๒.บุคลากรมีความรู้ทักษะและอัตราตำแหน่งช่างมีเพียงพอ ๓. มีเครื่องมือเครื่องจักรทันสมัยเพียงพอต่อการดำเนินงาน ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณให้มากเป็นลำดับแรก ๕. ประชาชนให้ความสนใจติดตามตรวจสอบ ๖. สาธารณูปโภคด้านประปาไฟฟ้าส่วนกลางดูแลรับผิดชอบ	๑. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบมีการหลีกเลี่ยงหรือฝ่าฝืนการจัดทำผังเมืองการปลูกสร้างอาคาร ๒. ขาดบุคลากรทางด้านการขนส่งและการจราจร ๓. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจนเป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพทำให้แต่ละปีมีการปรับปรุงแผนพัฒนาเทศบาลระยะสั้นและระยะยาวหลายครั้ง ๔. โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและใช้งบประมาณมากขาดการติดตามประเมินผลทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ ๕. ขาดการประสานงานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการและด้านการวางผังเมือง ๖. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมากแต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑. บุคลากรมีความรู้ทักษะมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๒. ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจในงานด้านสาธารณสุข ๓. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงานบูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ๔. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ ๕. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ ๖. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๒ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญาสามารอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ๗. มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ๘. มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสนองความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น	๑. เทศบาลไม่มีบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับวิชาชีพเฉพาะตามศักยภาพของสถานบริการด้านสาธารณสุขมีข้อจำกัดในระบบสุขภาพถ้วนหน้า ๒. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย ๓. มีผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ในเขตพื้นที่มีเป็นจำนวนมาก ๔. งบประมาณมีไม่เพียงพอ ๕. มีประชากรแฝงอพยพอยู่อาศัยในเขตเทศบาล ๖. มีโรคระบาดทุกปี ๗. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลมีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดและทรัพยากรทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปด้วยความลำบาก

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑.มีเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์เพียงพอสำหรับป้องกันสาธารณภัยและภัยอาคารสูง ๒.มีองค์กรเอกชนที่สนับสนุนช่วยเหลือการรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับชุมชนในเขตเทศบาลโดยเทศบาลให้ความสำคัญและอุดหนุนงบประมาณ ๓.รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนการแก้ปัญหายาเสพติด ๔.ผู้บริหารกำหนดนโยบายให้ชุมชน โรงเรียน วัดปลอดยาเสพติดและส่งเสริมการกีฬาแก่เยาวชน	๑.มีการอพยพแรงงานมาในเขตเทศบาลบุกรุกที่สาธารณะส่วนหนึ่งประกอบอาชีพหาบเร่แผงลอย ๒.มีสถานบันเทิงร้านเกมส์ ร้านอาหารตั้งในเขตเทศบาลจำนวนมากก่อเกิดปัญหาการมั่วสุ่มเสพยาเสพติดและเปิดบริการเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด ๓.การก่อสร้างอาคารตลาดที่อยู่อาศัยในเขตพาณิชย์ก่อนมีกฎหมายควบคุมอาคารและผังเมืองบังคับไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ๔.มีชุมชนแออัดหลายแห่งก่อปัญหาด้านการอนามัยความปลอดภัยและปัญหายาเสพติด

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑.มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่หลากหลายทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ๒.โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน สะดวกสามารถเชื่อมโยงได้ทั้งกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ตอนล่างและเขตพื้นที่สี่เหลี่ยมเศรษฐกิจ ๓.รัฐบาลส่งเสริมการค้าการลงทุน ๔.มีห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ และผู้ประกอบธุรกิจหลากหลาย ๕.มีการคุ้มครองแรงงานและการสร้างหลักประกันความมั่นคงให้แก่แรงงาน ๖.รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมภายในประเทศ ๗.เทศบาลมีนโยบายการส่งเสริมการลงทุน และการท่องเที่ยว ๘.มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความพร้อมทางด้านวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นมีเอกลักษณ์ที่คนทั่วไปรู้จัก	๑.คุณภาพสินค้าขาดการพัฒนารูปแบบให้ทันสมัย ๒.ไม่มีศูนย์รวมจำหน่ายสินค้าและสาธิตงานหัตถกรรม สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก ๓.ผู้สืบทอดงานฝีมือพื้นบ้านที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นมีไม่มาก ๔.เทศบาลขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านพาณิชยกรรม ๕.มีปัญหาความยากจนในชุมชน ๖.ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมเพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ๗.งบประมารการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่องเช่นป้ายบอกทางป้ายประชาสัมพันธ์เอกสารแนะนำการท่องเที่ยวเป็นต้น ๘.แหล่งท่องเที่ยวบางแห่งเสื่อมโทรมขาดการควบคุมมาตรฐานทรัพยากรท่องเที่ยวขาดการจัดระเบียบความเรียบร้อยในบริเวณแหล่งท่องเที่ยว ๙.ธรกิจนำเที่ยวและกิจกรรมต่อเนื่องมีการแข่งขันค่อนข้างต่ำ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช๒๕๔๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่นประชาชนและชุมชน ๒.รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย ๓.กระแสความรู้สึกการเกิดมลพิษทางน้ำและอากาศเกิดจากการไม่วางแผนดำเนินการป้องกันบำบัดให้เป็นระบบมีประสิทธิภาพ ๔.จังหวัด/อำเภอให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย	๑.ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย ๒.บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม ๓.ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔ระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ไม่ทันสมัย ๕.งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอต้องได้รับเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง ๖.ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะและไม่มีมาตรการการป้องกันแก้ไข

๖. ด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
ด้านศาสนา ๑.จังหวัดอำเภอให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา ๒.พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการส่งเสริมศาสนาศิลปวัฒนธรรม ๓.มีการยกย่องเชิดชูผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนาและคุณธรรมจริยธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ๔.มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ๕.มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่ ๖.มีโบราณสถานโบราณวัตถุศิลปวัตถุซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์ที่มีคุณค่า ๗.มีการยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	**ด้านศาสนา** ๑.โครงสร้างอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนยากต่อการบริหารจัดการ ๒.งบประมาณไม่เพียงพอ ๓.บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนามีน้อย ๔.การพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมการศาสนาทำได้ไม่เต็มที่ **ด้านศิลปวัฒนธรรม** ๕.ขาดบุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรม ๖.เยาวชนในเขตเมืองไม่ค่อยให้ความสนใจในการสืบสานอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง ๗.เยาวชนและประชาชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตซึ่งได้รับอิทธิพลจากสื่อต่างๆ

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑.เป็นกระแสความต้องการและสนับสนุนจากสังคมและประชาชนในการให้แก้ปัญหาการทุจริต ๒.เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญและเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข ๓.มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมายทำหน้าที่ตรวจสอบมากขึ้นและเป็นกลไกที่สำคัญ ๔. มีสถานที่กลางการรับซอง-เปิดซองประกวดราคา ๕. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อสร้างความโปร่งใส	๑. วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทยก่อเกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริตอย่างมากและกว้างไกล ๒. ระบบราชการยังขาดการตรวจสอบและดำเนินการอย่างจริงจังกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต ๓. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการรวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามาส่วนในการตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ๔. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่ายทั้งของภาคราชการภาคเอกชนและภาคการเมืองโดยภาคราชการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ซึ่งภารกิจดังกล่าว สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลท่าทองได้ในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ ทั้งนั้น ขึ้นกับตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากรงบประมาณ กฎระเบียบ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

๖.๑ <u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ด้านการจัดการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๒ <u>ภารกิจรอง</u>

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. ฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่าทอง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

โดยการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีฉบับนี้ เป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่ม จำนวน ๑ ส่วนราชการ ๑ ฝ่าย ๖ งาน คือ “กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” เนื่องจากพื้นที่เป็นชุมชนเมือง มีปัญหาด้านสาธารณสุขมากมาย เช่น ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ปัญหาด้านโรคระบาด ประชาชนด้านสุขลักษณะและการอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมซึ่งครอบคลุมทั้งกิจกรรม การกระทำทุกอย่าง และกิจการประเภทต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพอนามัยของประชาชน ตั้งแต่ระดับชาวบ้าน ครัวเรือน ชุมชน ตลอดจนกิจการขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ เช่น หาบเร่ แผงลอย สถานที่จำหน่ายอาหาร สถานที่สะสมอาหาร ตลาดสด กิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพต่าง ๆ รวมทั้งการควบคุมการเลี้ยงหรือปล่อยสัตว์ เพื่อให้เทศบาลสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลท่าทอง และสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่พึงมีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าทองดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เทศบาลตำบลท่าทอง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (เทศบาลตำบลประเภทสามัญ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (เทศบาลตำบลประเภทสามัญ)
๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๑.๑ <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> - งานบริหารทั่วไป ๑.๒ <u>ฝ่ายปกครอง</u> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย **๒. กองคลัง (๐๔)** ๒.๑ <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน **๓. กองช่าง (๐๕)** ๓.๑ <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง ๓.๒ <u>ฝ่ายการโยธา</u> - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ **๔. กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)** ๔.๑ <u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน **๕. กองการศึกษา (๐๘)** ๕.๑ <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานการศึกษาปฐมวัย - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)**	**๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)** ๑.๑ <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> - งานบริหารทั่วไป ๑.๒ <u>ฝ่ายปกครอง</u> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย **๒. กองคลัง (๐๔)** ๒.๑ <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน **๓. กองช่าง (๐๕)** ๓.๑ <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง ๓.๒ <u>ฝ่ายการโยธา</u> - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (เทศบาลตำบลประเภทสามัญ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (เทศบาลตำบลประเภทสามัญ)
	๕. กองวิชาการและแผนงาน (๐๗) ๕.๑ <u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ **๖. กองการศึกษา (๐๘)** ๖.๑ <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานการศึกษาปฐมวัย - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)**

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังครั้งที่ ๒ นี้ เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่ม ๑ ส่วนราชการ ๑ ฝ่าย ๖ งาน “กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนราชการใหม่จำนวน ๑๑ อัตรา คือ พนักงานเทศบาลจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ซึ่งการวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทาน ด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องต่อไป จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น โดยมีหลักการและเหตุผล ตามเอกสาร แบบ ๑ – ๕ ตามเอกสารนี้

เทศบาลตำบลท่าทอง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

<u>ภารกิจ</u>

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานประจำของเทศบาลในฐานะปลัดเทศบาลมีลักษณะงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายของแผนงานที่สภาเทศบาลนายกเทศมนตรีเป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมายนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นต่อนายกเทศมนตรีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่และความรับผิดชอบปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างในเทศบาลนั้นๆทั้งหมดรับผิดชอบงานประจำทั่วไปของเทศบาลทั้งหมดปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาทำความเห็นสรุปรายงานเสนอแนะและดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลการจัดตั้งยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลการป้องกันและระงับอัคคีภัยการพัฒนาส่งเสริมอาชีพการทะเบียนการศึกษาการเลือกตั้งงานเลขานุการสภาเทศบาลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

สายงานผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าทอง

<u>บุคลากรที่กำหนด</u>

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ
๑	ปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑
๒	รองปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑

๑.สำนักปลัดเทศบาล

<u>ภารกิจ</u> มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง โดยให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ในการจัดเตรียมและให้บริการด้านต่างๆ อีกทั้งงานเลขานุการ การประชุมคณะเทศมนตรี งานสภาเทศบาล งานเตรียมการเลือกตั้ง งานรัฐพิธีต่างๆ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตั้งแต่การบรรจุเข้ารับราชการจนถึงการออกจากราชการ งานทะเบียนราษฎร โดยให้บริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด และครอบคลุมถึงงานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวภายในจังหวัดและเทศบาล งานรักษาความสงบและความมั่นคง โดยการตรวจสอบและจัดระเบียบในตลาดสด หาบเร่ แผงลอย งานประสานจังหวัดและอำเภอในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง งานป้องกันและระงับอัคคีภัย ควบคุมดูแลในการจัดเตรียม และอำนวยความสะดวกในการบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่างๆ การฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้บริการสาธารณะอื่นๆ เช่น ตัดต้นไม้ ประดับธง และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

<u>บุคลากรที่กำหนด</u>

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ
	<u>พนักงานเทศบาล</u>		
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑
๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑
๖	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๑
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๑๑	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	๑
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑

	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
๑๓	ภารโรง	-	๑
๑๔	คนงาน	-	๑
๑๕	คนงาน	-	๑
๑๖	คนงาน	-	๑
๑๗	พนักงานดับเพลิง	-	๑
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑

๒.กองคลัง

<u>ภารกิจ</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน และงานผลประโยชน์ เช่น งานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาลและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

<u>บุคลากรที่กำหนด</u>

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ
	<u>พนักงานเทศบาล</u>		
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑
๓	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>		
๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	กลุ่มสนับสนุน	๑
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๑๐	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
๑๑	คนงาน	-	๑
๑๒	คนงาน	-	๑

๓.กองช่าง

<u>ภารกิจ</u> มีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า งานควบคมดูแลอาคารสถานที่ งานไฟฟ้าถนน งานปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ งานให้คำปรึกษา แนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา งานออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม งานวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานด้านวิศวกรรม งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคารทางด้านวิศวกรรม งานออกแบบรายงานรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม งานประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม งานควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม งานจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจงานควบคุมดูแล บำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ พันธุ์ไม้ต่าง ๆ งานจัดทำ ดูแลรักษาเรือนเพาะชำและขยายพันธุ์ไม้ต่าง ๆ งานประดับ ตกแต่งสถานที่อาคารเกี่ยวกับการใช้พันธุ์ไม้ต่าง ๆ และงานออกแบบ จัดสถานที่ ติดตั้งไฟฟ้างานรัฐพิธี ประเพณีและงานอื่นๆ งานสำรวจ ออกแบบ และคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า งานควบคุมการก่อสร้างในการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า งานซ่อมบำรุงรักษาไฟฟ้าในเขตเทศบาล งานกำจัดขยะมูลฝอยและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

<u>บุคลากรที่กำหนด</u>

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ
	<u>พนักงานเทศบาล</u>		
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑
๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑
๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑
๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑
๖	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑
๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑
๑๐	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑
๑๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	๑
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
๒๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑
๒๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑
๒๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑
๒๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑
๒๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑
๒๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑
๒๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑
๒๗	คนงาน	-	๑
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ
๒๘	คนงาน	-	๑
๒๙	คนงาน	-	๑
๓๐	คนงาน	-	๑
๓๑	คนงาน	-	๑

๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

<u>ภารกิจ</u> มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการและเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดบริการรักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย การบริหารจัดการขยะ

<u>บุคลากรที่กำหนด</u>

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ
	<u>พนักงานเทศบาล</u>		
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑
๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑
๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
๘	คนงาน	-	๑
๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑
๑๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑
๑๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑

๕.กองวิชาการและแผนงาน

<u>ภารกิจ</u> มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนที่หรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ งานประชาสัมพันธ์เผยแพรข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจ เผยแพร่สนับสนุนผลงานและนโยบายของเทศบาลงานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายร่างและพิจารณาร่างเทศบัญญัติกฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องงานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามงานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาลและการอุทธรณ์งานสอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติงานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆงานเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณงานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลและงบประมาณเพิ่มเติม (ถ้ามี) และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

<u>บุคลากรที่กำหนด</u>

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ
	<u>พนักงานเทศบาล</u>		
๑	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑
๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑
๔	นิติกร	ปก./ชก.	๑
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๕	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	๑
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
๖	คนงาน	-	๑

๖.กองการศึกษา

<u>ภารกิจ</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น และหลักเกณฑ์มาตรฐานที่รัฐกำหนดทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรับผิดชอบการวางแผนการศึกษา

กำหนดนโยบายและแผนโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของจังหวัดและกระทรวง ทบวง กรมที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนากิจกรรมเด็ก เยาวชนและนันทนาการ การฝึกอบรมและการส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

บุคลากรที่กำหนด

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ
	พนักงานเทศบาล		
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑
๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑
	พนักงานครู		
๔	ครู	คศ.๑	๑
๕	ครู	คศ.๑	๑
๖	ครู	คศ.๑	๑
๗	ครู	คศ.๑	๑
๘	ครู	คศ.๑	๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๙	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑
๑๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑
๑๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑
๑๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑
	พนักงานจ้างทั่วไป		
๑๓	คนงาน	-	๑
๑๔	คนงาน	-	๑

๗.หน่วยตรวจสอบภายใน

ภารกิจ ตำแหน่งต่างๆ ทีปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

บุคลากรที่กำหนด

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ
	พนักงานเทศบาล		
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑

เทศบาลตำบลท่าทอง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑– ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลท่าทอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายปกครอง</u>								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานทะเบียนราษฎร</u>								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานการเงินและบัญชี</u>								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**
<u>งาน**พัสดุและทรัพย์สิน**</u>								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานวิศวกรรม</u>								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานผังเมือง</u>								
<u>ฝ่ายการโยธา</u>								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</u>								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานสาธารณูปโภค</u>								

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ</u>)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่างเดิม-**
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่างเดิม-**
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่างเดิม-**
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่างเดิม-**
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**
<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
<u>งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u>								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**
<u>งานรักษาความสะอาด</u>								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภททักษะ)</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**
<u>กองวิชาการและแผนงาน</u>								
ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u>								
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่างเดิม-ก.ท.สรรหา**
<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานการศึกษาปฐมวัย</u>								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทศบาลตำบลท่าทอง</u>								

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ครู (คศ ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (คศ ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (คศ ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (คศ ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (คศ ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	**๙๖**	**๙๖**	**๙๖**	**๙๖**	-	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	ปลัด/รองปลัด (๐๐)																	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๗๐๗,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๔๔,๙๓๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๖๕๕,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๕๕๒	๒๔,๕๕๒	๒๔,๕๕๒	๖๘๐,๒๓๒	๗๐๔,๗๘๔	๗๒๙,๓๓๖	เงินเดือนเต็มขั้น
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
	ฝ่ายอำนวยการ																	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๒๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	๒๕,๙๗๐
	งานบริหารทั่วไป																	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๑๙,๘๐๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๑,๑๔๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๑๖,๓๔๐
๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๐,๗๘๐
	ฝ่ายปกครอง																	
๙	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๗๔,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๑๐	นักจัดการงานเทศกิจ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๑,๘๘๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๐๐,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๑๒	๑๒,๐๑๒	๑๒,๐๑๒	๓๑๒,๒๕๒	๓๒๔,๒๖๔	๓๓๖,๒๗๖	เงินเดือนเต็มขั้น
	งานทะเบียนราษฎร																	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๖๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๔,๒๘๐	๑๔,๐๗๐

	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๐,๔๙๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๔๔๐	๑๐,๕๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๕	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)																	
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๕๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																	
๒๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๗,๗๖๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๔,๑๖๐	๒๖,๔๖๐
	งานการเงินและบัญชี																	
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๑๑,๔๐๐	๓๒๓,๒๘๐	๓๓๕,๕๒๐	๒๔,๙๗๐
๒๕	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๒๕,๙๗๐
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๑๗,๓๑๐
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๒๒,๐๔๐
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	**-ว่างเดิม-**

	งานพัสดุและทรัพย์สิน																	
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๔,๓๑๐
	ลูกจ้างประจำ																	
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	กลุ่มสนับสนุน	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๑๗,๒๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)																	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๗๖๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๑,๐๓๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)																	
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง																	
๓๕	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๑๑,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๒๓,๖๔๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๗,๗๖๐	๒๔,๔๙๐
	งานวิศวกรรม																	
๓๖	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	๒๖,๐๘๐
	งานผังเมือง																	
	ฝ่ายการโยธา																	
๓๗	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๗๔,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ																	
๓๘	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๗,๕๗๐
	งานสาธารณูปโภค																	
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๗,๕๗๐

๔๐	เจ้าพนักงานการประปา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๙,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๑๕,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๓๖๐	๑๒๕,๒๘๐	๑๓๐,๓๒๐	๙,๖๔๐
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๒,๕๒๐	๙,๔๐๐
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๒๗,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๙๖๐	๑๓๘,๒๔๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๐,๖๕๐
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	**-ว่างเดิม-**
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๗,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๗,๗๖๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๐,๖๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																	
๔๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๘,๒๐๐	๙,๔๐๐
๔๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๓๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๔๘๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๖,๔๘๐	๑๑,๕๗๐
๔๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๔๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๕๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๒๔๐	๙,๔๐๐
๕๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๒๘,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๓๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๙,๐๘๐	๑๔๔,๗๑๐	๑๐,๗๑๐
๕๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๘,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๔๘๐	๑๒๘,๕๒๐	๑๓๓,๖๘๐	๙,๘๙๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๕๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	**-ว่างเดิม-**
๕๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	**-ว่างเดิม-**
๕๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	**-ว่างเดิม-**
๕๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	**-ว่างเดิม-**
๕๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

๕๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุข (๐๖)																	
๖๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	**-ว่างเดิม-**
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																	
๖๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	**-ว่างเดิม-**
	งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม																	
๖๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	**-ว่างเดิม-**
	งานรักษาความสะอาด																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																	
๖๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	**-ว่างเดิม-**
๖๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	**-ว่างเดิม-**
๗๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	**-ว่างเดิม-**
๗๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	**-ว่างเดิม-**
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๗๒	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	**-ว่างเดิม-**
๗๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	**-ว่างเดิม-**
๗๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	**-ว่างเดิม-**

๗๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	**-ว่างเดิม-**
	กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)																	
๗๖	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๓๑,๓๔๐
	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ																	
๗๗	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๘๐,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน																	
๗๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๓,๕๕๐
๗๙	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๑๙,๑๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																	
๘๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๗๖๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๓๒,๘๔๐	๙,๘๓๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๘๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา (๐๘)																	
๘๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	**(ว่าง) ก.ท.สรรหา**
	ฝ่ายบริหารการศึกษา																	
๘๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๗๔,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
	งานการศึกษาปฐมวัย																	
๘๔	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๕๖๕,๐๘๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๘๔๒,๐๔๐	๒๑,๒๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																	
๘๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๒,๗๗๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๘๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

๘๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าทอง</u>																	
๘๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๙	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๐	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																	เงินอุดหนุน
๙๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
๙๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>																	
๙๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๖,๙๘๐
	รวมทั้งสิ้น		**๙๖**	**๗๙**	**๑๘,๓๒๙,๔๖๐**	**๙๖**	**๙๖**	**๙๖**	**-**	**-**	**-**	**๕๒๒,๖๒๔**	**๕๖๐,๔๒๔**	**๑,๑๒๕,๒๕๔**	**๑๘,๘๔๒,๙๖๔**	**๑๙,๔๔๕,๑๔๘**	**๒๐,๕๗๐,๔๐๒**	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														**๓,๗๖๘,๕๙๓**	**๓,๘๘๙,๐๓๐**	**๔,๑๑๔,๐๘๐**	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														**๒๒,๖๑๑,๕๕๗**	**๒๓,๓๓๔,๑๗๘**	**๒๔,๖๘๔,๔๘๒**	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														**๓๐.๙๑**	**๓๐.๓๘**	**๓๐.๖๑**	

<u>หมายเหตุ</u>

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๗๓,๑๔๒,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๗๖,๗๙๙,๑๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๘๐,๖๓๙,๐๕๕ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลท่าทอง

ปลัดเทศบาล
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชำนาญการ)

รองปลัดเทศบาล
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น

สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ฝ่ายอำนวยการ
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานบริหารทั่วไป

ฝ่ายปกครอง
หัวหน้าฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานทะเบียนราษฎร
- งานป้องกันและบรรเทาฯ

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

ฝ่ายบริหารงานคลัง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานวิศวกรรม
- งานผังเมือง

ฝ่ายการโยธา
หัวหน้าฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานเผยแพร่และฝึกอบรม
- งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานธุรการ

กองวิชาการและแผนงาน

ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ

กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

ฝ่ายบริหารการศึกษา
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานการศึกษาปฐมวัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ศพด.เทศบาลตำบลท่าทอง

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น (๑) *(ว่าง)*

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น (๑) *(ว่าง)*

งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม

<u>พนักงานเทศบาล</u>

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา *(ว่าง)*

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา *(ว่าง)*

งานรักษาความสะอาด

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๔ อัตรา *(ว่าง)*

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา *(ว่าง)*

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายอำนวยการ

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป

<u>พนักงานเทศบาล</u>
- นักจัดการงานทั่วไปงานทั่วไป ปก. (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ชง. (๑)

<u>พนักงานจ้างภารกิจ(ทักษะ)</u>
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

<u>พนักงานทั่วไป</u>
- ภารโรง (๑)
- คนงาน (๑)
- คนงาน (๑)
- คนงาน (๑)

ฝ่ายปกครอง

หัวหน้าฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานทะเบียนราษฎร

- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)
-

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>พนักงานเทศบาล</u>
- นักจัดการงานเทศกิจ ปก. (๑)
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- พนักงานดับเพลิง (๑)
- พนักงานดับเพลิง (๑)
- พนักงานดับเพลิง (๑)

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายบริหารงานคลัง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) (๑)

งานการเงินและบัญชี

<u>พนักงานเทศบาล</u>
- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.(๑)
- นักวิชาการคลัง ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (๑)
- **เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)**
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)

<u>ลูกจ้างประจำ</u>
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

<u>พนักงานจ้างภารกิจ(คุณวุฒิ)</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- คนงาน (๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

<u>พนักงานเทศบาล</u>
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- คนงาน (๑)

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่างระดับต้น) (๑)

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานวิศวกรรม

<u>พนักงานเทศบาล</u>

- วิศวกรโยธา ปก. (๑)

งานผังเมือง

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>

- ผช.นายช่างสำรวจ (๑)
- **ผช.นายช่างเขียนแบบ (๑) (ว่าง)**
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ฝ่ายการโยธา
หัวหน้าฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานสาธารณูปโภค

<u>พนักงานเทศบาล</u>

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)
- เจ้าพนักงานประปา ชง. (๑)

งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

<u>พนักงานเทศบาล</u>

- นายช่างโยธา ปง. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>(คุณวุฒิ)

- ผช.นายช่างไฟฟ้า (๑)
- ผช.นายช่างโยธา (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> (ทักษะ)

- พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๗)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- คนงานประจำรถขยะ (๓)
- คนงานประจำรถขยะ (๔) (ว่าง)
- คนงาน (๕)

โครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน

ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

<u>พนักงานเทศบาล</u>

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)
- นิติกร ปก. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u>

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- คนงาน (๑)

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

ฝ่ายบริหารการศึกษา

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา

(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานการศึกษาปฐมวัย

<u>พนักงานเทศบาล</u>

- นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> (คุณวุฒิ)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

-คนงาน (๑)

-คนงาน (๑)

<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>

<u>พนักงานเทศบาล</u>

- ครู (คศ.๑) (๑)
- ครู (คศ.๑) (๑)
- ครู (คศ.๑) (๑)
- ครู (คศ.๑) (๑)
- ครู (คศ.๑) (๑)

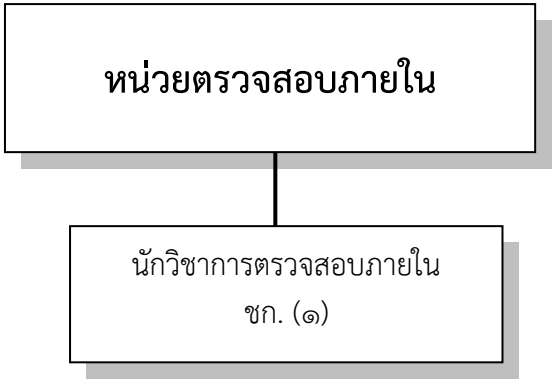
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑)

-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑) **(ว่าง)**

-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑) **(ว่าง)**

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าทอง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลท่าทอง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบล ที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลท่าทอง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลท่าทอง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ มีศูนย์ ICT ให้ประชาชนเข้ามาใช้บริการ

๓. เทศบาลตำบลท่าทองมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่างหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง นวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบ สหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เทศบาลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลกหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓.การศึกษาดูงาน อาจดำเนินงานในหลักสูตรการอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๔.การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าทองทุกคน ได้เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ –๒๕๖๓) ดังต่อไปนี้

วิธีการ	๒๕๖๑				๒๕๖๒				๒๕๖๓			
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
การปฐมนิเทศ	✓				✓				✓			
การฝึกอบรม		✓		✓		✓		✓		✓		✓
การศึกษาดูงาน			✓				✓				✓	
การประชุมประจำเดือน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของเทศบาลตำบลท่าทอง พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลท่าทอง มีหน้าที่ดำเนินการเป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริหารแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม ดังนี้

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