



แผนอัตรากำลังสามปี (๒๕๖๑- ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลท้ายดง
อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓
เทศบาลตำบลท้ายดง

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๔
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๙
๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท้ายดง	๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล ตำบลท้ายดง	๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ของ เทศบาลตำบลท้ายดง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลท้ายดง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. ๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ เทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑. ๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ เทศบาลตำบลท้ายดง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ เทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท้ายดง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้ เทศบาลตำบลท้ายดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้ เทศบาลตำบลท้ายดง มีการกำหนด ตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท้ายดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถตรวจสอบ การกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลท้ายดง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์กรเทศบาลตำบลท้ายดง

๒.๑.๕ เพื่อให้ เทศบาลตำบลท้ายดง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของ เทศบาลตำบลท้ายดง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท้ายดงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลท้ายดง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียม การรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

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

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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบล พระเพลิง ดังนี้

● **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่เทศบาลตำบลท้ายดงเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการ

กำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของ เทศบาล มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลท้ายดง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถ บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะ เน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การ บริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรมคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การ บริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองประปา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองประปา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการบริหารงานประปา เช่น การควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา การบริหารสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง

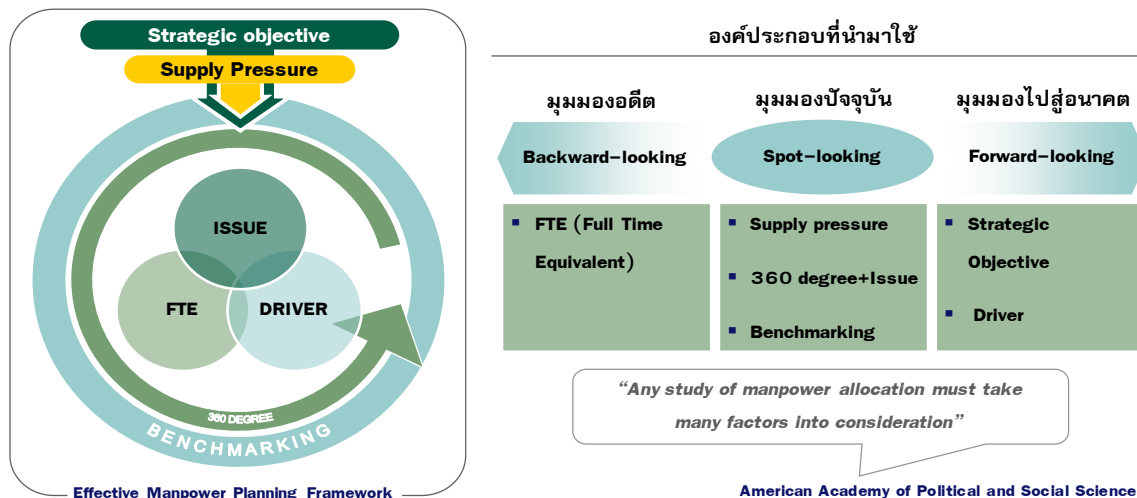
History	Today	Forecast
พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานในหน่วยงาน	พิจารณาอัตรากำลังปัจจุบัน	พิจารณาภารกิจ/บทบาท/วิสัยทัศน์ที่องค์กรมุ่งหวังและส่งผลถึงต่อภาระงานของหน่วยงาน
- รับข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต - แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว - ข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดอัตรากำลังที่ต้องการ (<u>FTE</u>)	- เปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะแล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาประกอบการวิเคราะห์ - เก็บประเด็น (<u>Issues</u>) ที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังจากผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง (<u>360 องศา</u>)	- เปิดรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจเร่งด่วน ภารกิจหลักซึ่งส่งผลต่อความต้องการอัตรากำลัง - วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงานจากผลผลิตที่ต้องการจากหน่วยงาน (<u>Drivers</u>)

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

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

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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท้ายดง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลท้ายดง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของ เทศบาลตำบลท้ายดง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลท้ายดง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งแต่ละงานซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

O พิจารณางานพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

O พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลท้ายดง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลท้ายดง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของ เทศบาลตำบลท้ายดง (ที่ยึดโยงกับ ตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลท้ายดง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับ การประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลท้ายดง(การตรวจประเมิน LPA)

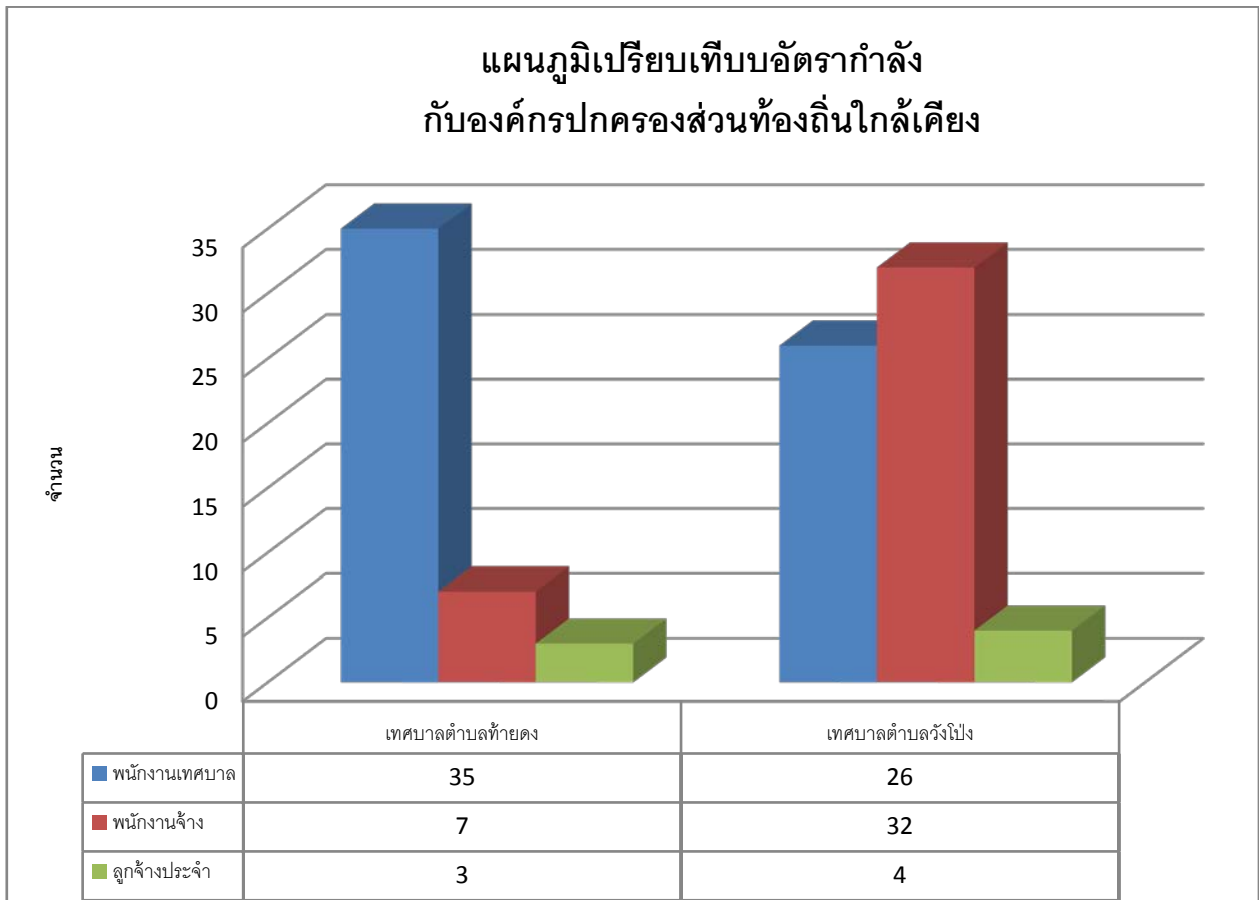
กระจกด้านที่ ๕๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้าง ส่วนราชการและการ แบ่งงานในแต่ละ ส่วนราชการ นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็น ระดับหัวหน้าส่วน ราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลท้ายดง พิจารณา ทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสม แล้ว โดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กอง การศึกษา กองประปา และ กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจาก เทศบาลตำบลท้ายดง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่ จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่ เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ ออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถ คาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบล ท้ายดง รองนายกเทศมนตรีตำบลท้ายดง ปลัดเทศบาลตำบลท้ายดง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ การ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลท้ายดง เป็นการ วางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้อง ในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับ เทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลวังโป่ง ซึ่งเทศบาลแห่งนี้ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท้ายดง และ เทศบาลตำบลวังโป่ง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลแห่งนี้ มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ต่างกัน ๙ อัตรา และ อัตรากำลังลูกจ้างประจำ ต่างกัน ๑ อัตรา มีอัตรากำลังของพนักงานจ้างต่างกัน ๒๕ อัตรา ดังนั้นในเรื่องของการ กำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลท้ายดง จึงมีความจำเป็นต้องปรับเกลี้ยตำแหน่ง โดยการลดตำแหน่งของ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัด กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม เนื่องจากลูกจ้างประจำตำแหน่งและสังกัดดังกล่าวได้ครบกำหนดเกษียณอายุในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และจะพ้นตำแหน่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ และขอลดตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล และ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัด กองคลัง เนื่องจากมีพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอยู่แล้ว และไม่มี ความ จำเป็นที่จะขอเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลท้ายดง ได้ประชาสัมพันธ์รับโอนและขอ ใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลท้ายดง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายก เทศมนตรีเป็นประธาน ปลัด เทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ และกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ เทศบาลตำบลท้ายดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ เทศบาลตำบลท้ายดง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างใน เทศบาลตำบลท้ายดง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ เทศบาลตำบลท้ายดง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาลพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลท้ายดง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลท้ายดง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้ เทศบาลตำบลท้ายดง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลท้ายดง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลท้ายดง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ เทศบาลตำบลท้ายดง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท้ายดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลท้ายดง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลท้ายดง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลท้ายดง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลท้ายดง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของ เทศบาลตำบลท้ายดง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลท้ายดงเช่น กฎระเบียบ การแบ่ง
ส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจ
งาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลท้ายดง และส่ง
คณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลท้ายดงขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลท้ายดง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลท้ายดง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอก และ
จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลท้ายดง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑ ส.ค.๖๐	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๘ส.ค.๖๐	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๑ส.ค.๖๐	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาล ข้างเคียง	เทศบาลตำบลวังโป่ง
๑๗ส.ค.๖๐	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๑ส.ค.๖๐	เสนอคณะทำงานกลั่นกรองและตรวจสอบ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ จังหวัด เพชรบูรณ์พิจารณา	
๒๗ก.ย.๖๐	ก.ท.จังหวัดเพชรบูรณ์ ประชุมพิจารณาให้ ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๐	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท. ให้ ทต.ท้ายดง	ปลายเดือน ก.ย.๖๐
ก.ย.๖๐	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๐ – ๓๐ ก.ย.๖๓
ต.ค.๖๐	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดเพชรบูรณ์ , อำเภอวังโป่ง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๒ บ้านวังกระดาศ ตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์ ระยะทาง
ห่างจากที่ว่าการอำเภอวังโป่งไปทางทิศตะวันออก ประมาณ ๗ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดเพชรบูรณ์
ประมาณ ๘๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๕.๕๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓,๔๘๑.๒๕ ไร่ ประกอบด้วย ๔
ชุมชน คือ ชุมชนบ้านวังกระดาศเงิน,ชุมชนบ้านวังขอน , ชุมชนบ้านวังกระดาศ , ชุมชนบ้านวังกระดาศเหนือ

อาณาเขต / พื้นที่ติดต่อ

ทิศเหนือ มีเขตติดต่อกับ ตำบลท้ายดงอำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์
ทิศใต้ มีเขตติดต่อกับ ตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์ ทิศ____
ตะวันออก มีเขตติดต่อกับ ตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์
ด้านตะวันตก มีเขตติดต่อกับ ตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

จำนวนประชากร

จำนวนประชากร ในเขตเทศบาลตำบลท้ายดง รวมประมาณ ๓,๕๖๓ คน แยกเป็น ชาย ๑,๗๓๑ คน
หญิง ๑,๘๓๒ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๑๔๖ ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย ๖๔๐ คน / ตาราง
กิโลเมตร (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

สภาพภูมิประเทศ

ลักษณะการตั้งถิ่นฐานที่อยู่อาศัยของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลท้ายดง ส่วนใหญ่จะตั้งบ้านเรือนตาม
แนวสองฝั่งถนน ของทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๓๐๑ ซึ่งขนานไปกับคลองวังโป่ง จึงทำให้สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่
เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำการเกษตรและการเลี้ยงสัตว์

ลักษณะภูมิอากาศ

จากลักษณะภูมิประเทศ ที่เป็นที่ราบลุ่ม มีลำคลอง ลำเหมือง ซึ่งมีน้ำตลอดปี จึงทำให้ภูมิอากาศชุ่ม
ชื้นตลอดปี โดยมีอุณหภูมิเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ประมาณ ๒๐-๓๒ องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยประมาณ
๑,๒๐๐ มิลลิเมตร / ปี

ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินเหมาะสำหรับการปลูกพืชผลทางการเกษตร ได้แก่ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ข้าวถั่วเขียว
ถั่วเหลือง มะขาม มะม่วง และพืชผักสวนครัวต่าง ๆ

ลักษณะของแหล่งน้ำ

ลักษณะของแหล่งน้ำมีลำเหมือง จำนวน ๒ สาย คลอง จำนวน ๑ แห่ง

ลักษณะของไม้และป่าไม้

ลักษณะของป่าไม้ประกอบไปด้วยป่าไผ่ ป่าชุมชน ต้นสัก ต้นยูคา และทุ่งหญ้า

ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลท้ายดงแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๒ เขต เขตเลือกตั้งที่ ๑ และเขตเลือกตั้งที่ ๒

เขตการเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลท้ายดง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๒ เขต เขตการเลือกตั้งที่ ๑ และเขตการเลือกตั้งที่ ๒ มีสมาชิกเขตละ ๖ คน ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง

สภาพเศรษฐกิจ และสังคมโดยภาพรวม

สภาพเศรษฐกิจ จากสภาพภูมิประเทศที่เป็นที่ราบลุ่มเป็นส่วนใหญ่ มีลำคลองซึ่งมีน้ำตลอดปี ซึ่งเหมาะแก่การทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ จึงทำให้เศรษฐกิจส่วนใหญ่ของประชากรของเทศบาลตำบลท้ายดง เป็นเศรษฐกิจจากทางด้านการเกษตร ซึ่งพืชเศรษฐกิจที่สำคัญได้แก่ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ข้าวฉ่ำเขียว ถั่วเหลือง พืชผักและผลไม้ต่าง ๆ โดยเฉพาะ มะขาม มะม่วง ลำไย และยังมีการปลูกพืชผักสวนครัว หลังจากพันธุ์ถูกเก็บเกี่ยวอีก

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลท้ายดง (vision)

“ ชุมชนเข้มแข็ง การศึกษาก้าวไกล ประเพณีโดดเด่น ”

พันธกิจ (mision)

พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนชุมชนในทุก ๆ ด้าน ให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนเด็กในชุมชน ให้ได้รับการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดเวลา

อนุรักษ์ ส่งเสริม และสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีของท้องถิ่น ให้คงอยู่ไว้สืบต่อไป

ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ แนวทางการก่อสร้างและปรับปรุงอาคารถนน สะพาน ท่อ ไฟฟ้า และโทรศัพท์

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ แนวทางการก่อสร้างและปรับปรุงว่าด้วยน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการเมือง การบริหาร การพัฒนาและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ แนวทางความมั่นคงและสงบเรียบร้อยในชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชนและบุคลากรของเทศบาล

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ แนวทางการรณรงค์และป้องกันโรคติดต่อ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการศาสนา ประเพณี และงานรัฐพิธีต่าง ๆ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ แนวทางการส่งเสริมและการพัฒนาด้านการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านสวัสดิการสังคม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ แนวทางการพัฒนาสวัสดิการชุมชน

ความต้องการของประชาชน

ก. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตเทศบาลตำบลท้ายดงยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือ ด้านงบประมาณ ดังนั้น เทศบาลตำบลท้ายดง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญ และจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือ การวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่หรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหามาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคตสำหรับ เทศบาลตำบลท้ายดง ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมืองเพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหา หรือประสบกับปัญหาก็ไม่รุนแรงมากนัก

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ทัวถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ก่อสร้างท่อลอดเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๓. ขยายเขต ไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกคลอง สระเก็บกักน้ำ
๕. จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ และจัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาด ในการอุปโภค บริโภค
๖. สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
๗. สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
๘. สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๙. สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
๑๐. สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน
๑๑. จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช
๑๓. สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

ในด้านเศรษฐกิจนั้นเทศบาลตำบลท้ายดง ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบการทำงานในภาพรวมแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชน เทศบาลตำบลท้ายดง ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ จึงไม่มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอกดังนั้นจึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขาย ออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่นๆสร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท้ายดงต้องการเครื่องมือในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ เช่น เครื่องบดน้ำพริกและต้องการความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร ลานตากผลผลิตทางการเกษตร เครื่องคัดเมล็ดพันธุ์ข้าวปลูก เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลผลิต ลดความชื้น ก่อนที่จะจำหน่าย เพิ่มมูลค่าสินค้า เพราะลดปัญหาการกีดราคาผลผลิต เช่น ข้าวเปลือก เป็นต้น และลดต้นทุนการผลิตไม่ต้องซื้อพันธุ์ข้าวในการทำนาในฤดูต่อไป

ค.ด้านสังคม

ปัญหา

สังคมโดยรวมภายใน เทศบาลตำบลท้ายดง ยังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางด้านการเกษตรยังอาศัยแรงงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อเทศบาลตำบลท้ายดง ดังนี้

๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน
 ๒. ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้ง ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย
 ๓. ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์
 ๔. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ
 ๕. ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกละเลยจากเยาวชน
 ๖. ปัญหาน้ำท่วมพืชผลทางการเกษตร
 ๗. ขาดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา นันทนาการ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ปัญหา
- ด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมด จะต้องมีการประชุมหมู่บ้าน เพื่อหาแนวทางแก้ไข และป้องกันในอนาคต

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ง. ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้น ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา”ชื่อเสียง” ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆตามมามากมาย ในอนาคต ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร สามารถแยกเป็นข้อๆดังนี้

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในการดำรงเมือง การบริหาร
๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลท้ายดงมีความเชื่องช้า
๓. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง
๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลท้ายดง ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
๕. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้าน การเมือง การบริหารของเทศบาลตำบลท้ายดงและสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางเทศบาลตำบลท้ายดงจัดขึ้น
๒. ผู้บริหาร บุคลากร ของเทศบาลตำบลท้ายดง ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว
๓. เทศบาลตำบลท้ายดง สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อมี รายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสร้าง อาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่างยั่งยืน

จ. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตเทศบาลตำบลท้ายดงถือว่าไม่แตกต่างจาก สภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมภายในเขต เทศบาลตำบลท้ายดง ถือเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาการจัดเก็บขยะ ปัญหาการขาดแคลน สวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย และเพื่อเป็นปอดชุมชน ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ภายในเขตเทศบาลตำบลท้ายดง ถือว่าไม่รุนแรงมากนัก เพราะสภาพความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ เป็นไป อย่างค่อยเป็นค่อยไป และการขยายตัวของชุมชนไม่มาก ทำให้ปัญหาด้านต่าง ๆ ไม่รุนแรง ปริมาณขยะในแต่ละ วันก็ไม่มากนัก เป็นปัญหาขยะของครัวเรือน ดังนั้น ปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนก็น่าจะเป็น การปรับปรุงสวนสุขภาพ เท้าที่มีอยู่ให้เป็นสถานที่พักผ่อน และเป็นปอดอย่างแท้จริง ภายในชุมชนสำคัญของเขตเทศบาลตำบลท้ายดง ใน อนาคต

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง ถูกต้อง และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ ป้องกัน ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท้ายดง

๕.๑ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๑.๑ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

๕.๑.๒ การสาธารณูปการ

๕.๑.๓ การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

๕.๑.๔ การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ

๕.๑.๕ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕.๑.๖ การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๕.๑.๗ การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๑.๘ การจัดและให้มีการควบคุมอาคาร

๕.๒ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

โรคติดต่อ

๕.๒.๑ การจัดการศึกษา

๕.๒.๒ การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุม

๕.๒.๓ การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๕.๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ

ผู้ด้อยโอกาส

๕.๒.๕ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๕.๒.๖ การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๕.๒.๗ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๓.๓ การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๕.๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

ตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๕.๔.๒ การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๕.๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๔.๔ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕.๑ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๕.๒ การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๕.๕.๓ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๕.๕.๔ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๕.๕ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ การจัดการศึกษา

๕.๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๖.๓ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๖.๔ การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๕.๖.๕ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗.๒ ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๗.๓ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๗.๔ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลท้ายดงจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพของเทศบาลตำบลท้ายดง โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อเป็นการกำหนดขอบเขตในการวางแผน การพัฒนา ซึ่งจากการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis สรุปได้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. เป็นเทศบาลขนาดกลาง ที่มีความพร้อมทางด้านบริการ โครงสร้างพื้นฐานดี มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๓. ประชาชน ชุมชน ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและตรวจสอบติดตามการดำเนินงานของเทศบาล
๔. เป็นชุมชนที่มีพื้นที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำการเกษตรกรรม
๕. มีผลผลิตทางการเกษตรมาก

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ตามกฎหมาย เทศบาลไม่สามารถขยายพื้นที่รองรับการพัฒนา และการขยายตัวเมืองได้
๒. เทศบาลขาดการวางผังเมืองที่ดี และขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด
๓. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมมีเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ปริมาณขยะ ปัญหาน้ำเน่าเสีย และปัญหามลพิษทางอากาศเพิ่มมากขึ้น
๔. บุคลากรของเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิค และ เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๕. ปัญหาผลผลิตและราคาผลผลิตตกต่ำในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว

โอกาส (Opportunity)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้อำนาจในการบริหารจัดการระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีหน่วยงานราชการ ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคส่งเสริมสนับสนุน การถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล
๒. จังหวัดมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้เขตจังหวัดเป็นดินแดนแห่งความสุขของคนอยู่ และผู้มาเยือนโดยเน้นการพัฒนาส่งเสริมทั้งด้าน เกษตรกรรม การท่องเที่ยว และการกระจายสินค้า การเกษตร
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสสิ่งแวดล้อม
๔. รัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนในท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ป่าไม้ พืชพันธุ์ และถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๕. รัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนในเกษตรกรหันมาใช้ปุ๋ยอินทรีย์แทนปุ๋ยเคมี และใช้สารชีวภาพแทนสารเคมี

อุปสรรค (Threats)

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ ในระดับประเทศ และภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
๒. การขยายตัวของชุมชนและการเพิ่มขึ้นของประชากร ภายในเขตเทศบาลอย่างรวดเร็ว มีผลต่อความต้องการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ที่เพิ่มมากขึ้น
๓. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรุ่นใหม่ลืมนรากฐานทางวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาเดิมของท้องถิ่น
๔. ปัญหาสุขภาพ ยาเสพติด มีผลต่อการพัฒนา
๕. การแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้นทำให้เกิดสภาวะแวดล้อมเสื่อมโทรมการใช้ปุ๋ยเคมี และสารเคมีในการเพิ่มผลผลิตและการกำจัดวัชพืชก่อให้เกิดสารพิษตกค้าง

เทศบาลตำบลท้ายดง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง แล้วเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัย
๔. การพัฒนาด้านการศึกษา
๕. การพัฒนาด้านการกีฬา
๖. การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
๒. การพัฒนาด้านกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลท้ายดง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลท้ายดง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาล ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลท้ายดง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาล ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
---	--

โอกาสO	ข้อจำกัดT
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลท้ายดง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และ เทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานธุรการ - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานธุรการ - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารงานคลัง	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารงานคลัง	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ - งานบริหารงานช่าง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ - งานบริหารงานช่าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม	<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม	
<u>๕. กองการศึกษา</u> ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานการศึกษา (ปฐมวัย,โรงเรียน) - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารการศึกษา	<u>๕. กองการศึกษา</u> ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานการศึกษา (ปฐมวัย,โรงเรียน) - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารการศึกษา	
<u>๖. กองการประปา</u> ๖.๑ฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง - งานผลิตและจำหน่ายน้ำประปา - งานติดตั้งและซ่อมบำรุง	<u>๖. กองการประปา</u> ๖.๑ฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง - งานผลิตและจำหน่ายน้ำประปา - งานติดตั้งและซ่อมบำรุง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานธุรการ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรีแม่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์	๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานธุรการ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรีแม่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกองทุน หมู่บ้านและชุมชนเมือง - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่ง ตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน ๘.๑. หน่วยตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน ๘.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลท้ายดงได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.ท.จังหวัดเพชรบูรณ์) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบให้ปรับขนาดเทศบาลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และมีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายของเทศบาลตำบลท้ายดง โดย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัดเทศบาล
 - ๑.๑ พนักงานเทศบาล ๑๑ อัตรา
 - ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา
 - ๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา
 - ๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ๔.๑ พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา
 - ๔.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
๕. กองการศึกษา
 - ๕.๑ พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา
 - ๕.๒ พนักงานครู ๓ อัตรา
 - ๕.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา
 - ๕.๔ พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา
๖. กองประปา
 - ๖.๑ พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา
๗. กองสวัสดิการสังคม
 - ๗.๑ พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลท้ายดง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น เทศบาลตำบลท้ายดง มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการ ระดับต้น) ๗ ส่วนราชการและหน่วยตรวจสอบภายใน ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ

ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงานใช้วิธีคิดจากข้อ.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากในในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	งานบริหารงานทั่วไป	๓	-	-	-
	งานธุรการ	๑	-	-	-
	งานประชาสัมพันธ์	๑	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
	งานทะเบียนราษฎร	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒	-	-
	งานกาารเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
กองคลัง	งานบริหารงานคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-	-
กองช่าง	งานบริหารงานช่าง	-	-	-	-
	งานสาธารณูปโภคและวิศวกรรม	๑	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานบริหารงานสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานป้องกันและควบคุมโรค	๑	๑	-	-
กองการศึกษา	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานธุรการ	-	-	-	-
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	-	๒	๑
กองประปา	งานบริหารงานประปา	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๒	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลท้ายดง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลท้ายดงใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษาและวัฒนธรรม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการสวัสดิการสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	-การคมนาคมสะดวกปลอดภัยและรวดเร็ว	- ปลัดเทศบาล -หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล -หัวหน้าฝ่ายปกครอง -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - นายช่างโยธา
	-ประชาชนมีน้ำอุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอและทั่วถึง	-ปลัดเทศบาล -หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล -หัวหน้าฝ่ายปกครอง -จพง.และบรรเทาสาธารณภัย -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา -ผู้อำนวยการกองประปา -หัวหน้าฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุง
	-ประชาชนได้รับการบริการไฟฟ้าแสงสว่างในทางสาธารณะ และระบบประปาอย่างทั่วถึง	-ปลัดเทศบาล -ผู้อำนวยการกองช่าง -หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -นายช่างโยธา -ผู้อำนวยการกองประปา -หัวหน้าฝ่ายผลิตและก่อสร้าง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน การเมือง และการ บริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	-ประชาชนได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบ ประชาธิปไตยและการไปใช้สิทธิเลือกตั้งทุกระดับ	- ปลัดเทศบาล -หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล -หัวหน้าฝ่ายปกครอง -หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ -นักประชาสัมพันธ์ -นักจัดการงานทั่วไป -นักจัดการงานทะเบียนและบัตร -เจ้าพนักงานธุรการ
	-หมู่บ้านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการจัดเวที ประชาคม ร่วมคิด ร่วมกำหนด แนวทางการ พัฒนา	- ปลัดเทศบาล -หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล -หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักจัดการงานทั่วไป - นักประชาสัมพันธ์ - เจ้าพนักงานธุรการ
	-บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อ	พนักงานเทศบาลทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	- ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเสริมนอกฤดูกาล เพื่อเพิ่มรายได้	- ปลัดเทศบาล. - ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม -หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม -นักพัฒนาชุมชน
	- ส่งเสริมพัฒนาภาคเกษตรและการแปรรูปสินค้า การเกษตร	- ปลัดเทศบาล. - ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม -หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม -นักพัฒนาชุมชน
	-ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการทำ เกษตรกรรมอย่างถูกต้องเพื่อเพิ่มผลผลิต	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม -หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม -นักพัฒนาชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - เจ้าพนักงานสาธารณสุข
	- ประชาชนได้รับการดูแลในการบริการสาธารณสุข และป้องกันโรคติดต่อ	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - เจ้าพนักงานสาธารณสุข
	- ส่งเสริมให้ชุมชนอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรและ การสิ่งแวดล้อม	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - เจ้าพนักงานสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน การศึกษาและ วัฒนธรรม	- พัฒนาระบบการศึกษาระบบก่อนปฐมวัย ให้ได้ ตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)
	- พัฒนาครูผู้ดูแลเด็กให้เพิ่มขีดความสามารถในการ จัดกระบวนการเรียนรู้	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
	-ส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	-ปลัดเทศบาล -ผู้อำนวยการกองการศึกษา -หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา -เจ้าพนักงานธุรการ -ครู -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก -คณงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนา ด้านสวัสดิการสังคม	-ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสได้มีกิจกรรมร่วมกัน	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม -หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม -นักพัฒนาชุมชน
	-พัฒนาด้านอาชีพให้กับผู้พิการ ผู้สูงอายุ และ ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัดเทศบาล. - หน.สำนักปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม -หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม -นักพัฒนาชุมชน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลท้ายดง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลท้ายดง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
เทศบาลตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดเทศบาลตำบลท้ายดง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	<u>สำนักงานปลัดเทศบาล</u> หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u> หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	<u>งานธุรการ</u> เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	<u>งานประชาสัมพันธ์</u> นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	<u>งานกิจการสภาและงานเลือกตั้ง</u> นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	<u>ฝ่ายปกครอง</u> หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	<u>งานทะเบียนราษฎร</u> นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u> นักทรัพยากรบุคคล(ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	<u>งานนิติการ</u> - <u>ลูกจ้างประจำ</u> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
เทศบาลตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานธุรการ -								
๓	งานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	งานพัสดุและทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -								
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
เทศบาลตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	<u>ฝ่ายบริหารแบบแผนและก่อสร้าง</u> หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>งานธุรการ</u> -								
๓	<u>งานวิศวกรรม</u> นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นายช่างโยธา(ปง./ชง.) <u>งานสาธารณูปโภค</u> -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐
เทศบาลตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		อัตรากำลัง เดิม	ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า						
		เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								ว่างเดิม
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
	<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>								
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
	<u>งานธุรการ</u>								
	-								
	<u>งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u>								
	-								
๒	<u>งานรักษาความสะอาด</u>								
	-								
	<u>งานส่งเสริมสุขภาพ</u>								
	-								
	<u>งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</u>								
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	-	-	-๑	-	-	
	รวม	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
เทศบาลตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<u>กองการศึกษา</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	<u>งานธุรการ</u> เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	<u>งานการศึกษา(ปฐมวัย,โรงเรียน)</u> ครู คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างบท้องถิ่น
๗	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	จ้างบท้องถิ่น
	<u>งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u> -								
	<u>งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> -								
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
เทศบาลตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<u>กองการประปา</u> ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	<u>ฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง</u> หัวหน้าฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานประปา ระดับต้น) <u>งานผลิตและจำหน่ายประปา</u> - <u>งานติดตั้งและซ่อมบำรุง</u> -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
เทศบาลตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	<u>ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</u> หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานสวัสดิการสังคม</u> -								
๓	<u>งานพัฒนาชุมชนและสังคม</u> นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานสังคมสงเคราะห์</u> -								
	<u>งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</u> -								
	<u>งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน</u> <u>ผู้สูงอายุและผู้พิการ</u> -								
	<u>งานธุรการ</u> -								
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
เทศบาลตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลท้ายดงได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่เทศบาลตำบลท้ายดง จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาลตำบลท้ายดง(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๑๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	(๓๗,๑๓๐)
สำนักปลัดเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๓	หน.ฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	หน.ฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๔,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๓,๕๕๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๘,๘๔๐)
๙	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๔๘๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	(๑๕,๘๐๐)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ลูกจ้างประจำ																		
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	(๑๕,๔๔๐)
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	(๑๔,๘๕๐)
๑๔	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเต็ม
กองคลัง																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๑๖	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๔๘๐)
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๓,๕๕๐)
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเต็ม
กองช่าง																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	(๑๙,๒๐๐)
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๒๘๔,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๙๔,๙๖๐	๓๐๖,๑๒๐	๓๑๗,๖๔๐	(๒๒,๑๗๐)
๒๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๑	๑	๓๗๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๘๑,๔๘๐	๓๙๒,๖๔๐	๔๐๔,๑๖๐	(๒๗,๙๖๐)
กองการศึกษา																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

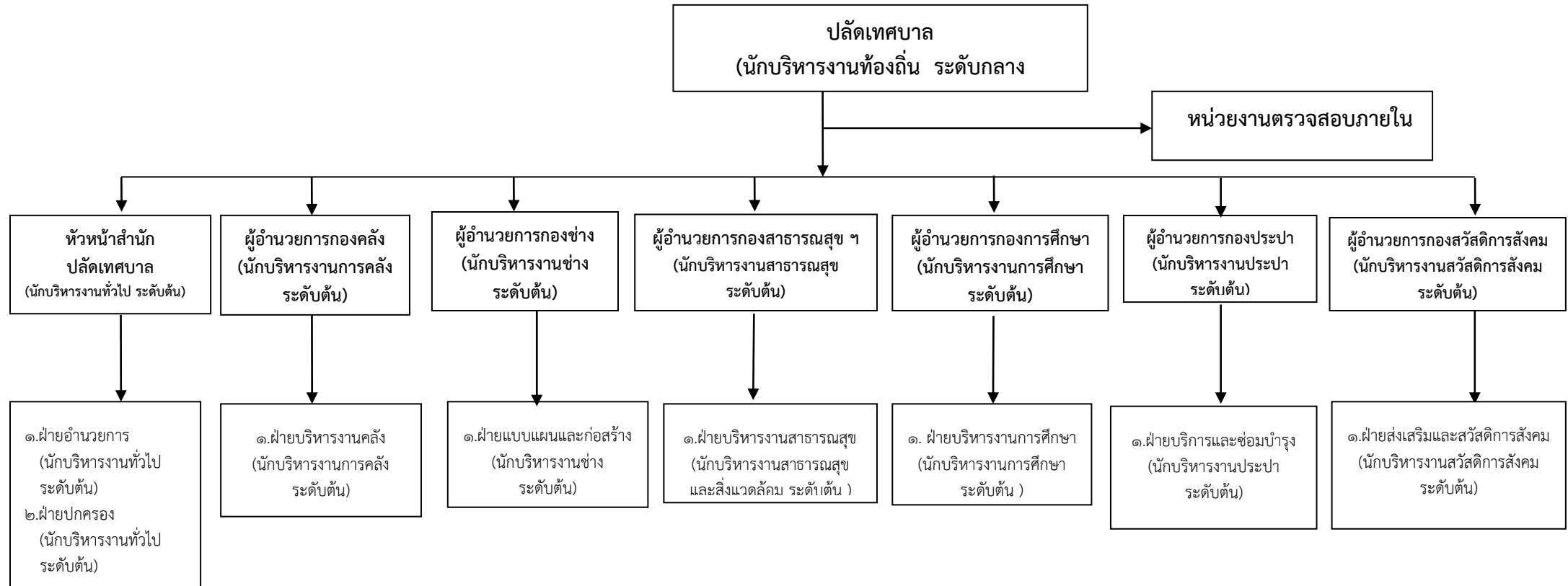
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังกระดาดเงิน																		
๓๐	ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	คศ.๑	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง																		
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(อุดหนุนจากรัฐ)	-	๒	๑	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน(ว่าง๑)
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(จ้างบท้องถื่น)
๓๓	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก)	-	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(จ้างบท้องถื่น)
กองการประปา																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
กองสวัสดิการสังคม																		
๓๖	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๓๗	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๓๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๓,๕๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๓,๕๕๐)
(๔)	รวม	-	๔๔	๒๘	๑๒,๐๒๕,๙๒๐	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	๓๙๕,๔๖๐	๔๑๔,๑๘๐	๔๑๙,๔๖๐	๑๒,๔๒๑,๓๘๐	๑๒,๘๓๕,๕๖๐	๑๓,๒๕๕,๐๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๒,๔๘๔,๒๗๖	๒,๕๖๗,๑๑๒	๒,๖๕๑,๐๐๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๔,๙๐๕,๖๕๖	๑๕,๔๐๒,๖๗๒	๑๕,๙๐๖,๐๒๔	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๔.๓๑	๓๓.๗๗	๓๓.๒๑	

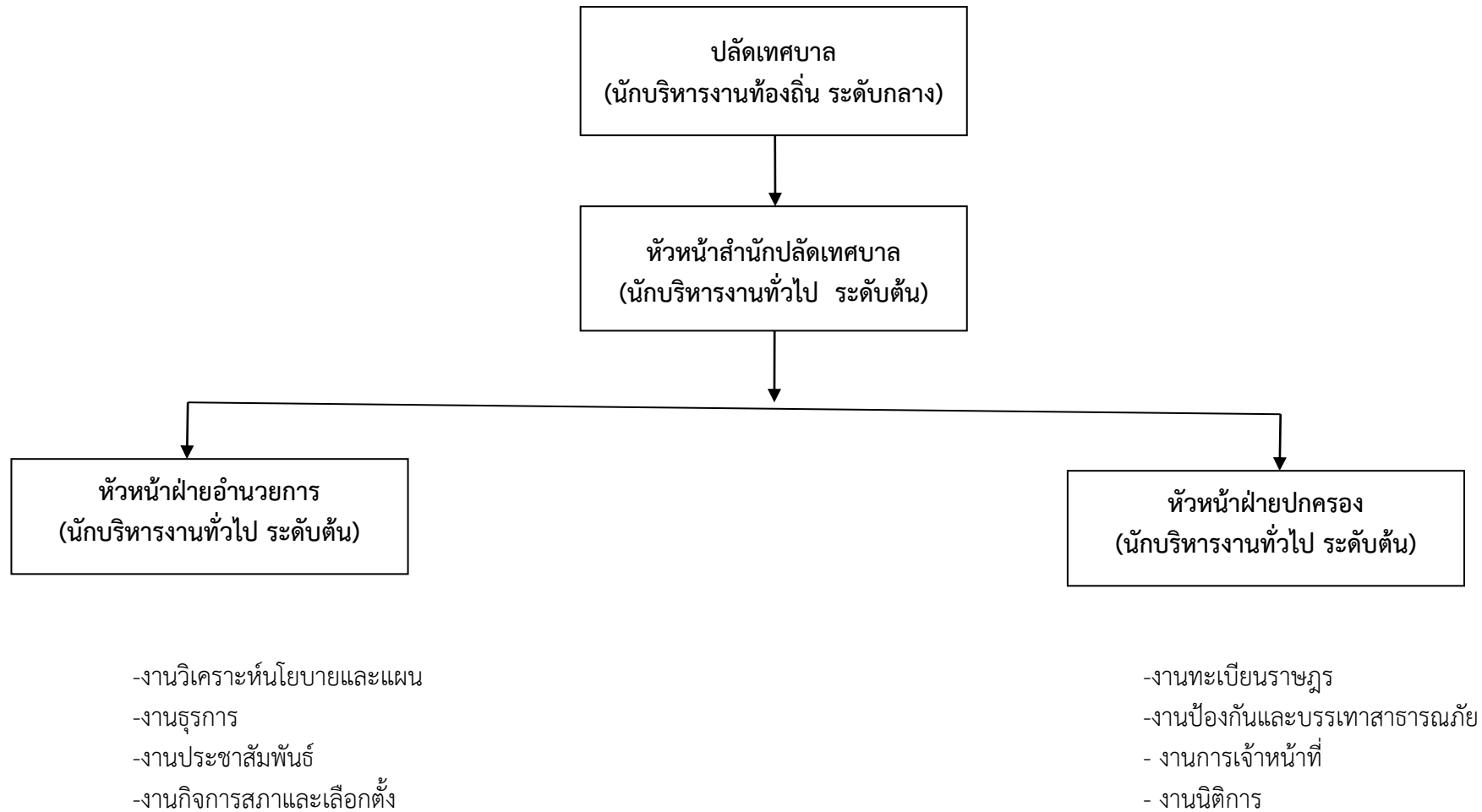
หมายเหตุ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑	๔๓,๔๔๓,๖๔๕ (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน ฯ)
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒	๔๕,๖๑๕,๘๒๗ (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน ฯ)
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	๔๗,๘๙๖,๖๑๘ (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน ฯ)

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

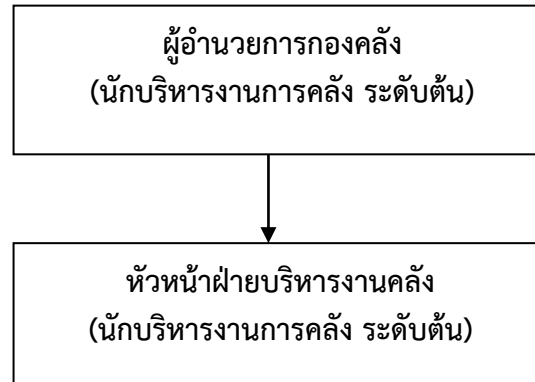
กรอบโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลท้ายดง



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

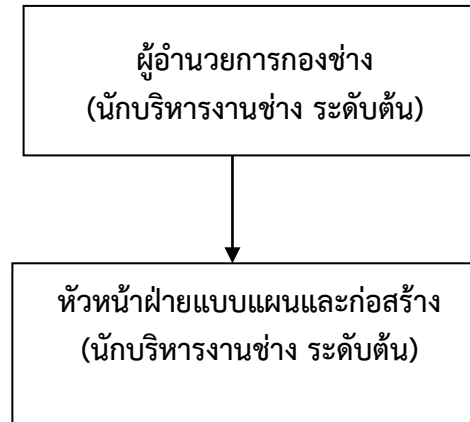


โครงสร้างกองคลัง



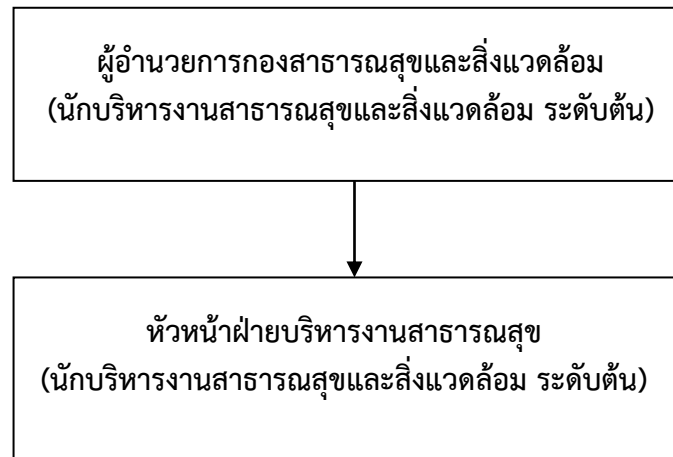
- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานจัดเก็บพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานบริหารงานคลัง

โครงสร้างกองช่าง



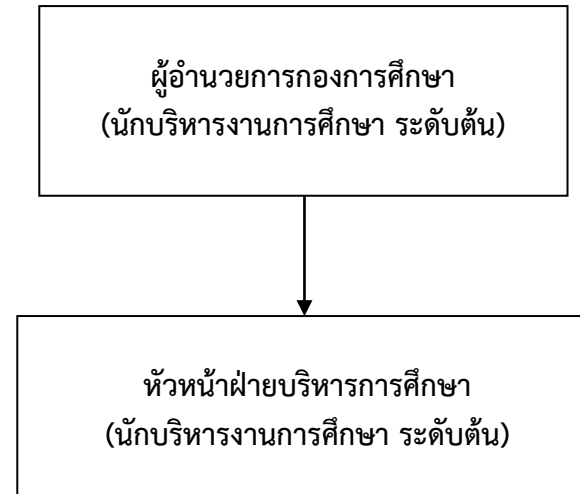
- งานวิศวกรรม
- งานสาธารณูปโภค
- งานธุรการ
- งานบริหารงานช่าง

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



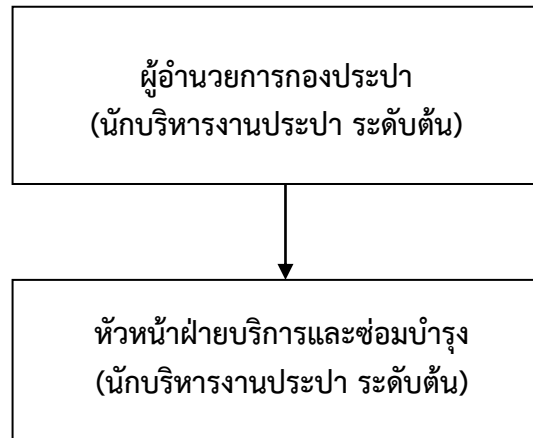
- งานธุรการ
- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานสัตว์แพทย์
- งานเผยแพร่และฝึกอบรม

โครงสร้างกองการศึกษา



- งานธุรการ
- งานการศึกษา (ปฐมวัย,โรงเรียน)
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานบริหารการศึกษา

โครงสร้างกองประปา



- งานผลิตและจำหน่ายน้ำประปา
- งานติดตั้งและซ่อมบำรุง

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)



หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

- งานสวัสดิการสังคม
- งานพัฒนาชุมชนและสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี
- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- งานธุรการ
- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน
- งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรีแม่บ้าน
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
- งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีรายละเอียดการจัดกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่
ของเทศบาลตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	นายอัศวเดช ขุนภักดี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	-
สำนักปลัดเทศบาล												
๒	นายพิสิษฐ์ เปรมปรีดี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครอง)	๓๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-
๓	- (ว่าง) -	-	๓๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๔	นางเมทนี ลูกสร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครอง)	๓๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	(หัวหน้าฝ่ายปกครอง) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	-	-
๕	นางสาวอรอนงค์ กันใจ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖	นางปารวี ตะนะวิชัย	บธ.บ.การบัญชี	๓๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๙,๖๐๐	-	-	-
๗	<u>งานกรเจ้าหน้าที</u> นางวิไล ยศปัญญา	บธ.บ.(การตลาด)	๓๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	-
๘	<u>งานทะเบียนราษฎร</u> นายณพดล วงศ์ศีลธรรม	ศศ.บ.รัฐศาสตร์	๓๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๓๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๒๒๖,๐๘๐	-	-	-
๙	สืบเอกกิตติพงษ์ คำภาแก้ว	ปวส. (วิศวกรรมเครื่องกล)	๓๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๓๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-	-
๑๐	<u>งานงบประมาณ</u> <u>วิชาการและแผน</u> -(ว่าง)-	-	๓๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก. /ชก.	๓๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑	นางสาวนัฐภาพร จันทะคุณ	รปม. รัฐประศาสนศาสตร์	๓๙-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๓๙-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน เดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
ลูกจ้างประจำ													
๑๒	นายสุนทร แก้วเกตุศรี	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงาน ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๘๕,๒๘๐	-	-		
๑๓	นายทองทิว สีหะวงษ์	ปวช. (เขียนแบบ)	-	พนักงาน ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๗๘,๒๐๐	-	-		
พนักงานจ้าง													
๑๔	-(ว่าง)-	-	-	ผู้ช่วย นักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วย นักประชาสัมพันธ์	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)	
กองคลัง													
๑๕	นางสิริไพบุลย์ ผดุงนิก	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต)	๓๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการ กองคลัง)	ต้น	๓๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการ กองคลัง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	-	
๑๖	-(ว่าง)-	-	๓๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่าย บริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่าย บริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)	
๑๗	งานการเงินและบัญชี นางสาวพัทธนันท์ แก้วสุวรรณ	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต)	๓๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปก.	๓๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	-	
๑๘	งานพัสดุและ ทรัพย์สิน น.ส.วลัยพร ผดุงนิก	บธ.บ. (การจัดการ)	๓๙-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๙-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	-	
พนักงานจ้าง													
๑๙	-(ว่าง)-	-	-	ผู้ช่วย นักวิชาการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วย นักวิชาการเงิน และบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง												
๒๐	-(ว่าง)-	-	๓๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-
๒๑	-(ว่าง)-	-	๓๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	ต้น	๓๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	-
๒๒	งานสาธารณูปโภคและวิศวกรรม นายทวีศักดิ์ จุมพลมา	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๓๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	-
๒๓	-(ว่าง)-	-	๓๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
๒๔	-(ว่าง)-	-	๓๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)	
๒๕	-(ว่าง)-	-	๓๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๒๖๖,๐๔๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)	
๒๖	งานป้องกันและควบคุมโรค พ.จ.อ.รัชกุล อาจิวิชัย	พย.บ. การพยาบาล	๓๙-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ชง.	๓๙-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ชง.	๓๓๕,๕๒๐	-	๓๔,๙๒๐	-	
กองการศึกษา													
๒๗	งานบริหารการศึกษา นางทิพย์วิศา จันทร์แสงสุก	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๓๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๘	-(ว่าง)-	-	๓๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๒๙	งานธุรการ -ว่าง-	-	๓๙-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๙-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังกระดาดเงิน												
๓๐	นางสาวพินิจ ยศปัญญา	ครุศาสตรบัณฑิต	๖๗-๒-๐๐๕๐	ครู	คศ.๑	๖๗-๒-๐๐๕๐	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม ฯ			
๓๑	นางทองใบ พูลศรีงาม	ครุศาสตรบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑๙๘	ครู	คศ.๑	๖๗-๒-๐๑๙๘	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม ฯ			
๓๒	นางสาววิวรรณ กุลพัฒน์เดชาพันธ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๖๗-๒-๐๓๒๙	ครู	คศ.๑	๖๗-๒-๐๓๒๙	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม ฯ			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๓	นางกนกภรณ์ ขุนทอง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม ฯ			
๓๔	นางสาวสุมาลี ทัดไท	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๗,๓๖๐	-	-	-
๓๕	-(ว่าง)-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม ฯ			
๓๖	-(ว่าง)-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๗	นางสาวรุ่งระวี สุเทียนทอง	ศศบ.การบริหารธุรกิจ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	กองประปา											
๓๘	-(ว่าง)-	-	๓๙-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานประปา (ผู้อำนวยการกองประปา)	ต้น	๓๙-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานประปา (ผู้อำนวยการกองประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๓๙	-(ว่าง)-	-	๓๙-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๒	นักบริหารงานประปา (หัวหน้าฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง)	ต้น	๓๙-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๒	นักบริหารงานประปา (หัวหน้าฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองสวัสดิการสังคม												
๔๐	นางณัฐธยาน์ จันทินิจ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	-
๔๑	-(ว่าง)-	-	๓๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๔๒	งานพัฒนาชุมชน นายประนอม วิทยาสุข	วท.บ. (วิทยาศาสตร์)	๓๙-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๙-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	-
๔๓	นางสาวณฤมล กมลรัตน์	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๓๙-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๙-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๔	นายประสาน บุญคล้าย	บธ.บ.(บัญชี)	๓๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	-

๑๒.แนวทางพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท้ายดง

ในการบริหารงานองค์กรต่างๆทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนปริมาณงานคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เทศบาลตำบลท้ายดง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑.จัดส่งบุคลากรเข้าอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลท้ายดงเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓.ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจสอบเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔.จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

๕.ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖.ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘.ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท้ายดง

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น(ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของ ผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการ และแนวทางการปฏิบัติให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ อันได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบได้
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลท้ายดง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท้ายดง”และขอกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของตำบลท้ายดงเพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับ ประพฤติตน และเป็นหลักในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. พระบรมราโชวาทแก่ข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๔ - ๒๕๔๒ คือ

- (๑) คุณธรรม ได้แก่ สุจริต เที่ยงตรง เสียสละ อดทน ฝึกตน มีระเบียบ
- (๒) หลักการทำงาน ได้แก่ เพียบพร้อมความรู้ กุศโลบาย ขยายสัมพันธ์ ประสาน
- (๓) คุณค่า ได้แก่ รับผิดชอบต่อ ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ให้สำเร็จทันการ ปฏิบัติงานยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดิน ความถูกต้อง เป็นธรรม

๒. ทศพิธราชธรรม คือ การให้ รักษาความประพฤติให้สงบเรียบร้อย เสียสละ ซื่อตรง อ่อนโยน ความเพียร ไม่โกรธ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น อดทน การปฏิบัติไม่ให้ผิดจากที่ถูกต้องที่ควร

๓. ปรัชญาในการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้แก่

- (๑) การใช้อำนาจรัฐต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพ
- (๒) บุคคลเสมอภาคในกฎหมาย
- (๓) การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลจะกระทำมิได้
- (๔) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น
- (๕) บุคคลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลของหน่วยงานราชการ

- (๖) บุคคลมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่
- (๗) ทำงานตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม
- (๘) ส่งเสริม/สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายการตัดสินใจ
การเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐ
- ๔. วิสัยทัศน์ของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ได้แก่
 - (๑) เป็นระบบที่สร้างประโยชน์ให้ประชาชน และประเทศชาติ
 - (๒) เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน
 - (๓) เป็นระบบที่มีความรับผิดชอบ และเป็นที่พึ่งของประชาชน
 - (๔) เป็นระบบที่เข้มแข็ง ทนทานต่ออุปสรรค กล้าหาญ ต่อสู้เพื่อคุณธรรม มีเกียรติภูมิและมีศักดิ์ศรี
 - (๕) เป็นระบบที่ทันสมัย ทันโลก ทันการณ์
 - (๖) เป็นระบบที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งความเป็นเลิศของงาน
- ๕. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริการกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๕๒ ได้แก่
 - (๑) หลักนิติธรรม : การใช้กฎ ระเบียบ ที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับได้ ไม่ตามกระแสหรืออำนาจตัวบุคคล
 - (๒) หลักคุณธรรม : การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน
 - (๓) หลักความโปร่งใส : การทำงานอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์
ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้
 - (๔) หลักการมีส่วนร่วม : เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ เสนอความเห็น
 - (๕) หลักความรับผิดชอบ : ตระหนักในสิทธิหน้าที่มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมมุ่งแก้ปัญหา การยอมรับผลการกระทำของตน
 - (๖) หลักความคุ้มค่า : บริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๖. ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือค่านิยมที่พึงประสงค์สำหรับการยึดถือปฏิบัติในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในปัจจุบัน ๕ ประการ ได้แก่
 - (๑) กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง
 - ยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรม
 - เสียสละ
 - ยึดหลักวิชา และจรรยาวิชาชีพ
 - ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใด

(๒) ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
- แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
- มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อประชาชน ต่อการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ

(๓) โปร่งใส ตรวจสอบได้ หมายถึง

- ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส
- ให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้
- เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย

(๔) ไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง

- บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และถูกต้อง
- ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง

- ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีแก่หน่วยงานและส่วนร่วม
- ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง
- เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่าย

๗. หลักธรรมหรือคำสั่งสอนตามศาสนาหรือความเชื่อที่มุ่งให้คนประพฤติตนเป็นคนดี

๘. พฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับการกระทำผิด และไม่ผิดกฎหมาย ไม่มีพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ หรือผิดทำนองคลองธรรม เช่น

(๑) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ได้กระทำการหนึ่งสิ่งใดตามกฎหมายระบุไว้ (Nonfeasance)

(๒) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำน้อยกว่าสิ่งที่กฎหมายระบุไว้ หรือกระทำการที่ก่อให้เกิดความบกพร่อง สูญเสีย เสียหายแก่ทางราชการ (Malfeasance)

(๓) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำในสิ่งที่ทำเกินขอบเขตอำนาจหน้าที่กฎหมายระบุ (Overfeasance)

(๔) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายแต่ใช้วิธีที่ผิดกฎหมาย (Misfeasance)

(๕) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการที่อาจจะไม่ผิดกฎหมาย แต่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพหรือเป็นที่รู้จักกันว่า Conflict of interest/Gray area

๙. จรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล

• จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒ พนักงานเทศบาลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพที่กำหนดไว้พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาลพึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

• จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ

ข้อ ๒ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถรอบคอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๔ พนักงานเทศบาลพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

• จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๒ พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๔ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

● จรรยาบรรณต่อประชาชน และสังคม

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผล หรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

ข้อ ๒ พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นທີ່เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัย ที่วิญญูชนจะให้กับกันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไว้มีมูลค่าเกินปกติก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๔. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ต้องปฏิบัติด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๕. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงผลประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๖. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๗. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชน จะพึงปฏิบัติทรัพย์สินของตนเอง

๘. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๙. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๐. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยนเมื่อเห็นว่าเรื่องใดที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยัง หน่วยงาน หรือบุคคลที่ซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๑๑. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชน จะให้กับกันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

แบบสรุปภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำเทศบาลและพนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลท่ายางดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

ที่	งบประมาณ	ประมาณการรายได้ ไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้	เงินอุดหนุน		งบประมาณ รายจ่าย	ค่าใช้จ่าย			ผลประโยชน์ ตอบแทนอื่น (๔)	คิดเป็น ร้อยละ
			ทั่วไป	เฉพาะ กิจ		เงินเดือน (๑)	ค่าจ้าง			
							ประจำ (๒)	พนักงานจ้าง+ สวัสดิการ (๓)		
๑	๒๕๖๑	๒๒,๔๔๓,๖๔๕	๒๑,๐๐๐,๐๐๐	-	๔๓,๔๔๓,๖๔๕	๑๑,๓๔๕,๕๘๐	๓๗๗,๖๔๐	๖๙๘,๑๖๐	๒,๔๘๔,๒๗๖	๓๔.๓๑
๒	๒๕๖๒	๒๓,๕๖๕,๘๒๗	๒๒,๐๕๐,๐๐๐	-	๔๕,๖๑๕,๘๒๗	รวม (๑)+(๒)+(๓)+(๔) = ๑๔,๙๐๕,๖๕๖				
๓	๒๕๖๓	๒๔,๗๔๔,๑๑๙	๒๓,๑๕๒,๕๐๐	-	๔๗,๘๙๖,๖๑๙	๑๑,๗๒๕,๙๒๐	๓๙๒,๑๖๐	๗๑๗,๔๘๐	๒,๕๖๗,๑๑๒	๓๓.๗๗
						รวม (๑)+(๒)+(๓)+(๔) = ๑๕,๔๐๒,๖๗๒				๓๓.๒๑
						๑๒,๑๑๐,๒๒๐	๔๐๗,๐๔๐	๗๓๗,๗๖๐	๒,๖๕๑,๐๐๔	
						รวม (๑)+(๒)+(๓)+(๔) = ๑๕,๙๐๖,๐๒๔				

ลงชื่อ



(นายอัครเดช ขุนภักดี)
ปลัดเทศบาลตำบลท่ายางดง

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.ประกาศโครงการส่วนราชการ ของเทศบาลเป็น ๘ ส่วน

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

๒.รายได้จริง ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๒,๔๔๓,๖๔๕ บาท

๓.รายได้จริง ที่รวมเงินอุดหนุน ๔๓,๔๔๓,๖๔๕ บาท

๔. ค่าจ้างและเงินเดือนรวมผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ค่าใช้จ่าย/ปี พ.ศ.	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
เงินเดือนและค่าจ้างประจำ	๑๐,๘๔๖,๔๑๐	๑๑,๗๒๓,๒๒๐	๑๒,๑๑๘,๐๘๐	๑๒,๕๑๗,๒๖๐
ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๐๑,๑๒๐	๒,๔๘๔,๒๗๖	๒,๕๖๗,๑๑๒	๒,๖๕๑,๐๐๔
ค่าจ้างพนักงาน+สวัสดิการ	๓๘๙,๕๒๐	๖๙๘,๑๖๐	๗๑๗,๔๘๐	๗๓๗,๗๖๐
รวม	๑๑,๗๓๗,๐๕๐	๑๔,๙๐๕,๖๕๖	๑๕,๔๐๒,๖๗๒	๑๕,๙๐๖,๐๒๔
ร้อยละ	๓๓.๗๙	๓๔.๓๑	๓๓.๗๗	๓๓.๒๑

๕. จำนวนพนักงานและลูกจ้าง

พนักงาน/ลูกจ้าง	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
พนักงานเทศบาล	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒
พนักงานครูเทศบาล	๓	๓	๓	๓
ลูกจ้างประจำ	๓	๒	๒	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	๕	๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒
รวม	๔๕	๔๔	๔๔	๔๔

/๖.ปัจจุบันมี.....(๗๗)

๖. ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำ (พ.ศ.๒๕๖๐)	จำนวน	๓	อัตรา
๖.๑ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๓	อัตรา
๗. ปัจจุบันมีพนักงานจ้างตามภารกิจ (พ.ศ.๒๕๖๐)	จำนวน	๒	อัตรา
๗.๑ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๒	อัตรา
๘. ปัจจุบันมีพนักงานจ้างทั่วไป (พ.ศ.๒๕๖๐)	จำนวน	๑	อัตรา
๘.๑ ตำแหน่งคนงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา

๙.ตำแหน่งที่จะขอเพิ่มในแผน ๓ ปี

ชื่อตำแหน่ง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
-	-	-	-

ลงชื่อ



ผู้รับรอง

(นายอัครเดช ขุนภักดี)

ปลัดเทศบาลตำบลท้ายดง

สรุปรายละเอียด ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

อัตรากำลังตามแผนฯ เดิม (๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)		อัตรากำลังตามแผนฯ ใหม่ (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	
สำนักปลัดเทศบาล	ข้อมูล	สำนักปลัดเทศบาล	ข้อมูล
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	/	๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	/
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	/	๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	/
๓.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ว่าง	๓.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ว่าง
๔.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	/	๔.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	/
๕.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	/	๕.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	/
๖.เจ้านักงานธุรการชำนาญงาน	/	๖.เจ้านักงานธุรการชำนาญงาน	/
๗.นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	/	๗.นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	/
๘.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	ว่าง	๘.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	ว่าง
๙.นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ	/	๙.นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ	/
๑๐.นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	/	๑๐.นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	/
๑๑.เจ้านักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	/	๑๑.เจ้านักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	/
๑๒.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	/	๑๒.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	/
๑๓.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	/	๑๓.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	/
๑๔.ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	ว่าง	๑๔.ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	ว่าง
กองคลัง	ข้อมูล	กองคลัง	ข้อมูล
๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	/	๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	/
๒.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	ว่าง	๒.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	ว่าง
๓. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	/	๓. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	/
๔. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	/	๔. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	/
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ว่าง	๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ว่าง
กองช่าง	ข้อมูล	กองช่าง	ข้อมูล
๑.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ว่าง	๑.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ว่าง
๒.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ว่าง	๒.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ว่าง
๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน	/	๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน	/
๔. นายช่างโยธา ปง./ชง.	ว่าง	๔. นายช่างโยธา ปง./ชง.	ว่าง

อัตราากำลังตามแผนฯ เดิม (๒๕๕๘- ๒๕๖๐)		อัตรากำลังตามแผนฯ ใหม่ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น ๒.นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น ๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ข้อมูล ว่าง / / /	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น ๒.นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น ๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ข้อมูล ว่าง / / ยุกเล็ก
กองสวัสดิการสังคม ๑.นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น ๒. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น ๓. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ข้อมูล / ว่าง / /	กองสวัสดิการสังคม ๑.นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น ๒. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น ๓. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ข้อมูล / ว่าง / /
กองการศึกษา ๑.นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ๒.นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. ๔.ครู ๕.ครู ๖.ครู ๗.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๘.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๙.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๑๐.คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก) ๑๑.คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	ข้อมูล / ว่าง ว่าง / / / / ว่าง / / ว่าง	กองการศึกษา ๑.นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ๒.นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ๓. เจ้าพนักงานธุรการปง./ขง. ๔.ครู ๕.ครู ๖.ครู ๗.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๘.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๙.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๑๐.คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก) ๑๑.คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	ข้อมูล / ว่าง ว่าง / / / / ว่าง / / ว่าง
กองการประปา ๑.นักบริหารงานประปา ระดับต้น ๒.นักบริหารงานประปา ระดับต้น	ข้อมูล ว่าง ว่าง	กองการประปา ๑.นักบริหารงานประปา ระดับต้น ๒.นักบริหารงานประปา ระดับต้น	ข้อมูล ว่าง ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	ข้อมูล /	หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	ข้อมูล /

/สรุปรายละเอียด...(๘๐)

สรุปรายละเอียดข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์

กรอบอัตรากำลัง (๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)			กรอบอัตรากำลัง (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)		
พนักงานเทศบาลสามัญ	จำนวน	๓๒ คน	พนักงานเทศบาลสามัญ	จำนวน	๓๒ คน
พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๓ คน	พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๓ คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๓ คน	ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๒ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๕ คน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๕ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๒ คน	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๒ คน
รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน	๑๙,๐๓๘,๑๐๐.๐๐ บาท		รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน	๒๒,๔๔๓,๖๔๕.๐๐ บาท	
เงินอุดหนุนทั่วไป	๑๔,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท		เงินอุดหนุนทั่วไป	๒๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท	
รวมรายได้ + เงินอุดหนุน	๓๓,๐๓๘,๑๐๐.๐๐ บาท		รวมรายได้ + เงินอุดหนุน	๔๓,๔๔๓,๖๔๕.๐๐ บาท	
เงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทน	๑๐,๘๔๒,๑๕๐.๐๐ บาท		เงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทน	๑๒,๔๒๑,๓๘๐.๐๐ บาท	
เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗๗,๒๕๗.๐๐ บาท		เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒,๔๘๔,๒๗๖.๐๐ บาท	
รวมทั้งสิ้น	๑๑,๓๑๙,๔๐๗.๐๐ บาท		รวมทั้งสิ้น	๑๔,๙๐๕,๖๕๖.๐๐ บาท	
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร้อยละ ๓๔.๒๑			ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร้อยละ ๓๔.๓๑		

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร แยกเป็นรายปี ปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๓๔.๓๑
ปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๓๓.๗๗
ปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๓๓.๒๑