# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลวัดเพลง

อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ประกาศเทศบาลตำบลวัดเพลง
เรื่อง การอนุมัติใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

---

ตามที่เทศบาลตำบลวัดเพลง อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี (ก.ท.จ.ราชบุรี) เพื่อให้ความเห็นชอบใช้เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และบัดนี้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี (ก.ท.จ.ราชบุรี) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบในประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ –๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่ทางราชการกำหนดไว้ เทศบาลตำบลวัดเพลง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธนศักดิ์ มาคะสิระ)
นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง

# คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน การใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการพนักงานเทศบาล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลวัดเพลง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนากำลังคนของเทศบาลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

# สารบัญ


| เรื่อง | หน้า |
|---|---|
| ๑.หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒.วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๔.สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๖ |
| ๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๐ |
| ๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ | ๒๙ |
| ๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๓๑ |
| ๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๓๒ |
| ๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๓๘ |
| ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔๔ |
| ๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๕๑ |
| ๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๕๘ |
| ๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๖๐ |

**๑.หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลวัดเพลง โดยให้เทศบาลตำบลวัดเพลง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้แนวทางเทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลวัดเพลง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

**๒.วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวัดเพลง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลวัดเพลง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลวัดเพลง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างนี้

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลวัดเพลง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวัดเพลง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง เป็นประธาน เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลวัดเพลง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดราชบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน:Suppypressureเป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณา

ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพท์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพท์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง

(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

ข้อมูลทั่วไป เทศบาลตำบลวัดเพลงมีขนาดพื้นที่ ๑.๙๐ ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง มีคลองแควอ้อมไหลผ่าน มีประชากร ๑,๔๕๔ คน แบ่งเป็น ชาย ๖๘๔ คน หญิง ๗๗๐ คน ส่วนใหญ่ทำอาชีพสวนทั้งไม้ล้มลุกและไม้ยืนต้น รายได้ปานกลาง

**-ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

-ปรับปรุงท่อระบายน้ำและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง

-ติดตั้งไฟฟ้าและปรับปรุงไฟฟ้าที่ชำรุด

-แก้ไขปรับปรุงระบบเสียงตามสาย

-ปรับปรุงท่อประปา

**-ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต**

-ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง

-ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง แนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่นเบาหวาน ความดัน

**-ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย**

-มีการลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนในชุมชน

**-ปัญหาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

-เขตเทศบาลมีสภาพภูมิทัศน์ที่เหมาะในการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวแต่ขาดการประชาสัมพันธ์

**-ปัญหาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

-มีปัญหาเรื่องขยะและน้ำเสียที่ส่งกลิ่นเหม็น

**-ปัญหาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

-ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก

**๔.๑ ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลวัดเพลง**

**(๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา**

❖ ด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถจำแนกได้ดังนี้

๑) มีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่เทศบาลที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนแอสฟัลท์ติก ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและแอสฟัลท์ติกทุกสาย ปัญหาคือ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นสาธารณะจะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ การแก้ปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ เทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๓) การประปา เทศบาลมีกิจการประปาเป็นของเทศบาลเอง สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นเป็นบางครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ และไม่มี

แหล่งน้ำดิบในการผลิตประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่นทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก ประปาของเทศบาลยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบันเทศบาลยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสามารถที่จะจัดหาน้ำดิบสำหรับผลิตประปาให้ชุมชนได้ การแก้ปัญหาคือการลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที การพิจารณาโครงการต่างๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้นเช่นโครงการก่อสร้างโรงสูบจ่ายสารเคมีและเก็บสารเคมีการประปา ฯลฯ เทศบาลก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนาสามปี เพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไปเมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินการโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

**❖ ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคงและอีกจำนวนหนึ่งที่ยังต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การแก้ปัญหาคือ เทศบาลได้มีโครงการซ่อมแซมบ้านคนจน แต่งบประมาณมีจำกัดถ้ามีงบประมาณที่มากกว่านี้เทศบาลก็จะดำเนินการให้ได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน บ้านเรือนส่วนมากมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเนื่องจากเทศบาล มีการดำเนินโครงการประกวดชุมชนทุกปีมีเพียงบางครัวเรือนที่ยังไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและถูกสุขลักษณะในชุมชนมีการเกิดมลพิษเพียงเล็กน้อย เพราะในเขตเทศบาลไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม ทุกครัวเรือนมีน้ำสำหรับอุปโภคโดยบางครัวเรือนซื้อน้ำที่บรรจุในถังหรือขวด แต่หลายครัวเรือนบริโภคน้ำที่ได้จากน้ำฝน ทำให้เกิดปัญหาน้ำดื่มที่ยังไม่สะอาดเท่าที่ควร มีครัวเรือน จำนวน ๔ ครัวเรือน ในชุมชนที่ไม่มีน้ำดื่มสะอาดสำหรับบริโภค การแก้ปัญหาเบื้องต้นคือประชาสัมพันธ์ให้มีการปิดฝาภาชนะให้มิดชิดและมีที่กรองน้ำฝนหรือการต้มน้ำให้เดือดก่อนเก็บไว้ดื่ม

**(๒) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ ๗๐ เช่นมะพร้าว กล้วย ส้มโอ ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร และมีรายได้จากการรับจ้างทั่วไป คนอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี มีอาชีพและรายได้ และที่ไม่มีรายได้จำนวนหนึ่ง ผู้สูงอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป ร้อยละ ๙๐ มีอาชีพและมีรายได้ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ชุมชนในเขตเทศบาล บางชุมชนส่วนมากมีอาชีพค้าขาย มีห้างร้าน ร้านค้า ทำให้มีรายได้มาจากการค้าขาย ซึ่งภาวะเศรษฐกิจของเทศบาลจึงไม่เท่ากัน แต่ปัญหาก็คือ รายได้เฉลี่ยต่ำกว่าคนละ ๓๐,๐๐๐ บาทต่อปีร้อยละ ๗๕ ไม่มีการเก็บออม สาเหตุเป็นเพราะว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง ประชากรมีพื้นที่ในการทางเกษตรบางส่วนในที่ที่มีน้ำท่วมเป็นประจำ บางพื้นที่ภาวะฝนทิ้งช่วง มีพื้นที่ในการทำการเกษตรน้อย การขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้น เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัดและส่งผลกระทบกับสภาวะแวดล้อม เช่น ปริมาณการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่รางระบายน้ำมีมากขึ้น เกิดปัญหาการร้องเรียนมายังเทศบาล การแก้ปัญหาคือ เทศบาลก็ได้ลงพื้นที่แก้ไขปัญหาในทุกครั้ง รวมทั้งได้จัดโครงการทำความสะอาดท่อและรางระบายน้ำในชุมชน โดยการจ้างแรงงานในชุมชน ผลที่ได้ปัญหาการระบายน้ำลดลง ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมมากขึ้น และทำให้ประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น อีกทั้งเทศบาลได้แก้ไขปัญหาโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมอุดหนุน กลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควรเนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

**(๓) การวิเคราะห์ข้อมูลสังคม**

**❖ ด้านแรงงาน**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงมากกว่า แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี บางส่วนไปรับจ้างทำงานนอกสถานที่ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงาน

อุตสาหกรรมบริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

❖ **ด้านสุขภาพและสาธารณสุข**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชาชนในชุมชน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไข้เลือดออก มือ – เท้าปากในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้เทศบาลพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

❖ **ด้านการศึกษา**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ – ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ – ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆได้ การแก้ปัญหาของเทศบาลได้สนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ให้กับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

❖ **ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ) และศาสนาคริสต์ด้วย ประชากรในเขตเทศบาลให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับการดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหาของเทศบาล คือ จัดกิจกรรมต่างๆในชุมชน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขัน กีฬาชุมชน แอโรบิคแด๊นส์ งานประเพณี เป็นต้น

❖ **ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาคือ จากข้อมูลที่สำรวจพบว่ายังมีปัญหาการลักขโมยอยู่บ้างเป็นบางพื้นที่ วิธีการแก้ปัญหาของเทศบาลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก ก่อสร้างหอนาฬิกาบอกเวลาและลูกศรบอกทาง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

❖ **ด้านยาเสพติด**

ปัญหายาเสพติดในชุมชนของเทศบาล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรวัดเพลง ได้แจ้งให้กับเทศบาลทราบนั้นพบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของเทศบาลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่นการรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

**(๔) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้าตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ปัญหา เทศบาลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะ รวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน

**(๕) ด้านการเมือง – การบริหาร**

เทศบาลได้จัดตั้งชุมชนในเขตเทศบาลมีทั้งหมด ๒ ชุมชน แต่ละชุมชนมีกรรมการ ซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชน ๕ คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดีเช่นการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ในปี พ.ศ.๒๕๕๖ ประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้ง จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ๘๙๙ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๑,๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๖ จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ๘๙๙ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๑,๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๖ ปัญหาคือ การแข่งขันทางการเมืองค่อนข้างสูง มีจุดที่น่าสังเกต คือ มีการย้ายเข้าย้ายออกช่วงที่จะมีการเลือกตั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา นายกเทศมนตรี โดยเฉพาะการคัดเลือกผู้ใหญ่บ้าน การแก้ไขปัญหาของเทศบาล คือ ขอความร่วมมือผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและรายงานให้อำเภอทราบ การณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เทศบาลก็ได้พยายามแก้ไข โดยเรื่องจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตเทศบาลในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล จากการประชุมทุกครั้งที่เทศบาลจัดขึ้นมีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุม รวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้เทศบาลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล นอกจากนี้เทศบาลได้จัดโครงการอบรมศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล อสม. และกรรมการชุมชนโครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาเทศบาลให้เจริญเท่าเทียมกับเทศบาลอื่นๆ และเทศบาลมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณมีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ

**๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๑ พ.ศ.๒๕๔๓ มาตรา ๕๐ และ ๕๑ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ที่จะต้องทำในเขตเทศบาลและอาจจัดทำกิจกรรมใดๆในเขตเทศบาล และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

| ที่ | ยุทธศาสตร์ | ด้าน | แผนงาน | หน่วยงานรับผิดชอบ | หน่วยงานสนับสนุน |
|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ | ด้านบริการชุมชนและสังคม | แผนงานเคหะและชุมชน | กองช่าง , กองสาธารณสุข | เทศบาลตำบลวัดเพลง |
| | | ด้านบริหารทั่วไป | แผนงานบริหารทั่วไป | สำนักปลัด | |
| | | ด้านการเศรษฐกิจ | แผนงานการพาณิชย์ | กองการประปา | |
| ๒ | ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต | ด้านบริหารทั่วไป | แผนงานบริหารทั่วไป | สำนักปลัด | |
| | | ด้านการดำเนินงานอื่น | แผนงานงบกลาง | สำนักปลัด | |
| | | ด้านบริการชุมชนและสังคม | แผนงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ | กองการศึกษา | |
| | | ด้านบริการชุมชนและสังคม | แผนงานการศึกษา | กองการศึกษา | |
| | | ด้านบริการชุมชนและสังคม | แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ | กองการศึกษา | |
| | | ด้านบริการชุมชนและสังคม | แผนงานสาธารณสุข | กองสาธารณสุข | |
| ๓ | ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย | ด้านบริหารทั่วไป | แผนงานบริหารทั่วไป | สำนักปลัด | |
| | | ด้านบริหารทั่วไป | แผนงานการรักษาความสงบภายใน | สำนักปลัด | |
| | | ด้านบริการชุมชนและสังคม | แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ | กองการศึกษา | |
| ๔ | ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว | ด้านบริหารทั่วไป | แผนงานบริหารทั่วไป | สำนักปลัด , กองคลัง | |
| | | ด้านบริการชุมชนและสังคม | แผนงานเคหะและชุมชน | กองช่าง | |
| ๕ | ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | ด้านบริการชุมชนและสังคม | แผนงานเคหะและชุมชน | กองสาธารณสุข | |
| ๖ | ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น | ด้านบริหารทั่วไป | แผนงานบริหารทั่วไป | สำนักปลัด | |
| | | ด้านบริการชุมชนและสังคม | แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ | กองการศึกษา | |

**การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลวัดเพลง**

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลวัดเพลง สามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ โดยจากวิธีการวิเคราะห์เทศบาลตำบลวัดเพลง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

**จุดแข็งขององค์กร (S : Strength)**

-ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

-ชุมชนเข้มแข็งได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน

-มีรถโดยสารประจำทางสายวัดเพลง – ราชบุรี ผ่านเขตเทศบาล

-ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

-อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

-มีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ มีคลองแควอ้อมไหลผ่านเป็นต้นทุน เพื่อการอุปโภคบริโภคของคนในท้องถิ่น

-ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่เทศบาลจึงไม่พบปัญหามลพิษทางอากาศ

-ที่ตั้งของเทศบาลไม่ห่างจากตัวจังหวัดราชบุรีมากนัก

-มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่

-มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ

-ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

**จุดอ่อน (W : Weakness)**

-ขนาดของพื้นที่ความรับผิดชอบในเขตเทศบาลน้อย บวกกับจำนวนประชากรที่อยู่ในเขตเทศบาลมีน้อย

-สภาพภูมิอากาศมีคลองแควอ้อมไหลผ่านและมีวัฒนธรรมการใช้ชีวิตริมน้ำ แต่ยังขาดการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว

-ขาดการพัฒนาด้านอาชีพ

-การนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันยังไม่แพร่หลาย

**โอกาส (O : Opportunity)**

-อยู่ใกล้กรุงเทพ . มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก

-มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

-ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

-รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

-ในท้องถิ่นใกล้เคียงมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถเชื่อมโยงการท่องเที่ยวถึงกันได้

**ข้อจำกัด (T : Threat)**

-ปัจจุบันเทศบาลตำบลวัดเพลง เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอน ฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล

-งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน

-กฎหมายและระเบียบต่างๆในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน

-การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

**หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ**

**๑.สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราเทศบัญญัติ งานนิติการ งานพาณิชย์ งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนา งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามเทศบัญญัติ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑. ฝ่ายอำนวยการ

-งานบริหารทั่วไป
-งานการเจ้าหน้าที่
-งานนิติการ
-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
-งานพัฒนาชุมชน
-งานชุมชนเมือง
-งานสังคมสงเคราะห์
-งานประชาสัมพันธ์

๒. ฝ่ายปกครอง

-งานทะเบียนราษฎรและบัตร
-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานจัดทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง

-งานธุรการ
-งานการเงินและบัญชี
-งานระเบียบการคลัง
-งานสถิติการคลัง
-งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.ฝ่ายพัฒนารายได้

-งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
-งานพัฒนารายได้
-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

-งานธุรการ

-งานวิศวกรรม

-งานสถาปัตยกรรม

-งานผังเมือง

๒.ฝ่ายการโยธา

-งานสาธารณูปโภค

-งานสวนสาธารณะ

-งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

-งานศูนย์เครื่องจักรกล

**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆเกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

-งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

-งานวางแผนสาธารณสุข

-งานศูนย์บริการสาธารณสุข

-งานรักษาความสะอาด

๒.ฝ่ายบริการสาธารณสุข

-งานเผยแพร่และฝึกอบรม

-งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

-งานส่งเสริมสุขภาพ

**๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย งานรัฐพิธี งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑.ฝ่ายบริหารการศึกษา

-งานธุรการ

-งานการเจ้าหน้าที่

-งานโรงเรียน

-งานรัฐพิธี

๒.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

-งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

-งานกีฬาและนันทนาการ

-งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

**๖. กองการประปา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑.ฝ่ายบริหารงานประปา

-งานผลิต

-งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ

-งานติดตั้ง

-งานซ่อมบำรุง

๒.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

-งานธุรการ

-งานการเงินและบัญชี

-งานรัฐพิธี

ตารางเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละกอง

<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>

| ปริมาณงาน | จำนวน/เรื่อง |
|---|---|
| ๑.งานบริหารทั่วไป | ๘๕ |
| ๒.งานการเจ้าหน้าที่ | ๙๐ |
| ๓.งานนิติการ | ๙๐ |
| ๔.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๓๕ |
| ๕.งานพัฒนาชุมชน | ๓๔๑ |
| ๖.งานประชาสัมพันธ์ | ๑๕๙ |
| ๗.งานทะเบียนราษฎรและบัตร | ๒๑๘ |
| ๘.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๔๘๐ |
| ๙.งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ | ๑๐ |

<u>กองคลัง</u>

| ปริมาณงาน | จำนวน/เรื่อง |
|---|---|
| ๑.งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ | ๒ |
| ๒.งานพัฒนารายได้ | ๔๑๘ |
| ๓.งานการเงินและบัญชี | ๙๗๓ |
| ๔.งานพัสดุและทรัพย์สิน | ๔๕๐ |
| ๕.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | ๓๒๕ |
| ๖.งานธุรการ | ๗๒ |
| ๗.งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ | ๕ |

<u>กองช่าง</u>

| ปริมาณงาน | จำนวน/เรื่อง |
|---|---|
| ๑.งานธุรการ | ๓๕ |
| ๒.งานสาธารณูปโภค | ๑๐ |
| ๓.งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ | ๕๐ |
| ๔.งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ | ๑๒ |

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

| ปริมาณงาน | จำนวน/เรื่อง |
|---|---|
| ๑.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | ๖๐ |
| ๒.งานรักษาความสะอาด | ๒๓๐ |
| ๓.งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ | ๑๐๗ |
| ๔.งานส่งเสริมสุขภาพ | ๕๓ |
| ๕.งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ | ๕ |

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

| ปริมาณงาน | จำนวน/เรื่อง |
|---|---|
| ๑.งานธุรการ | ๓๕ |
| ๒.งานโรงเรียน | ๓๒ |
| ๓.งานรัฐพิธี | ๖ |
| ๔.งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม | ๒ |
| ๕.งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ | ๒ |

**กองการประปา**

| ปริมาณงาน | จำนวน/เรื่อง |
|---|---|
| ๑.งานผลิต | ๓๖๕ |
| ๒.งานติดตั้ง | ๕ |
| ๓.งานซ่อมบำรุง | ๑๗๘ |
| ๔.งานธุรการ | ๒๐ |
| ๕.งานการเงินและบัญชี | ๑๒๕ |

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลวัดเพลง

| งาน | ปริมาณ (เรื่อง) | ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ชม) | ค่าเฉลี่ย (ชม.) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|
| <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> | | | | |
| ๑.งานบริหารทั่วไป | ๘๕ | ๑,๓๘๐ | ๑.๔๒ | |
| ๒.งานการเจ้าหน้าที่ | ๙๐ | ๑,๓๘๐ | ๑.๕ | |
| ๓.งานนิติการ | ๙๐ | ๑,๓๘๐ | ๑.๕ | |
| ๔.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๓๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๕๘ | |
| ๕.งานพัฒนาชุมชน | ๓๔๑ | ๑,๓๘๐ | ๕.๖๘ | |
| ๖.งานประชาสัมพันธ์ | ๑๕๙ | ๑,๓๘๐ | ๒.๖๕ | |
| ๗.งานทะเบียนราษฎรและบัตร | ๒๑๘ | ๑,๓๘๐ | ๓.๖๓ | |
| ๘.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๔๘๐ | ๑,๓๘๐ | ๘ | |
| ๙.งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ | ๑๐ | ๑,๓๘๐ | ๑.๐๗ | |
| <u>กองคลัง</u> | | | | |
| ๑.งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ | ๒ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๓ | |
| ๒.งานพัฒนารายได้ | ๔๑๘ | ๑,๓๘๐ | ๖.๙๗ | |
| ๓.งานการเงินและบัญชี | ๙๗๓ | ๑,๓๘๐ | ๑๖.๒๒ | |
| ๔.งานพัสดุและทรัพย์สิน | ๔๕๐ | ๑,๓๘๐ | ๗.๕๐ | |
| ๕.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | ๓๒๕ | ๑,๓๘๐ | ๕.๔๒ | |
| ๖.งานธุรการ | ๗๒ | ๑,๓๘๐ | ๑.๒๐ | |
| ๗.งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ | ๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๘ | |
| <u>กองช่าง</u> | | | | |
| ๑.งานธุรการ | ๓๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๕๘ | |
| ๒.งานสาธารณูปโภค | ๑๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๑๗ | |
| ๓.งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ | ๕๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๘๓ | |
| ๔.งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ | ๑๒ | ๑,๓๘๐ | ๐.๒๐ | |
| <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> | | | | |
| ๑.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | ๖๐ | ๑,๓๘๐ | ๑ | |
| ๒.งานรักษาความสะอาด | ๒๓๐ | ๑,๓๘๐ | ๓.๘๓ | |
| ๓.งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ | ๑๐๗ | ๑,๓๘๐ | ๑.๗๘ | |
| ๔.งานส่งเสริมสุขภาพ | ๕๓ | ๑,๓๘๐ | ๐.๘๘ | |
| ๕.งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ | ๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๘ | |

| งาน | ปริมาณ (เรื่อง) | ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ชม) | ค่าเฉลี่ย (ชม.) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|
| <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> | | | | |
| ๑.งานธุรการ | ๓๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๕๘ | |
| ๒.งานโรงเรียน | ๓๒ | ๑,๓๘๐ | ๐.๕๓ | |
| ๓.งานรัฐพิธี | ๖ | ๑,๓๘๐ | ๐.๑๐ | |
| ๔.งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม | ๒ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๓ | |
| ๕.งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ | ๒ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๓ | |
| <u>กองการประปา</u> | | | | |
| ๑.งานผลิต | ๓๖๕ | ๑,๓๘๐ | ๖.๐๘ | |
| ๒.งานติดตั้ง | ๕ | ๑,๓๘๐ | ๐.๐๘ | |
| ๓.งานซ่อมบำรุง | ๑๗๘ | ๑,๓๘๐ | ๒.๙๗ | |
| ๔.งานธุรการ | ๒๐ | ๑,๓๘๐ | ๐.๓๓ | |
| ๕.งานการเงินและบัญชี | ๑๒๕ | ๑,๓๘๐ | ๒.๐๘ | |

**จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ**

๑.สำนักปลัดเทศบาล

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (เดิม) | จำนวน (ใหม่) | จำนวนที่ต้องการเพิ่ม |
|---|---|---|---|---|
| บริหารท้องถิ่น | | | | |
| ๑. | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) | ๑ | ๑ | - |
| ๒. | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) | ๑ | ๑ | - |
| สำนักปลัดเทศบาล | | | | |
| พนักงานเทศบาล | | | | |
| ๑. | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) | ๑ | ๑ | - |
| ๒. | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) | ๑ | ๑ | - |
| ๓. | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ๑ | ๑ | - |
| ๔. | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | ๑ | ๑ | - |
| ๕. | นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ | ๑ | ๑ | - |
| ๖. | นิติกรชำนาญการ | ๑ | ๑ | - |
| ๗. | นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | - |
| ๘. | นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | ๒ | ๒ | - |
| ๙. | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | - |
| ๑๐. | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ | ๑ | - |
| ลูกจ้างประจำ | | | | |
| ๑๑. | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | - |
| ๑๒. | นักพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | - |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | |
| ๑๓. | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | - |
| ๑๔. | ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ | ๑ | ๑ | - |
| ๑๕. | พนักงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | |
| ๑๖. | นักการ | ๒ | ๒ | - |
| ๑๗. | คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | - |

๒.กองคลัง

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (เดิม) | จำนวน (ใหม่) | จำนวนที่ต้องการเพิ่ม |
|---|---|---|---|---|
| พนักงานเทศบาล | | | | |
| ๑. | นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๑ | - |
| ๒. | นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้) | ๑ | ๑ | - |
| ๓. | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ๑ | ๑ | - |
| ๔. | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน | ๑ | ๑ | - |
| ๕. | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | - |
| ลูกจ้างประจำ | | | | |
| ๖. | นักวิชาการพัสดุ | ๑ | ๑ | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | |
| ๗. | คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | - |

๓.กองช่าง

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (เดิม) | จำนวน (ใหม่) | จำนวนที่ต้องการเพิ่ม |
|---|---|---|---|---|
| พนักงานเทศบาล | | | | |
| ๑. | นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | - |
| ๒. | นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา) | ๑ | ๑ | - |
| ๓. | นายช่างโยธาชำนาญงาน | ๑ | ๑ | - |
| ลูกจ้างประจำ | | | | |
| ๔. | พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | - |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | |
| ๕. | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | - |

๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (เดิม) | จำนวน (ใหม่) | จำนวนที่ต้องการเพิ่ม |
|---|---|---|---|---|
| พนักงานเทศบาล | | | | |
| ๑. | นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ๑ | ๑ | - |
| ๒. | นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข) | ๑ | ๑ | - |
| ๓. | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | - |
| ลูกจ้างประจำ | | | | |
| ๔. | พนักงานขับรถบรรทุกขยะ | ๑ | ๑ | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | |
| ๕. | พนักงานประจำรถขยะ | ๔ | ๔ | - |
| ๖. | คนงานทั่วไป | ๒ | ๒ | - |

๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (เดิม) | จำนวน (ใหม่) | จำนวนที่ต้องการเพิ่ม |
|---|---|---|---|---|
| พนักงานเทศบาล | | | | |
| ๑. | นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) | ๑ | ๑ | - |
| ๒. | นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) | ๑ | ๑ | - |

๖.กองประปา

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (เดิม) | จำนวน (ใหม่) | จำนวนที่ต้องการเพิ่ม |
|---|---|---|---|---|
| พนักงานเทศบาล | | | | |
| ๑. | นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา) | ๑ | ๑ | - |
| ๒. | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) | ๑ | ๑ | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | |
| ๓. | คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | - |

ความต้องการกำลังคนสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ แยกเป็นดังนี้

| ลำดับที่ | ประเภทสายงาน | จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|
| ๑. | บริหารท้องถิ่น | ๒ | |
| ๒. | อำนวยการท้องถิ่น | ๑๒ | |
| ๓. | วิชาการ | ๘ | |
| ๔. | ทั่วไป | ๖ | |
| รวม | | ๒๘ | |

เทศบาลตำบลวัดเพลง มีความต้องการกำลังคนสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑๔ อัตรา และสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๔ อัตรา รวมทั้งหมด ๒๘ อัตรา จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

| ส่วนราชการ | อัตรากำลังทั้งหมด | อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|
| ๑.สำนักปลัดเทศบาล | ๒๑ | ๑๕ | (ว่าง ๖) |
| ๒.กองคลัง | ๗ | ๕ | (ว่าง ๒) |
| ๓.กองช่าง | ๕ | ๔ | (ว่าง ๑) |
| ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๑๐ | ๗ | (ว่าง ๓) |
| ๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๒ | - | (ว่าง ๒) |
| ๖.กองการประปา | ๓ | ๑ | (ว่าง ๒) |
| **รวมทั้งหมด** | ๔๘ | ๓๒ | |

๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (เดิม) | จำนวน (ใหม่) | จำนวนที่ต้องการเพิ่ม |
|---|---|---|---|---|
| พนักงานเทศบาล | | | | |
| ๑. | นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) | ๑ | ๑ | - |
| ๒. | นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) | ๑ | ๑ | - |

๖.กองประปา

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (เดิม) | จำนวน (ใหม่) | จำนวนที่ต้องการเพิ่ม |
|---|---|---|---|---|
| พนักงานเทศบาล | | | | |
| ๑. | นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา) | ๑ | ๑ | - |
| ๒. | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) | ๑ | ๑ | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | |
| ๓. | คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | - |

ความต้องการกำลังคนสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ แยกเป็นดังนี้

| ลำดับที่ | ประเภทสายงาน | จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|
| ๑. | บริหารท้องถิ่น | ๒ | |
| ๒. | อำนวยการท้องถิ่น | ๑๒ | |
| ๓. | วิชาการ | ๘ | |
| ๔. | ทั่วไป | ๖ | |
| รวม | | ๒๘ | |

เทศบาลตำบลวัดเพลง มีความต้องการกำลังคนสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑๔ อัตรา และสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๔ อัตรา รวมทั้งหมด ๒๘ อัตรา จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

| ส่วนราชการ | อัตรากำลังทั้งหมด | อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|
| ๑.สำนักปลัดเทศบาล | ๒๑ | ๑๕ | (ว่าง ๖) |
| ๒.กองคลัง | ๗ | ๕ | (ว่าง ๒) |
| ๓.กองช่าง | ๕ | ๔ | (ว่าง ๑) |
| ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๑๐ | ๗ | (ว่าง ๓) |
| ๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๒ | - | (ว่าง ๒) |
| ๖.กองการประปา | ๓ | ๑ | (ว่าง ๒) |
| **รวมทั้งหมด** | ๔๘ | ๓๒ | |

เทศบาลตำบลวัดเพลง ได้กำหนดอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๔๘ อัตรา แยกเป็นดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| ๑.สำนักปลัดเทศบาล | จำนวน ๒๑ อัตรา | อัตราว่าง จำนวน ๖ อัตรา |
| ๒.กองคลัง | จำนวน ๗ อัตรา | อัตราว่าง จำนวน ๒ อัตรา |
| ๓.กองช่าง | จำนวน ๕ อัตรา | อัตราว่าง จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | จำนวน ๑๐ อัตรา | อัตราว่าง จำนวน ๓ อัตรา |
| ๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | จำนวน ๒ อัตรา | อัตราว่าง จำนวน ๒ อัตรา |
| ๖.กองการประปา | จำนวน ๓ อัตรา | อัตราว่าง จำนวน ๒ อัตรา |

## การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวัดเพลง กับ เทศบาลตำบลปากท่อ

| กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลวัดเพลง | | กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลปากท่อ | |
|---|---|---|---|
| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | จำนวน (อัตรา) | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | จำนวน (อัตรา) |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) | ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) | ๑ |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) | ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) | ๑ |
| **สำนักปลัดเทศบาล** | | **สำนักปลัดเทศบาล** | |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) | ๑ | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) | ๑ |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) | ๑ | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) | ๑ |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ๑ | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) | ๑ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | ๑ | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายธุรการ) | ๑ |
| นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ | ๑ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ |
| นิติกรชำนาญการ | ๑ | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ |
| นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๒ |
| นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | ๒ | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ |
| **ลูกจ้างประจำ** | | **ลูกจ้างประจำ** | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | พนักงานดับเพลิง | ๑ |
| นักพัฒนาชุมชน | ๑ | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๑ | พนักงานดับเพลิง | ๒ |
| ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ | ๑ | **พนักงานจ้างทั่วไป** | |
| พนักงานดับเพลิง | ๑ | พนักงานทั่วไป | ๑ |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | | พนักงานดับเพลิง | ๔ |
| นักการ | ๒ | **กองคลัง** | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ |
| **กองคลัง** | | นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง) | ๑ |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้) | ๑ |

| กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลวัดเพลง | | กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลปากท่อ | |
|---|---|---|---|
| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | จำนวน (อัตรา) | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | จำนวน (อัตรา) |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้) | ๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๒ |
| เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ๑ | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน | ๑ | **กองช่าง** | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน | ๑ | นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ |
| **ลูกจ้างประจำ** | | นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายโยธา) | ๑ |
| นักวิชาการพัสดุ | ๑ | นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๒ |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | ๑ |
| **กองช่าง** | | **พนักงานจ้างทั่วไป** | |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | พนักงานสวนสาธารณะ | ๑ |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา) | ๑ | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** | |
| นายช่างโยธาชำนาญงาน | ๑ | นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ๑ |
| **ลูกจ้างประจำ** | | นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการ) | ๑ |
| พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา | ๑ | เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | **พนักงานจ้างทั่วไป** | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | พนักงานประจำรถขยะ | ๒ |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** | | พนักงานกวาดขยะ | ๑ |
| นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ๑ | **กองวิชาการและแผนงาน** | |
| นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข) | ๑ | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน) | ๑ |
| นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ | ๑ | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงาน) | ๑ |
| **ลูกจ้างประจำ** | | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ |
| พนักงานขับรถบรรทุกขยะ | ๑ | **กองการศึกษา** | |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | | นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) | ๑ |
| พนักงานประจำรถขยะ | ๔ | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** | |
| คนงานทั่วไป | ๒ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ๒ |

| กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลวัดเพลง | | กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลปากท่อ | |
|---|---|---|---|
| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | จำนวน (อัตรา) | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | จำนวน (อัตรา) |
| <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> | | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | |
| นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) | ๑ | ผู้ดูแลเด็ก | ๓ |
| นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) | ๑ | - | - |
| <u>กองการประปา</u> | | - | - |
| นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา) | ๑ | - | - |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป) | ๑ | - | - |
| <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | - | - |
| คนงานทั่วไป | ๑ | - | - |
| รวมทั้งสิ้น | ๔๘ | รวมทั้งสิ้น | ๔๙ |

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวัดเพลงกับเทศบาลตำบลปากท่อ ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีขนาดพื้นที่ จำนวนประชากรขนาดใกล้เคียงกัน ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน พบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลวัดเพลง จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเพิ่มหรือปรับลดตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

**๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

**ภารกิจหลัก**

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

(๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การจัดเก็บขยะมูลฝอยและการพัฒนาพื้นที่สาธารณประโยชน์ในเขตเทศบาลตำบลวัดเพลง

(๓) การพัฒนาเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้านและประชาคมเทศบาลตำบลวัดเพลง เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการสร้างเสริมรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม

(๕) การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้แก่ การสร้างลานกีฬาต้านยาเสพติด จัดการแข่งขันกีฬา การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษภัยของยาเสพติดต่อเยาวชน และการมอบทุน สงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ

(๖) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

นอกจากอำนาจหน้าที่ที่จำเป็นต้องจัดทำและอำนาจหน้าที่ที่อาจจัดทำแล้วเทศบาลตำบลวัดเพลงยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังต่อไปนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

**<u>ภารกิจรอง</u>**

(๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ การทำบุญในวันปีใหม่ เทศกาลวันสงกรานต์ เทศกาลวันเข้าพรรษา วันพ่อแห่งชาติ และงานลอยกระทง เป็นต้น

(๒) การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลวัดเพลง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

๗.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๗.๒ กองคลัง

๗.๓ กองช่าง

๗.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๗.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๖ กองการประปา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๒๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเทศบาลตำบลวัดเพลง

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๑.สำนักปลัดเทศบาล | ๑.สำนักปลัดเทศบาล | |
| ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ | ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ | |
| - งานบริหารทั่วไป | - งานบริหารทั่วไป | |
| - งานการเจ้าหน้าที่ | - งานการเจ้าหน้าที่ | |
| - งานนิติการ | - งานนิติการ | |
| - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | |
| - งานพัฒนาชุมชน | - งานพัฒนาชุมชน | |
| - งานชุมชนเมือง | - งานชุมชนเมือง | |
| - งานสังคมสงเคราะห์ | - งานสังคมสงเคราะห์ | |
| - งานประชาสัมพันธ์ | - งานประชาสัมพันธ์ | |
| ๑.๒ ฝ่ายปกครอง | ๑.๒ ฝ่ายปกครอง | |
| - งานทะเบียนราษฎรและบัตร | - งานทะเบียนราษฎรและบัตร | |
| - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | |
| ๒.กองคลัง | ๒.กองคลัง | |
| ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง | ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง | |
| - งานธุรการ | - งานธุรการ | |
| - งานการเงินและบัญชี | - งานการเงินและบัญชี | |
| - งานระเบียบการคลัง | - งานระเบียบการคลัง | |
| - งานสถิติการคลัง | - งานสถิติการคลัง | |
| - งานพัสดุและทรัพย์สิน | - งานพัสดุและทรัพย์สิน | |
| ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ | ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ | |
| - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ | - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ | |
| - งานพัฒนารายได้ | - งานพัฒนารายได้ | |
| - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๓.กองช่าง | ๓.กองช่าง | |
| ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | |
| - งานธุรการ | - งานธุรการ | |
| - งานวิศวกรรม | - งานวิศวกรรม | |
| - งานสถาปัตยกรรม | - งานสถาปัตยกรรม | |
| - งานผังเมือง | - งานผังเมือง | |
| ๓.๒ ฝ่ายการโยธา | ๓.๒ ฝ่ายการโยธา | |
| - งานสาธารณูปโภค | - งานสาธารณูปโภค | |
| - งานสวนสาธารณะ | - งานสวนสาธารณะ | |
| - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ | - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ | |
| - งานศูนย์เครื่องจักรกล | - งานศูนย์เครื่องจักรกล | |
| ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | |
| ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข | ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข | |
| - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | |
| - งานวางแผนสาธารณสุข | - งานวางแผนสาธารณสุข | |
| - งานศูนย์บริการสาธารณสุข | - งานศูนย์บริการสาธารณสุข | |
| - งานรักษาความสะอาด | - งานรักษาความสะอาด | |
| ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข | ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข | |
| - งานเผยแพร่และฝึกอบรม | - งานเผยแพร่และฝึกอบรม | |
| - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ | - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ | |
| - งานส่งเสริมสุขภาพ | - งานส่งเสริมสุขภาพ | |
| ๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | |
| ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา | ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา | |
| - งานธุรการ | - งานธุรการ | |
| - งานการเจ้าหน้าที่ | - งานการเจ้าหน้าที่ | |
| - งานโรงเรียน | - งานโรงเรียน | |
| - งานรัฐพิธี | - งานรัฐพิธี | |
| ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | |
| - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน | - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน | |
| - งานกีฬาและนันทนาการ | - งานกีฬาและนันทนาการ | |
| - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม | - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๖.กองประปา | ๖.กองการประปา | |
| ๖.๑ ฝ่ายบริหารงานการประปา | ๖.๑ ฝ่ายบริหารงานการประปา | |
| - งานผลิต | - งานผลิต | |
| - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ | - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ | |
| - งานติดตั้ง | - งานติดตั้ง | |
| - งานซ่อมบำรุง | - งานซ่อมบำรุง | |
| ๖.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | ๖.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | |
| - งานธุรการ | - งานธุรการ | |
| - งานการเงินและบัญชี | - งานการเงินและบัญชี | |

๘.๒ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม /ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **สำนักปลัดเทศบาล ๐๑** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นิติกรชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| **กองคลัง ๐๔** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | |
| นักวิชาการพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม /ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| <u>กองช่าง ๐๕</u> | | | | | | | | |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นายช่างโยธาชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>ลูกจ้างประจำ</u> | | | | | | | | |
| พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| <u>พนักงานจ้าง</u> | | | | | | | | |
| <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๐๖</u> | | | | | | | | |
| นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการสาธารณสุข) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>ลูกจ้างประจำ</u> | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถบรรทุกขยะ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>พนักงานจ้าง</u> | | | | | | | | |
| <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | | | | | | | |
| พนักงานประจำรถขยะ | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๐๘</u> | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| <u>กองการประปา ๐๙</u> | | | | | | | | |
| นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม /ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| กองการประปา ๐๙ | | | | | | | | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๔๘ | ๔๘ | ๔๘ | ๔๘ | - | - | - | |

**หมายเหตุ :** ๑. พนักงานเทศบาลทั้งหมด ๒๘ อัตรา
๒. ลูกจ้างประจำ ๕ อัตรา (ถ่ายโอน ๑ อัตรา)
๓. พนักงานจ้าง ๑๕ อัตรา

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน คน | เงินเดือน (๓) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | - | ๕๘๘,๐๔๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๗๓๕,๗๒๐ | ๗๕๕,๔๐๐ | ๗๗๕,๐๘๐ | ว่างเดิม |
| ๒ | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๕๕,๕๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๘๐ | ๑๔,๑๖๐ | ๑๕,๔๘๐ | ๕๑๐,๙๖๐ | ๕๒๕,๑๒๐ | ๕๔๐,๖๐๐ | (๑๙,๙๖๐) |
| | **สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | ว่างเดิม |
| ๔ | หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๖๒,๒๔๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๕,๒๔๐ | ๑๕,๗๒๐ | ๔๙๓,๕๖๐ | ๕๐๘,๘๐๐ | ๕๒๔,๕๒๐ | (๓๘,๕๒๐) |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๒๗๓,๔๕๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๒,๑๖๐ | ๑๑,๒๘๐ | ๑๑,๗๖๐ | ๒๘๒,๖๐๐ | ๒๙๓,๘๘๐ | ๓๐๕,๖๕๐ | (๒๒,๖๒๐) |
| ๖ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๙๖,๐๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๕๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๔๑๖,๑๖๐ | (๓๑,๓๔๐) |
| ๗ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๐๙,๗๒๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๓๕,๗๒๐ | (๓๓,๐๐๐) |
| ๘ | นิติกร | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๑๗,๕๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๔๕๐ | ๓๒๙,๗๖๐ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๓๕๖,๓๖๐ | (๒๐,๔๖๐) |
| ๙ | นักประชาสัมพันธ์ | ปก/ชก | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๗๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๗๑,๗๒๐ | ว่างเดิม |
| ๑๐ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๕๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๓๖๗,๔๘๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | (๒๓,๕๖๐) |
| ๑๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | ๓ | ๓ | ๓๑๑,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๒๒๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๓๒๓,๗๖๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๓๔๙,๗๒๐ | (๒๕,๓๑๐) |
| ๑๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง/ชง | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่างเดิม |
| ๑๓ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง/ชง | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่างเดิม |
| | **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๔ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | ๑ | ๒๑๘,๒๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๔๐๐ | ๗,๔๕๐ | ๗,๕๖๐ | ๒๒๔,๖๘๐ | ๒๓๒,๑๒๐ | ๒๓๙,๖๘๐ | (๑๘,๑๑๐) |
| ๑๕ | นักพัฒนาชุมชน | - | ๑ | ๑ | ๒๕๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๗๖๐ | ๙,๐๐๐ | ๘,๗๖๐ | ๒๖๖,๗๖๐ | ๒๗๕,๗๖๐ | ๒๘๔,๕๒๐ | (๒๑,๕๐๐) |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | ๑ | ๑ | ๒๕๒,๙๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๖๐๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๑๑,๐๕๐ | ๒๖๓,๑๖๐ | ๒๗๓,๗๒๐ | ๒๘๔,๗๖๐ | (๒๑,๐๔๐) |
| ๑๗ | ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ | - | ๑ | ๑ | ๒๓๐,๑๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๒๔๐ | ๙,๖๐๐ | ๙,๗๖๐ | ๒๓๙,๔๐๐ | ๒๔๙,๐๐๐ | ๒๕๘,๗๖๐ | (๑๙,๑๔๐) |
| ๑๘ | พนักงานดับเพลิง | - | ๑ | - | ๑๓๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | ว่างเดิม |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | นักการ | - | ๒ | ๒ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๐ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๒๐ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน คน | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | **กองคลัง (๐๔)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | ว่างเติม |
| ๒๒ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๒๕,๒๒๐ | ๔๓๘,๘๔๐ | ๔๕๒,๔๖๐ | ว่างเติม |
| ๒๓ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๒๑๒,๒๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๐๐๐ | ๙,๑๒๐ | ๙,๒๔๐ | ๒๒๑,๒๘๐ | ๒๓๐,๔๐๐ | ๒๓๙,๖๔๐ | (๑๗,๖๗๐) |
| ๒๔ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๒๙๖,๗๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๑๐,๘๒๐ | ๓๐๗,๙๒๐ | ๓๑๘,๙๖๐ | ๓๒๙,๘๘๐ | (๒๘,๗๑๐) |
| ๒๕ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๓ | ๓ | ๒๓๔,๙๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๑๖๐ | ๙,๙๖๐ | ๑๐,๒๐๐ | ๒๔๔,๑๒๐ | ๒๕๔,๒๘๐ | ๒๖๔,๔๘๐ | (๑๙,๕๓๐) |
| | **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | นักวิชาการพัสดุ | - | ๑ | ๑ | ๒๘๐,๐๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๘๘๐ | ๙,๒๔๐ | ๙,๘๔๐ | ๒๘๘,๙๖๐ | ๒๙๘,๒๐๐ | ๓๐๘,๐๔๐ | (๒๓,๓๔๐) |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๗ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวนคน | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | <u>กองช่าง (๐๔)</u> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๔๙,๓๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๕๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๐๕,๖๔๐ | ๔๑๘,๐๘๐ | ๔๓๑,๔๐๐ | (๒๙,๓๑๐) |
| ๒๙ | หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | - | ๓๐๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๒๕,๒๒๐ | ๔๓๘,๘๘๐ | ๔๕๒,๙๖๐ | ว่างเดิม |
| ๓๐ | นายช่างโยธา | ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๒๙๑,๒๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๐๔๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๓๐๒,๒๘๐ | ๓๑๓,๔๔๐ | ๓๒๔,๓๖๐ | (๒๘,๒๙๐) |
| | <u>ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)</u> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๑ | พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา | - | ๑ | ๑ | ๒๘๔,๕๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๘๘๐ | ๙,๖๐๐ | ๑๔,๕๒๐ | ๒๙๓,๔๐๐ | ๓๐๓,๐๐๐ | ๓๑๗,๕๒๐ | (๒๓,๗๓๐) |
| | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๒ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑ | ๑ | ๑๔๗,๙๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๐๐๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๒๔๐ | ๑๕๓,๙๖๐ | ๑๕๙,๙๖๐ | ๑๖๖,๒๐๐ | (๓๓,๓๔๐) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวนคน | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๓ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | ว่างเดิม |
| ๓๔ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๒๕,๒๒๐ | ๔๓๘,๘๔๐ | ๔๔๒,๔๖๐ | ว่างเดิม |
| ๓๕ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๒๕๓,๖๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๘๘๐ | ๘,๖๔๐ | ๘,๘๘๐ | ๒๖๒,๕๖๐ | ๒๗๑,๒๐๐ | ๒๘๐,๐๘๐ | (๒๑,๑๔๐) |
| | **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | พนักงานขับรถบรรทุกขยะ | - | ๑ | ๑ | ๒๔๔,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๘๐๐ | ๑๐,๔๔๐ | ๘,๖๔๐ | ๒๕๒,๑๒๐ | ๒๖๒,๕๖๐ | ๒๗๑,๒๐๐ | (๒๐,๑๖๐) |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๗ | พนักงานประจำรถขยะ | - | ๔ | ๔ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๐ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๓๘ | คนงานทั่วไป | - | ๒ | ๑ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๐ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวนคน | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | <u>กองการศึกษา ฯ (๑๔)</u> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๙ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๖๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | ว่างเดิม |
| ๔๐ | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๒๕,๖๒๐ | ๔๓๘,๘๔๐ | ๔๕๒,๔๖๐ | ว่างเดิม |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวนคน | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | กองการประปา (๑๙) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๑ | ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | ว่างเดิม |
| ๔๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานประปา) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๒๕,๒๒๐ | ๔๓๘,๘๔๐ | ๔๕๒,๔๖๐ | ว่างเดิม |
| ๔๓ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๑๐๐) |
| (๔) | รวม | | ๔๘ | ๓๒ | ๑๓,๒๔๘,๘๔๐ | ๕๗๐,๐๐๐ | ๔๘ | ๔๘ | ๔๘ | - | - | - | ๓๘๒,๔๘๐ | ๓๙๗,๔๙๐ | ๔๐๐,๓๒๐ | ๑๒,๙๖๓,๖๐๐ | ๑๓,๓๕๙,๐๙๐ | ๑๓,๗๕๙,๓๖๐ | |
| (๕) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓๕% | | | | | | | | | | | | | | | ๓,๙๕๔,๒๔๐ | ๒,๐๐๓,๘๕๖ | ๒,๐๖๓,๙๐๔ | |
| (๖) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | ๑๙,๙๐๕,๘๙๐ | ๑๕,๓๖๒,๘๙๖ | ๑๕,๘๒๓,๒๖๔ | |
| (๗) | คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๓๖.๒๒ | ๓๕.๕๖ | ๓๙.๘๘ | |

หมายเหตุ

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๙,๑๘๙,๒๒๓ บาท = ( ๓๙,๑๘๙,๒๒๓ x ๕%) + ๓๙,๑๘๙,๒๒๓ = ๔๑,๑๙๘,๖๘๙.๑๕

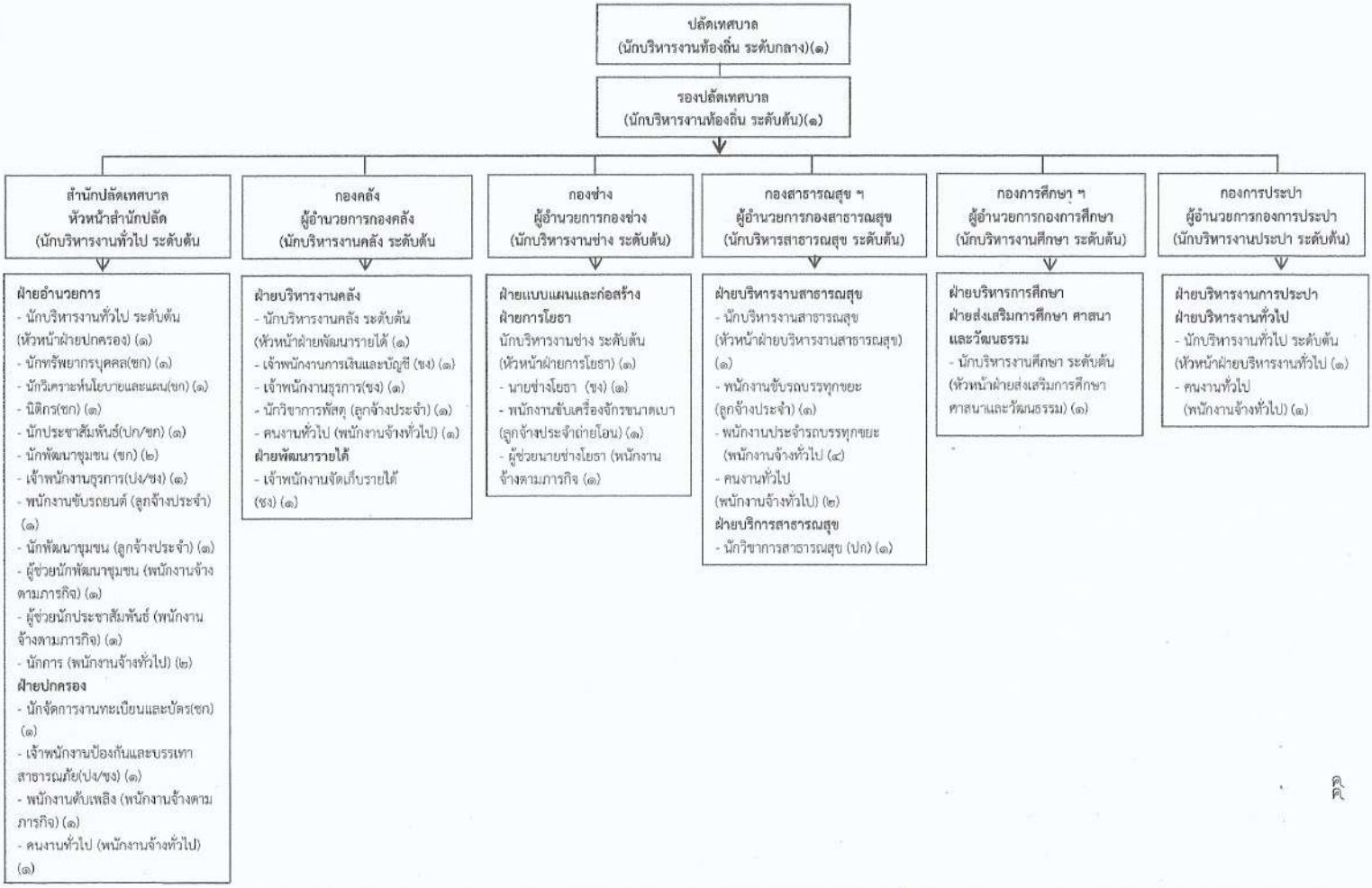
-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๑,๑๙๘,๖๘๙.๑๕ บาท = (๔๑,๑๙๘,๖๘๙.๑๕ x ๕%) + ๔๑,๑๙๘,๖๘๙.๑๕ = ๔๓,๒๐๖,๑๑๘.๓๖

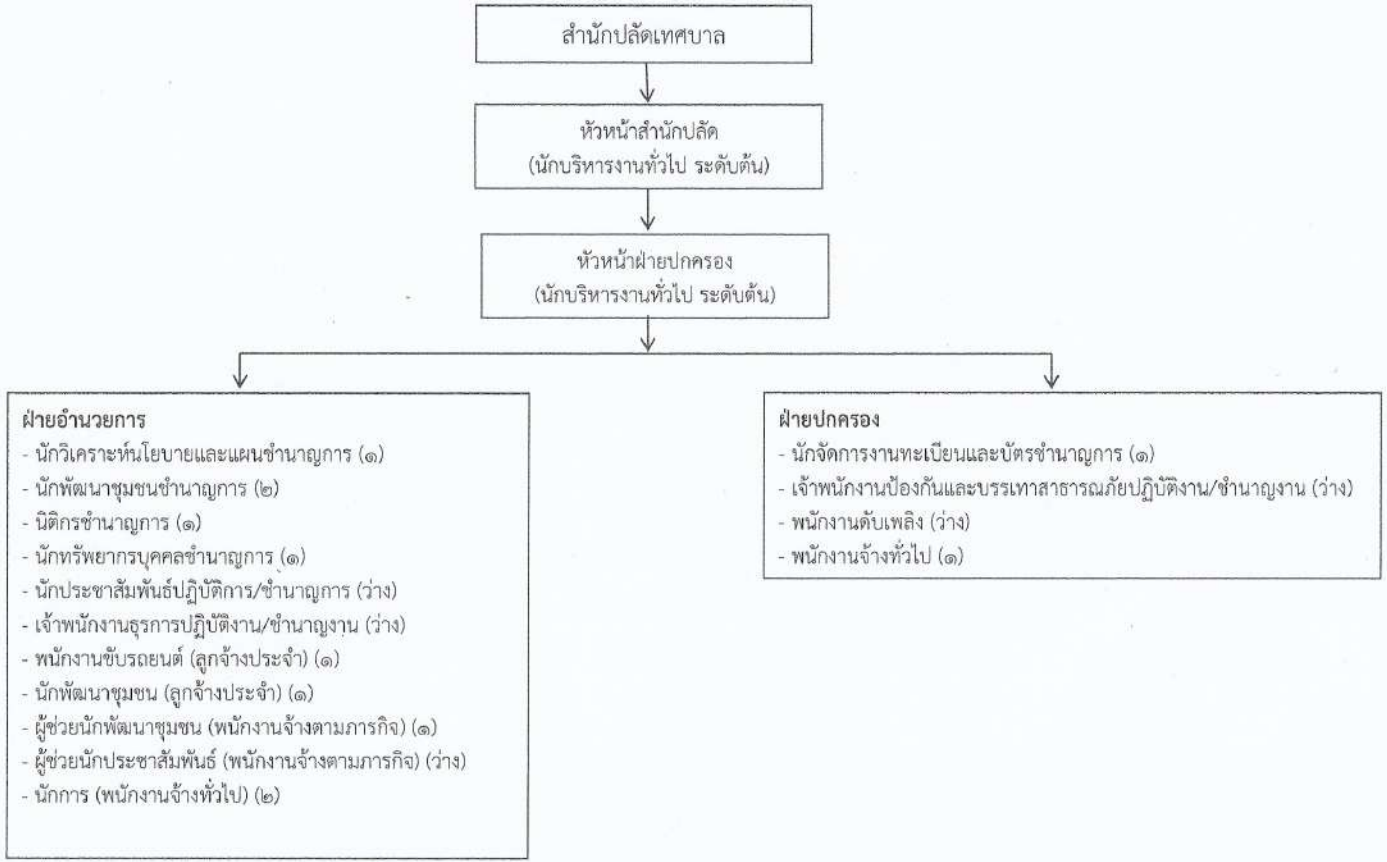
-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔๓,๒๐๖,๑๑๘.๓๖ บาท = (๔๓,๒๐๖,๑๑๘.๓๖ x ๕%) + ๔๓,๒๐๖,๑๑๘.๓๖ = ๔๕,๓๖๖,๔๒๔.๒๘

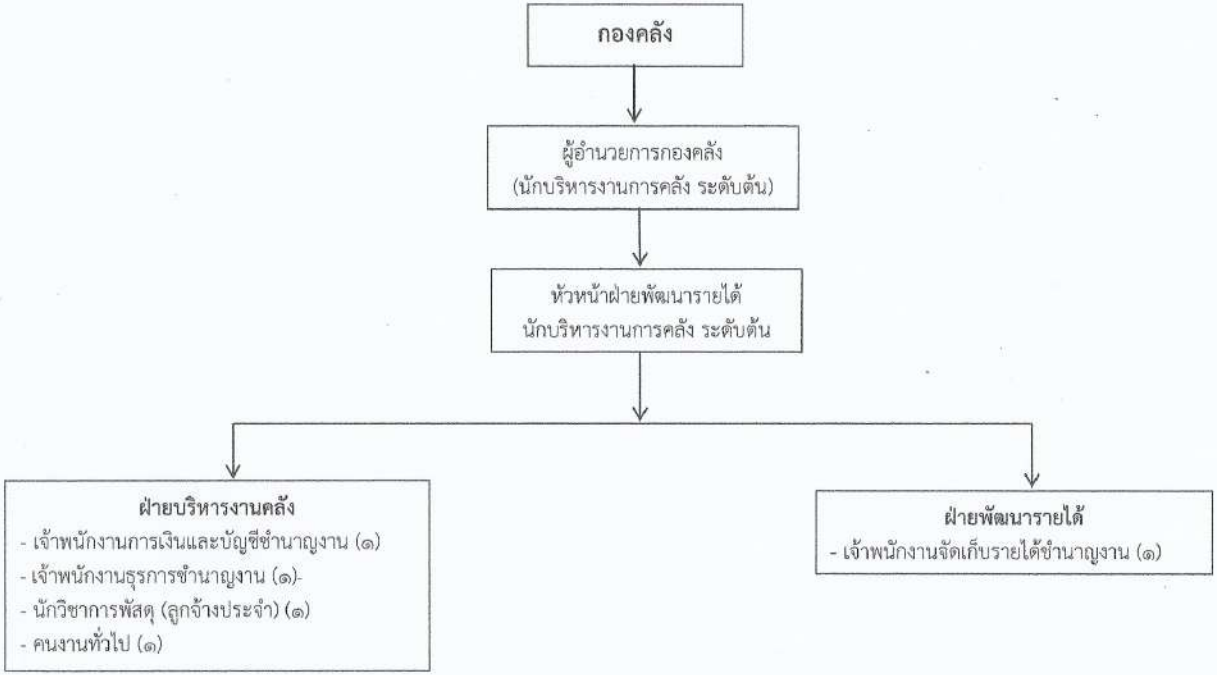
# แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
## เทศบาลตำบลวัดเพลง อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี



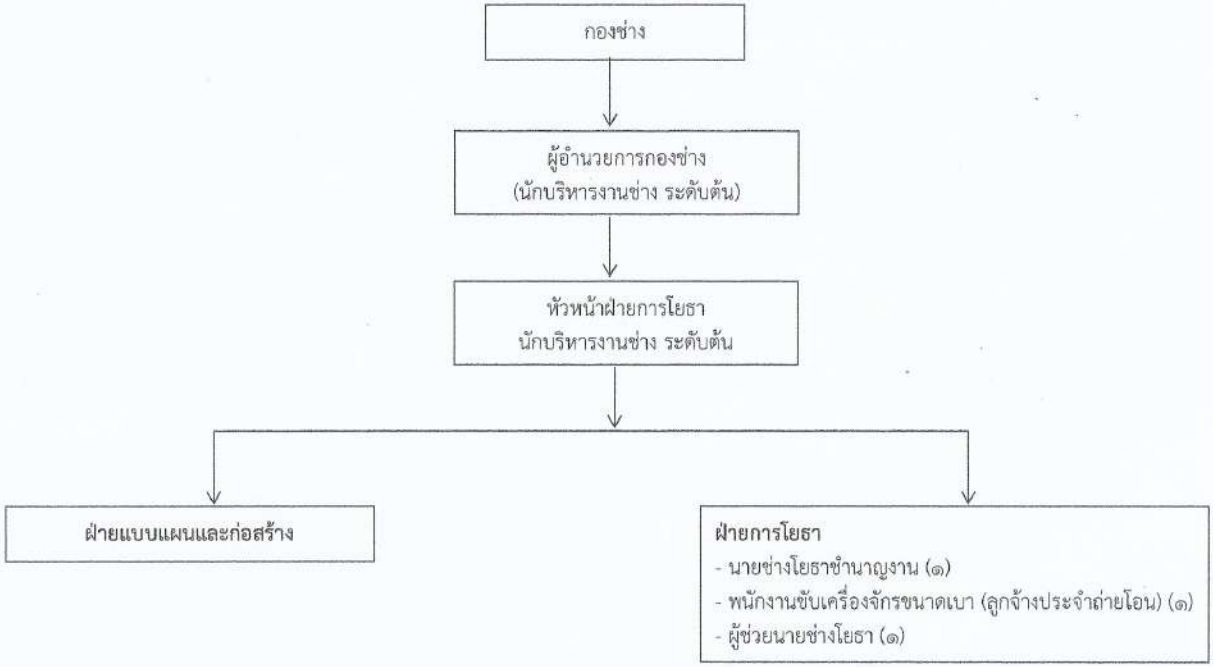
## โครงสร้างสำนักปลัด



## โครงสร้างกองคลัง



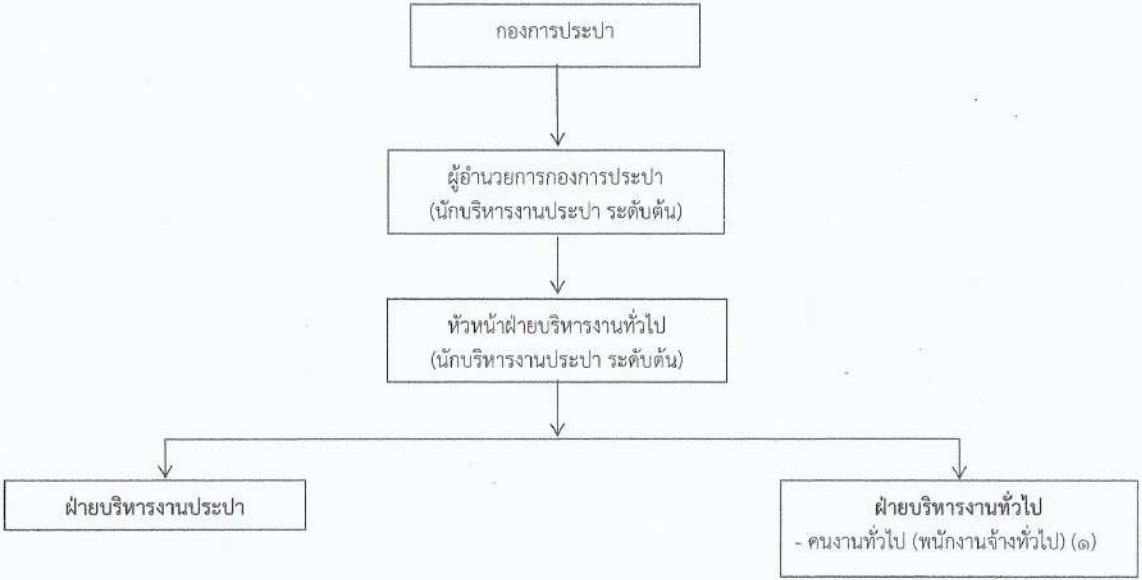
## โครงสร้างกองช่าง



## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

## โครงสร้างกองการประปา



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

**สำนักปลัดเทศบาล**

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ | |
| ๑ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๔๕,๐๔๐ | ๘๙,๐๐๐ | ๘๙,๐๐๐ | (ว่างเดิม) |
| ๒ | นางสกาวเดือน ยอดธรรม | รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต | ๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๒-๐๐๒ | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๒-๐๐๒ | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๔๕๕,๕๒๐ | ๔๐,๐๐๐ | - | ๔๙๗,๕๒๐ |
| ๓ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๒๗,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |
| ๔ | นายชีรพันธุ์ คฤหบดี | รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต | ๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๖๒,๒๔๐ | ๑๘,๐๐๐ | - | ๔๘๐,๒๔๐ |
| ๕ | นางสาวทิพวิมล สาวสุดชาติ | รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต | ๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๒๗๑,๔๔๐ | - | - | ๒๗๑,๔๔๐ |
| ๖ | นางสาวสุภาพร ห้วยหงษ์ทอง | รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต | ๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๓๗๖,๐๔๐ | - | - | ๓๗๖,๐๔๐ |
| ๗ | นายวิเศษ โกศล | นิติศาสตรบัณฑิต | ๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชำนาญการ | ๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชำนาญการ | ๓๗๖,๐๐๐ | - | - | ๓๗๖,๐๐๐ |
| ๘ | นายสุทัศน์ พงษ์พิทักษ์ | นิติศาสตรบัณฑิต | ๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ชำนาญการ | ๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ชำนาญการ | ๓๗๗,๕๒๐ | - | - | ๓๗๗,๕๒๐ |
| ๙ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ | นักประชาสัมพันธ์ | ปก/ชก | ๕๐-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ | นักประชาสัมพันธ์ | ปก/ชก | ๓๕๕,๑๒๐ | - | - | (ว่างเดิม) |
| ๑๐ | นางสาวสุชาดา สิงห์โตทอง | ศิลปศาสตรบัณฑิต | ๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | ๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | ๓๔๒,๗๒๐ | - | - | ๓๔๒,๗๒๐ |
| ๑๑ | นายพฤทัส บุญสม | ศิลปศาสตรบัณฑิต | ๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | ๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | ๓๓๑,๖๔๐ | - | - | ๓๓๑,๖๔๐ |
| ๑๒ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๑-๔๓๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง/ชง | ๕๐-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง/ชง | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | (ว่างเดิม) |
| ๑๓ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง/ชง | ๕๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง/ชง | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | (ว่างเดิม) |
| ๑๔ | นายวีระศักดิ์ แสงสว่าง | มัธยมศึกษาตอนต้น | ล ๐๐๐๕ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ล ๐๐๐๕ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๒๑๔,๒๘๐ | - | - | ๒๑๔,๒๘๐ |
| ๑๕ | นางสาวนิตย์รดี โชติช่วง | ศิลปศาสตรบัณฑิต | ล ๐๐๐๒ | นักพัฒนาชุมชน | - | ล ๐๐๐๒ | นักพัฒนาชุมชน | - | ๒๕๕,๐๐๐ | - | - | ๒๕๕,๐๐๐ |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑๖ | นางสาววรรณวิษา วิจรรชน | บริหารธุรกิจบัณฑิต | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | ๒๕๖,๙๖๐ | - | - | ๒๕๖,๙๖๐ |
| ๑๗ | นางสาวชญาภานต์ โกมลภมร | ศิลปศาสตรบัณฑิต | - | ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ | - | - | ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ | - | ๒๓๐,๗๖๐ | - | - | ๒๓๐,๗๖๐ |
| ๑๘ | ว่าง | - | - | พนักงานดับเพลิง | - | - | พนักงานดับเพลิง | - | ๓๓๘,๐๐๐ | - | - | (ว่างเดิม) |
| ๑๙ | นางสาวปภาวรินทร์ มีวรรณ | มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | นักการ | - | - | นักการ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๐ | นางสาวปสุตา รังสีวรรธนะ | บริหารธุรกิจบัณฑิต | - | นักการ | - | - | นักการ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๑ | นายอนิรุทธิ์ บัวบังใบ | มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

กองคลัง

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ | |
| ๑ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |
| ๒ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๔,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |
| ๓ | นางสาวอภิสรา นาคนุ | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๕๐-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๕๐-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๒๓๔,๙๖๐ | - | - | ๒๓๔,๙๖๐ |
| ๔ | นางสาวภาวินี ดอกไม้งาม | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต | ๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชำนาญงาน | ๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชำนาญงาน | ๒๑๒,๒๔๐ | - | - | ๒๑๒,๒๔๐ |
| ๕ | นายวสันต์ จินณวงค์ | บัญชีบัณฑิต | ๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชำนาญงาน | ๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชำนาญงาน | ๒๙๖,๗๖๐ | - | - | ๒๙๖,๗๖๐ |
| ๖ | นางสาวฐิติรัตน์ แป้นทอง | นิติศาสตรบัณฑิต | ล ๐๐๐๖ | นักวิชาการพัสดุ | - | ล ๐๐๐๖ | นักวิชาการพัสดุ | - | ๒๔๐,๐๔๐ | - | - | ๒๔๐,๐๔๐ |
| ๗ | นางสาวชญาณ์นินท์ โพธิ์ศรีทอง | บริหารธุรกิจบัณฑิต | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๔,๐๐๐ | - | - | ๑๐๔,๐๐๐ |

กองช่าง

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าครองชีพชั่วคราว/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | นายวีระ รักชื่น | วิทยาศาสตรบัณฑิต | ๕๐-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๕๐-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๔๔,๓๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๓๙๓,๓๒๐ |
| ๒ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๕๐-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |
| ๓ | นายจิรวัฒน์ กลมกลาง | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | ๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ชำนาญงาน | ๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ชำนาญงาน | ๒๙๑,๒๙๐ | - | - | ๒๙๑,๒๙๐ |
| ๕ | นายเทิดศักดิ์ เจียวยั้น | มัธยมศึกษาตอนต้น | ส ๐๐๐๔ | พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา | - | ส ๐๐๐๔ | พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา | - | ๒๘๔,๕๒๐ | - | - | ๒๘๗,๗๑๐ |
| ๖ | นายวิทยา ฤทธิ์มงคล | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑๔๗,๙๖๐ | - | - | ๑๕๐,๓๓๐ |

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินตำแหน่งและเงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ฯ) | ต้น | ๕๐-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ฯ) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |
| ๒ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ฯ) | ต้น | ๕๐-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ฯ) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๔,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |
| ๓ | นางสาวภรณ์กนก ชื่นด้วง | พยาบาลศาสตรบัณฑิต | ๕๐-๒-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๓ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปฏิบัติการ | ๕๐-๒-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๓ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปฏิบัติการ | ๒๕๓,๖๘๐ | - | - | ๒๕๓,๖๘๐ |
| ๔ | นายดิเรก ลิมปวัฒนากร | มัธยมศึกษาตอนต้น | ล ๐๐๐๓ | พนักงานขับรถบรรทุกขยะ | - | ล ๐๐๐๓ | พนักงานขับรถบรรทุกขยะ | - | ๒๘๔,๓๒๐ | - | - | ๒๘๔,๓๒๐ |
| ๕ | นายบรรเจิด ชื่นโชติ | ประถมศึกษาปีที่ ๖ | - | พนักงานประจำรถขยะ | - | - | พนักงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๖ | นายสำอาง คุ้มเครอง | มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | พนักงานประจำรถขยะ | - | - | พนักงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๗ | นายไพฑูรย์ พูลทรัพย์ | มัธยมศึกษาตอนต้น | - | พนักงานประจำรถขยะ | - | - | พนักงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๘ | นายวิระยุทธ มาคะสิระ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ | - | พนักงานประจำรถขยะ | - | - | พนักงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๙ | นางสาวราตรี สิริรัตนไพฑูรย์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๐ | ว่าง | - | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |
| ๒ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๗๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |

กองการประปา

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน พิเศษอื่นๆ | |
| ๑ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา) | ต้น | ๕๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |
| ๒ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๙-๒๓๐๓-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๕๐-๒-๐๙-๒๑๐๓-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๓๘,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |
| ๓ | นางสาวพรปวีณ์ มงคลศิริกุล | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๓๐๔,๐๐๐ | - | - | ๓๐๔,๐๐๐ |

กองการประปา

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษฯ | |
| ๑ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา) | ต้น | ๕๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |
| ๒ | ว่าง | - | ๕๐-๒-๐๙-๒๑๐๓-๐๐๑ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๕๐-๒-๐๙-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๔,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |
| ๓ | นางสาวพรปรีณ์ มงคลศิริกุล | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๔,๐๐๐ | - | - | ๑๐๔,๐๐๐ |

**๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

เทศบาลตำบลวัดเพลง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลวัดเพลงได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลวัดเพลง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ ดังนี้

**๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** มีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิตทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียวมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืนหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) โดยเทศบาลตำบลวัดเพลงใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลวัดเพลง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม**
**ของพนักงานเทศบาลตำบลวัดเพลง**

| มาตรฐานทางคุณธรรม<br>และจริยธรรมของพนักงานเทศบาล | แนวทางการปฏิบัติงาน |
|---|---|
| ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม<br>เชิดชูองค์กร ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นเป้าหมายองค์กรเป็นหลัก รักษาความลับของทางราชการ รักษาวัฒนธรรมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รวมทั้งเคารพสถานที่และช่วยกันรักษาความเรียบร้อยภายในองค์กร | ๑.ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก<br>๒.ไม่นำความลับของทางราชการไปเผยแพร่<br>๓.มีส่วนร่วมในกิจกรรมวันท้องถิ่นไทย<br>๔.รักษาเกียรติภูมิขององค์กรและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร<br>๕.ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนรวมและขององค์กร |
| ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ<br>โดยยึดมั่นปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักคุณธรรม ความซื่อตรง ไม่คดโกง ปฏิบัติหน้าที่ตรงไปตรงมา กระทำแต่ความดี ละเว้นความชั่ว ไม่ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียและไม่คิด ไม่พูด สิ่งไม่ดี | ๑.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่มุ่งหวังเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ต่อตนเองและผู้อื่น<br>๒.เป็นผู้ตรงต่อเวลา และไม่ใช้เวลาของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน<br>๓.รักษาชื่อเสียงของตนเอง<br>๔.ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี |
| ๓.ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย<br>โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพในการปฏิบัติงานกล้าคิด กล้าทำและกล้ารับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมุ่งจะกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลใดๆ | ๑.การปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ชอบธรรม ยึดถือกฎระเบียบต่างๆอย่างเคร่งครัด โดยไม่เกรงกลัวต่ออำนาจและอิทธิพลใดๆ<br>๒.ไม่ใช้ตำแหน่งแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบจากการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีความอดทนและยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีของตน<br>๓.กล้าคิด กล้าทำ กล้าพูดและกล้ารับผิดชอบโดยการปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความถูกต้อง<br>๔.กล้าแจ้งเหตุ หรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำผิด<br>๕.กล้าเปิดเผยตนเองต่อผู้บังคับบัญชาในการเกิดความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม |

| มาตรฐานทางคุณธรรม<br>และจริยธรรมของพนักงานเทศบาล | แนวทางการปฏิบัติงาน |
|---|---|
| ๕.ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย โดยมีใจรักที่จะให้บริการด้วยความจริงใจ สุภาพ อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสด้วยไมตรี มีความเอื้อต่อกัน ไม่นิ่งดูดาย และพร้อมให้บริการอยู่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน โดยไม่หลีกหรือเลี่ยงการให้การบริการแก่ผู้มาติดต่อ | ๑.ให้บริการด้วยความเต็มใจ เต็มเวลา และเต็มกำลังความสามารถ<br>๒.ให้บริการด้วยความสุภาพ อ่อนโยนและยิ้มแย้มแจ่มใส<br>๓.ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง<br>๔.ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือ และบริการด้วยความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ |
| ๕.การให้ข้อมูลข้าวสารแก่ประชาชน โดยเน้นการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสมีกลไกให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ และจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย | ๑.เปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ<br>๒.ตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อพิจารณาและกลั่นกรองดำเนินการในเรื่องต่างๆขององค์กร<br>๓.มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน ภายใต้กรอบกฎหมาย โดยไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง |