



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลวัดเพลง

อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙



ประกาศเทศบาลตำบลวัดเพลง

เรื่อง การอนุมัติใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลตำบลวัดเพลง อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี (ก.ท.จ.ราชบุรี) เพื่อให้ความเห็นชอบใช้เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และบัดนี้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี (ก.ท.จ.ราชบุรี) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบในประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่ทางราชการกำหนดไว้ เทศบาลตำบลวัดเพลง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชนศักดิ์ มาคะสิระ)

นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน การใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ
พนักงานเทศบาล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาลและ
ลูกจ้าง ให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐
ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลวัดเพลง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนากำลังคนของเทศบาลให้สามารถ
ดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๔

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลวัดเพลง โดยให้เทศบาลตำบลวัดเพลง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลวัดเพลง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวัดเพลง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวัดเพลง

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

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลวัดเพลง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวัดเพลง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง เป็นประธาน เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลวัดเพลง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลวัดเพลง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดราชบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

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 อย่างไรก็ตามในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณา

ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย 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 ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

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 โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ข้อมูลทั่วไป เทศบาลตำบลวัดเพลงมีขนาดพื้นที่ ๑.๙๐ ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง มีคลองแควอ้อมไหลผ่าน มีประชากร ๑,๓๓๘ คน แบ่งเป็น ชาย ๖๔๐ คน หญิง ๖๙๘ คน ส่วนใหญ่ทำอาชีพสวนทั้งไม้ล้มลุกและไม้ยืนต้น รายได้ปานกลาง

-ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงท่อระบายน้ำและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
- ติดตั้งไฟฟ้าและปรับปรุงไฟฟ้าที่ชำรุด
- แก้ไขปรับปรุงระบบเสียงตามสาย
- ปรับปรุงท่อประปา

-ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

- ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง
- ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง แนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่นเบาหวาน ความดัน

-ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- มีการลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนในชุมชน

-ปัญหาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว

- เขตเทศบาลมีสภาพภูมิทัศน์ที่เหมาะสมในการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวแต่ขาด

การประชาสัมพันธ์

-ปัญหาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีปัญหาเรื่องขยะและน้ำเสียที่ส่งกลิ่นเหม็น

-ปัญหาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก

๔.๑ ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลวัดเพลง

(๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา

❖ ด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถจำแนกได้ดังนี้

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

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

๓) การประปา เทศบาลมีกิจการประปาเป็นของตนเอง สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นเป็นบางครั้ง และประปาของเทศบาลยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปา

สำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบันเทศบาลยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสามารถที่จะจัดหาน้ำดิบสำหรับผลิตประปาให้ชุมชนได้ การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที การพิจารณาโครงการต่างๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้นเช่นโครงการก่อสร้างโรงสูบน้ำจ่ายสารเคมีและเก็บสารเคมีการประปา ฯลฯ เทศบาลก็นำบรรจุในแผนพัฒนาสามปี เพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไปเมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินการโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

❖ ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่ที่มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคงและอีกจำนวนหนึ่งที่ยังต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การแก้ปัญหาคือ เทศบาลได้มีโครงการซ่อมแซมบ้านคนจน แต่งบประมาณมีจำกัดถ้ามีงบประมาณที่มากกว่านี้เทศบาลก็จะดำเนินการให้ได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน บ้านเรือนส่วนมากมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเนื่องจากเทศบาล มีการดำเนินโครงการประกวดชุมชนทุกปีมีเพียงบางครัวเรือนที่ยังไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและถูกสุขลักษณะในชุมชน มีการเกิดมลพิษเพียงเล็กน้อย เพราะในเขตเทศบาลไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม ทุกครัวเรือนมีน้ำสำหรับอุปโภคโดยบางครัวเรือนซื้อน้ำที่บรรจุในถังหรือขวด แต่หลายครัวเรือนบริโภคน้ำที่ได้จากน้ำฝน ทำให้เกิดปัญหาน้ำดื่มที่ยังไม่สะอาดเท่าที่ควร มีครัวเรือน จำนวน ๔ ครัวเรือน ในชุมชนที่ไม่มีน้ำดื่มสะอาดสำหรับบริโภค การแก้ปัญหาเบื้องต้นคือประชาสัมพันธ์ให้มีการปิดฝาภาชนะให้มิดชิดและมีที่กรองน้ำฝนหรือการต้มน้ำให้เดือดก่อนเก็บไว้ดื่ม

(๒) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ ๗๐ เช่นมะพร้าว ถั่วลิสง 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 ประชากรมีพื้นที่ในการทางเกษตรบางส่วนในที่มีน้ำท่วมเป็นประจำ บางพื้นที่ภาวะฝนทิ้งช่วง มีพื้นที่ในการทำการเกษตรน้อย การขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้น เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัดและส่งผลกระทบต่อภาวะแวดล้อม เช่น ปริมาณการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่รางระบายน้ำมีมากขึ้น เกิดปัญหาการร้องเรียนมายังเทศบาล การแก้ปัญหาคือ เทศบาลก็ได้ลงพื้นที่แก้ไขปัญหามาในทุครั้ง รวมทั้งได้จัดโครงการทำความสะอาดท่อและรางระบายน้ำในชุมชน โดยการจ้างแรงงานในชุมชน ผลที่ได้ปัญหาการระบายน้ำลดลง ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมมากขึ้น และทำให้ประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น อีกทั้งเทศบาลได้แก้ไขปัญหาโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมอุดหนุน กลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควรเนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

(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 เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานจำนวนมาก เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

❖ ด้านสุขภาพและสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชาชนในชุมชน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไข้เลือดออก มือ – เท้าปากในเด็ก และโรคอื่นๆ มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือ ประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี 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 ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาของเทศบาลได้สนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ให้กับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

❖ ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่

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

❖ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาคือ จากข้อมูลที่สำรวจพบว่ายังมีปัญหาลักขโมยอยู่บ้างเป็นบางพื้นที่ วิธีการแก้ปัญหาของเทศบาลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก ก่อสร้างหอนาฬิกาบอกเวลาและลูกศรบอกทาง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

❖ ด้านยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนของเทศบาล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรวัดเพลง ได้แจ้งให้กับเทศบาลทราบนั้นพบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่มีพบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของเทศบาลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่นการรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ที่เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

(๔) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้าตามลำดัด และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ปัญหา เทศบาลได้จัดทำ โครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะ รวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน

(๕) ด้านการเมือง - การบริหาร

เทศบาลได้จัดตั้งชุมชนในเขตเทศบาลมีทั้งหมด ๒ ชุมชน แต่ละชุมชนมี กรรมการ ซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชน ๕ คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดีเช่นการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ ประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้ง จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ๘๗๐ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๑,๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๗๔ จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ๘๗๐ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๑,๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๗๔ ปัญหาคือ การแข่งขันทางการเมืองค่อนข้างสูง มีจุดที่น่าสังเกตคือ มีการย้ายเข้าย้ายออกช่วงที่จะมีการเลือกตั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา นายกเทศมนตรี โดยเฉพาะการคัดเลือกผู้ใหญ่บ้าน การแก้ไขปัญหาของเทศบาล คือ ขอความร่วมมือผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและรายงานให้อำเภอทราบ การณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกำหนดของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เทศบาลก็ได้พยายามแก้ไข โดยเรื่องจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตเทศบาลในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล จากการประชุมทุกครั้ง เทศบาลจัดขึ้นมีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุม รวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้เทศบาลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล นอกจากนี้เทศบาลได้จัดโครงการอบรมศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล อสม. และกรรมการชุมชนโครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาเทศบาลให้เจริญเท่าเทียมกับเทศบาลอื่นๆ และเทศบาลมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณมีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ 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) การสาธารณสุข
- (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) การจัดให้ระบอบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

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 และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการศึกษา 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

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลวัดเพลง

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลวัดเพลง สามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ โดยจากวิธีการวิเคราะห์เทศบาลตำบลวัดเพลง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จุดแข็งขององค์กร (S : Strength)

-ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

-ชุมชนเข้มแข็งได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน

-มีรถโดยสารประจำทางสายวัดเพลง – ราชบุรี ผ่านเขตเทศบาล

-ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

-อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

พื้นที่ได้อย่างแท้จริง

-มีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ มีคลองแควอ้อมไหลผ่านเป็นต้นทุน เพื่อการอุปโภค

บริโภคของคนในท้องถิ่น

-ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่เทศบาลจึงไม่พบปัญหามลพิษทางอากาศ

-ที่ตั้งของเทศบาลไม่ห่างจากตัวจังหวัดราชบุรีมากนัก

-มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่

-มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ

-ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดอ่อน (W : Weakness)

-ขนาดของพื้นที่ความรับผิดชอบในเขตเทศบาลน้อย บวกกับจำนวนประชากรที่อยู่ในเขตเทศบาลมีน้อย

-สภาพภูมิอากาศมีคลองแควอ้อมไหลผ่านและมีวัฒนธรรมการใช้ชีวิตริมน้ำ แต่ยังคงขาดการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว

-ขาดการพัฒนาด้านอาชีพ

-การนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันยังไม่แพร่หลาย

แพร่หลาย

โอกาส (O : Opportunity)

-อยู่ใกล้กรุงเทพ มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก

-มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

-ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบ

ราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

-รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

-ในท้องถิ่นใกล้เคียงมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถเชื่อมโยงการท่องเที่ยวถึงกันได้

ข้อจำกัด (T : Threat)

-ปัจจุบันเทศบาลตำบลวัดเพลง เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัด เมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอน ฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล

-งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน

-กฎหมายและระเบียบต่างๆในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน

-การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ	หน่วยงานสนับสนุน
๑	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ	ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานคณะและชุมชน	กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เทศบาลตำบลวัดเพ็ญ
		ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล	
๒	ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ด้านการเศรษฐกิจ	แผนงานการพาณิชย์	กองการประปา	
		ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล	
		ด้านการดำเนินงานอื่น	แผนงานงบกลาง	สำนักปลัดเทศบาล	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์	กองการศึกษา	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษา	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	กองการศึกษา	
๓	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสาธารณสุข	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
		ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล	
๔	ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานการริ่ชยความสงบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	กองการศึกษา	
๕	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล , กองคลัง	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานคณะและชุมชน	กองช่าง	
๖	ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานคณะและชุมชน	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล	
			แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	กองการศึกษา	

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 การสร้างลานกีฬา ต้านยาเสพติด จัดการแข่งขันกีฬา การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษภัยของยาเสพติดต่อเยาวชน และการมอบทุน สงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ

(๖) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

นอกจากอำนาจหน้าที่ที่จำเป็นต้องจัดทำและอำนาจหน้าที่ที่อาจจัดทำแล้ว เทศบาลตำบลวัดเพลงยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังต่อไปนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ

(๕) การสาธารณสุขการ

(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(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 โรงมหรสพและ
สาธารณสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ
ประกาศกำหนด

ภารกิจรอง

(๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ การทำบุญในวันปีใหม่
เทศกาลวันสงกรานต์ เทศกาลวันเข้าพรรษา วันพ่อแห่งชาติ และงานลอยกระทง เป็นต้น

(๒) การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและ
สนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑. ฝ่ายอำนวยการ

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

๒. ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎรและบัตร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานระเบียบการคลัง
- งานสถิติการคลัง
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒. ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ และการเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานธุรการ
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง

๒. ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานศูนย์เครื่องจักรกล

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานโรงเรียน
- งานรัฐพิธี

๒. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครอง งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวัง และตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

๒. ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานเผยแพร่และฝึกอบรม
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานส่งเสริมสุขภาพ

๖. กองการประปา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานประปา

- งานผลิต
- งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ
- งานติดตั้ง
- งานซ่อมบำรุง

๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานรัฐพิธี

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำล้าง

เทศบาลตำบลวัดเพลง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำล้างพนักงานเทศบาลจำนวน ๒๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา ไว้ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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	๕.กองการศึกษา	
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.กองการประปา	๖.กองการประปา	
๖.๑ ฝ่ายผลิต	๖.๑ ฝ่ายผลิต	
- งานผลิต	- งานผลิต	
- งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ	- งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ	
- งานติดตั้ง	- งานติดตั้ง	
- งานซ่อมบำรุง	- งานซ่อมบำรุง	
๖.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๖.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
๗.หน่วยตรวจสอบภายใน	๗.หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
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	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองการประปา (๐๙)								
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

หมายเหตุ : ๑. พนักงานเทศบาลทั้งหมด ๒๔ อัตรา
 ๒. ลูกจ้างประจำ ๕ อัตรา (ถ่ายโอน ๑ อัตรา)
 ๓. พนักงานจ้าง ๑๓ 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	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
นิติกรชำนาญการ	๑	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑
ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
พนักงานขับรถยนต์	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑
นักพัฒนาชุมชน	๑	พนักงานดับเพลิง	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	พนักงานทั่วไป	๒
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	พนักงานดับเพลิง	๔
พนักงานจ้างทั่วไป		กองคลัง	
นักการ	๒	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑
คนงานทั่วไป	๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	๑
กองคลัง		นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลวัดเพลง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลปากท่อ	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองคลัง		กองช่าง	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑
ลูกจ้างประจำ		นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายโยธา)	๑
นักวิชาการพัสดุ	๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
คนงานทั่วไป	๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑
กองช่าง		พนักงานจ้างทั่วไป	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	พนักงานสวนสาธารณะ	๑
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	คนงานทั่วไป	๑
ลูกจ้างประจำ		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการ)	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		พนักงานจ้างทั่วไป	
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	พนักงานประจำรถขยะ	๑
ลูกจ้างประจำ		พนักงานกวาดขยะ	๑
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
พนักงานจ้างทั่วไป		นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	๑
พนักงานประจำรถขยะ	๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	๑
คนงานทั่วไป	๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
กองการศึกษา		พนักงานจ้างทั่วไป	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	คนงานทั่วไป	๑
กองการประปา		กองการศึกษา	
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา)	๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป)	๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
		ครู	๒

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลวัดเพลง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลปากท่อ	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
หน่วยตรวจสอบภายใน		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๓
รวมทั้งสิ้น	๔๒	หน่วยตรวจสอบภายใน	
		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
		รวมทั้งสิ้น	๕๐

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวัดเพลงกับเทศบาลตำบลปากท่อ ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีขนาดพื้นที่ จำนวนประชากรขนาดใกล้เคียงกัน ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน พบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลวัดเพลง จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเพิ่มหรือปรับลดตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องเพิ่มขึ้นช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หน่วย	
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๕,๘๘๖.๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๙๖,๘๘๖.๐๐๐	๑๙๖,๘๘๖.๐๐๐	๑๙๖,๘๘๖.๐๐๐	๕๙๓,๕๗๒.๐๐๐	๕๙๓,๕๗๒.๐๐๐	๕๙๓,๕๗๒.๐๐๐	๑,๗๘๑,๕๒๖.๐๐๐	บาท
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๕,๘๘๖.๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๑๗,๖๖๖.๐๐๐	๑๑๗,๖๖๖.๐๐๐	๑๑๗,๖๖๖.๐๐๐	๑๑๗,๖๖๖.๐๐๐	๑๑๗,๖๖๖.๐๐๐	๑๑๗,๖๖๖.๐๐๐	๓๕๓,๖๖๖.๐๐๐	บาท
๓	ส่วนนักปลัดเทศบาล (๑๑)	ต้น	๑	-	๓๓,๓๖๐.๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๓๓,๓๖๐.๐๐๐	๓๓,๓๖๐.๐๐๐	๓๓,๓๖๐.๐๐๐	๓๓,๓๖๐.๐๐๐	๓๓,๓๖๐.๐๐๐	๓๓,๓๖๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๓,๓๖๐.๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	๓๓,๓๖๐.๐๐๐	๓๓,๓๖๐.๐๐๐	๓๓,๓๖๐.๐๐๐	๓๓,๓๖๐.๐๐๐	๓๓,๓๖๐.๐๐๐	๓๓,๓๖๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒,๓๖๐.๐๐๐	๐	๑	๑	-	๓๒,๓๖๐.๐๐๐	๓๒,๓๖๐.๐๐๐	๓๒,๓๖๐.๐๐๐	๓๒,๓๖๐.๐๐๐	๓๒,๓๖๐.๐๐๐	๓๒,๓๖๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๕,๒๖๐.๐๐๐	๐	๑	๑	-	๔๕,๒๖๐.๐๐๐	๔๕,๒๖๐.๐๐๐	๔๕,๒๖๐.๐๐๐	๔๕,๒๖๐.๐๐๐	๔๕,๒๖๐.๐๐๐	๔๕,๒๖๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๗	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘,๖๖๐.๐๐๐	๐	๑	๑	-	๓๘,๖๖๐.๐๐๐	๓๘,๖๖๐.๐๐๐	๓๘,๖๖๐.๐๐๐	๓๘,๖๖๐.๐๐๐	๓๘,๖๖๐.๐๐๐	๓๘,๖๖๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๘	นักประชาสัมพันธ์	ปฎิ/ชก	๑	-	๓๕,๕๖๐.๐๐๐	๐	๑	๑	-	๓๕,๕๖๐.๐๐๐	๓๕,๕๖๐.๐๐๐	๓๕,๕๖๐.๐๐๐	๓๕,๕๖๐.๐๐๐	๓๕,๕๖๐.๐๐๐	๓๕,๕๖๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๙๖๐.๐๐๐	๐	๑	๑	-	๔๐,๙๖๐.๐๐๐	๔๐,๙๖๐.๐๐๐	๔๐,๙๖๐.๐๐๐	๔๐,๙๖๐.๐๐๐	๔๐,๙๖๐.๐๐๐	๔๐,๙๖๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๗,๖๖๐.๐๐๐	๐	๑	๑	-	๓๗,๖๖๐.๐๐๐	๓๗,๖๖๐.๐๐๐	๓๗,๖๖๐.๐๐๐	๓๗,๖๖๐.๐๐๐	๓๗,๖๖๐.๐๐๐	๓๗,๖๖๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘,๐๐๐.๐๐๐	๐	๑	๑	-	๒๘,๐๐๐.๐๐๐	๒๘,๐๐๐.๐๐๐	๒๘,๐๐๐.๐๐๐	๒๘,๐๐๐.๐๐๐	๒๘,๐๐๐.๐๐๐	๒๘,๐๐๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๑๒	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฎิ/ชง	๑	-	๒๘,๗๖๐.๐๐๐	๐	๑	๑	-	๒๘,๗๖๐.๐๐๐	๒๘,๗๖๐.๐๐๐	๒๘,๗๖๐.๐๐๐	๒๘,๗๖๐.๐๐๐	๒๘,๗๖๐.๐๐๐	๒๘,๗๖๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๑๓	ลูกจ้างประจำ																
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๐	๑	๑	-	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๑๕	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๙,๘๖๐.๐๐๐	๐	๑	๑	-	๒๙,๘๖๐.๐๐๐	๒๙,๘๖๐.๐๐๐	๒๙,๘๖๐.๐๐๐	๒๙,๘๖๐.๐๐๐	๒๙,๘๖๐.๐๐๐	๒๙,๘๖๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-															
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๐	๑	๑	-	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๑๖	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๐	๑	๑	-	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๒๘,๘๖๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๑๗	พนักงานจ้างทั่วไป	-															
๑๗	นักการ	-	๑	๑	๒๑,๖๖๐.๐๐๐	๐	๑	๑	-	๒๑,๖๖๐.๐๐๐	๒๑,๖๖๐.๐๐๐	๒๑,๖๖๐.๐๐๐	๒๑,๖๖๐.๐๐๐	๒๑,๖๖๐.๐๐๐	๒๑,๖๖๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๐๐๐.๐๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐๐	๑๐๐,๐๘๐.๐๐๐	บาท

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มี			อัตราส่วนที่คิดค่าจ้างต่อชั่วโมง		อัตราค่าจ้างเดิม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๗	
๒๐	กองคลัง (๐๔)															
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๓๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๗,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๖๖๖
๒๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๗,๘๒๐	๔๒๓,๔๔๐	๔๕๕,๔๖๐	๖๖๖
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๒๕๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๖๕,๘๔๐	๒๗๑,๔๐๐	๒๗๖,๙๖๐	๖๖๖
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๓,๒๘๐	๓๖๘,๘๐๐	๖๖๖
๒๕	ผู้บังคับการพิเศษ	-	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๓๓,๔๔๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๗๖,๑๖๐	๓๘๑,๗๒๐	๓๘๗,๒๘๐	๖๖๖
๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๖๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องเริ่มช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	
๒๖	กองช่าง (๑๕)														
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายช่างโยธา	ต้น จำนวนงาน	๑	๓๙๙,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗,๕๖๐
๒๘	ลูกจ้างประจำ (เดย์โอน) พนักงานชั้นเครื่องจักรขนาดเบา	-	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๓,๖๒๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๖๓,๕๘๐
๓๙	พนักงานช่างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๓๕๒,๗๒๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๑๖๐	๓๖๙,๕๖๐
			๑	๑๖๕,๗๒๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๖,๓๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๓๙,๕๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราคนว่างที่คาดว่า จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ				
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๓๐	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๒)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	บาท	
๓๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๙,๖๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	บาท
๓๒	นักวิชาการสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ	-	๑	๑	๒๘๙,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	บาท
๓๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	บาท
๓๔	พนักงานบริหารจัดการขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	บาท

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้เวลา ๓ ปี ช่างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘
๓๕	กองการศึกษา (๐๘)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๒๕,๖๗๘	๒๕,๖๗๘	๒๕,๖๗๘	๒๕,๖๗๘	๒๕,๖๗๘	๒๕,๖๗๘	๕๗๖,๘๖๐
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)																

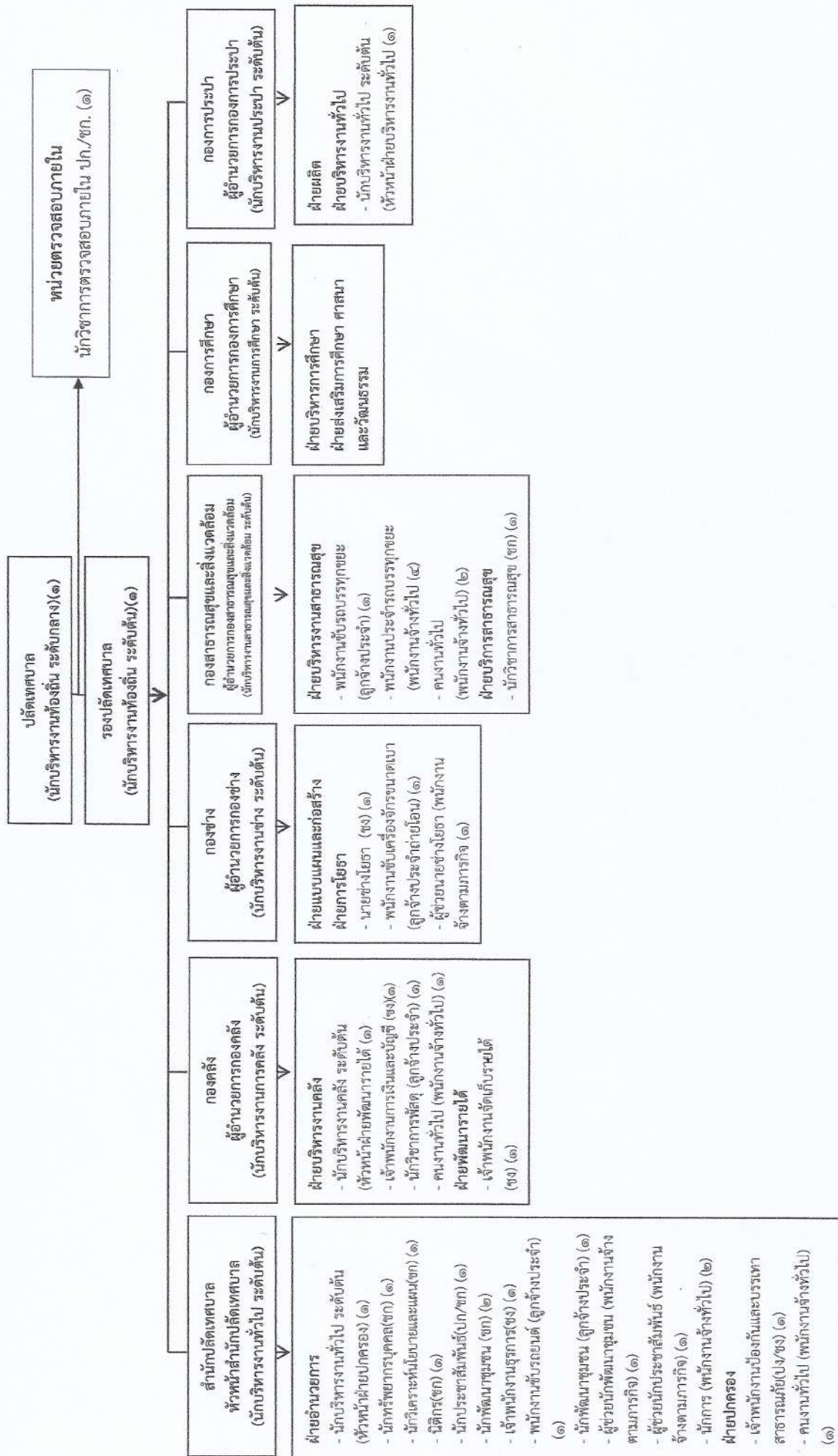
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราจ้างเต็มเต็ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๖	กองการบรรณา (๐๔๗)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๖๒,๘๕๐	๔๕๗,๕๖๐	๒๕๖๙	ไม่มี	
๓๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (มีกับบริหารงานประจำ)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๕๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๕๐	๔๐๐,๕๖๐	๕๒๗,๓๖๐	๒๕๖๙	ไม่มี	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในพ.ศ. ๒๕๖๗		อัตราค่าจ้างเดิม/ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	
๓๘	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	ปว/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	หมายเหตุ
. (๔)	รวม		๔๒	๒๙	๑๒,๓๗๖,๓๘๐	๕๑๖,๐๐๐	๔๒	-	๓๘๙,๙๖๐	๓๘๙,๙๖๐	๓๘๙,๙๖๐	๑,๑๖๙,๘๘๐	๑,๑๖๙,๘๘๐	๑,๑๖๙,๘๘๐	
. (๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%											๑,๙๕๐,๑๙๓	๑,๙๕๐,๑๙๓	๑,๙๕๐,๑๙๓	
. (๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											๑๔,๘๑๙,๘๗๓	๑๔,๘๑๙,๘๗๓	๑๔,๘๑๙,๘๗๓	
. (๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบบริษณารายจ่ายประจำปี											๕๙๕,๑๘๙	๕๙๕,๑๘๙	๕๙๕,๑๘๙	

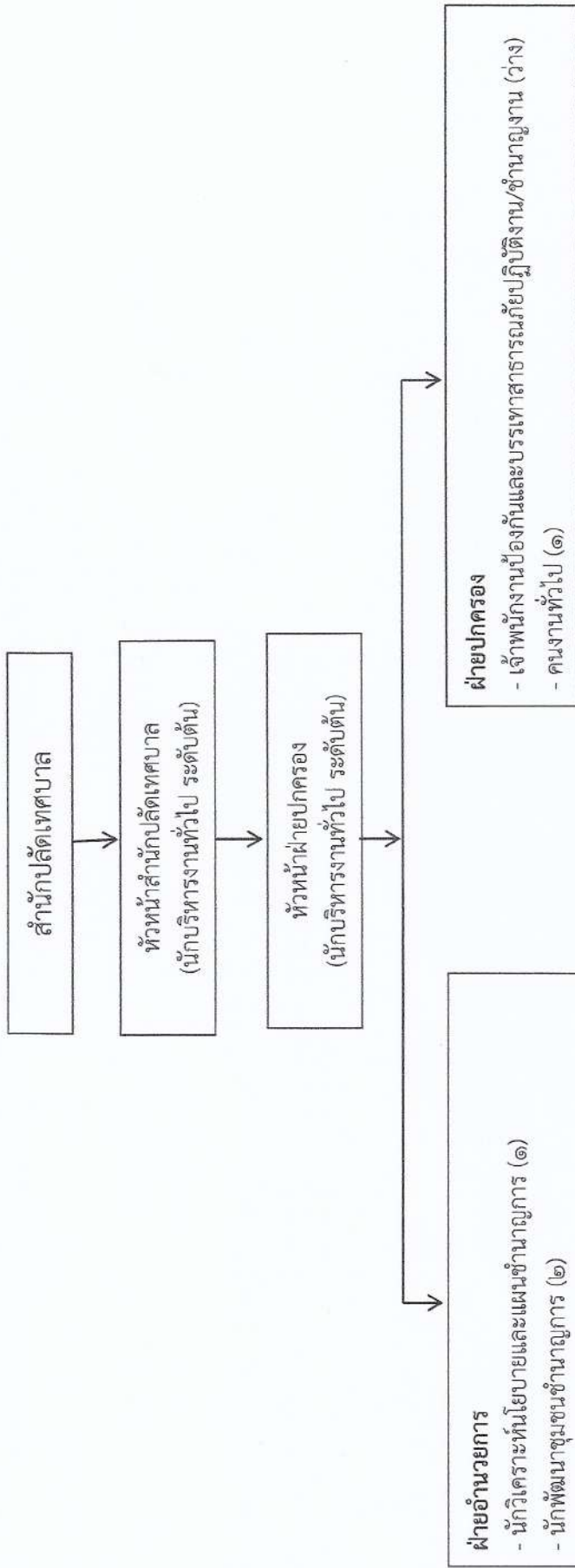
หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๘,๐๐๐,๑๒๐ บาท = (๓๘,๐๐๐,๑๒๐ X ๕%) + ๓๘,๐๐๐,๑๒๐ = ๓๙,๙๐๐,๑๒๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๙,๙๐๐,๑๒๐ บาท = (๓๙,๙๐๐,๑๒๐ X ๕%) + ๓๙,๙๐๐,๑๒๐ = ๔๑,๘๘๕,๑๓๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๑,๘๘๕,๑๓๐ บาท = (๔๑,๘๘๕,๑๓๐ X ๕%) + ๔๑,๘๘๕,๑๓๐ = ๔๓,๙๘๙,๘๙๐

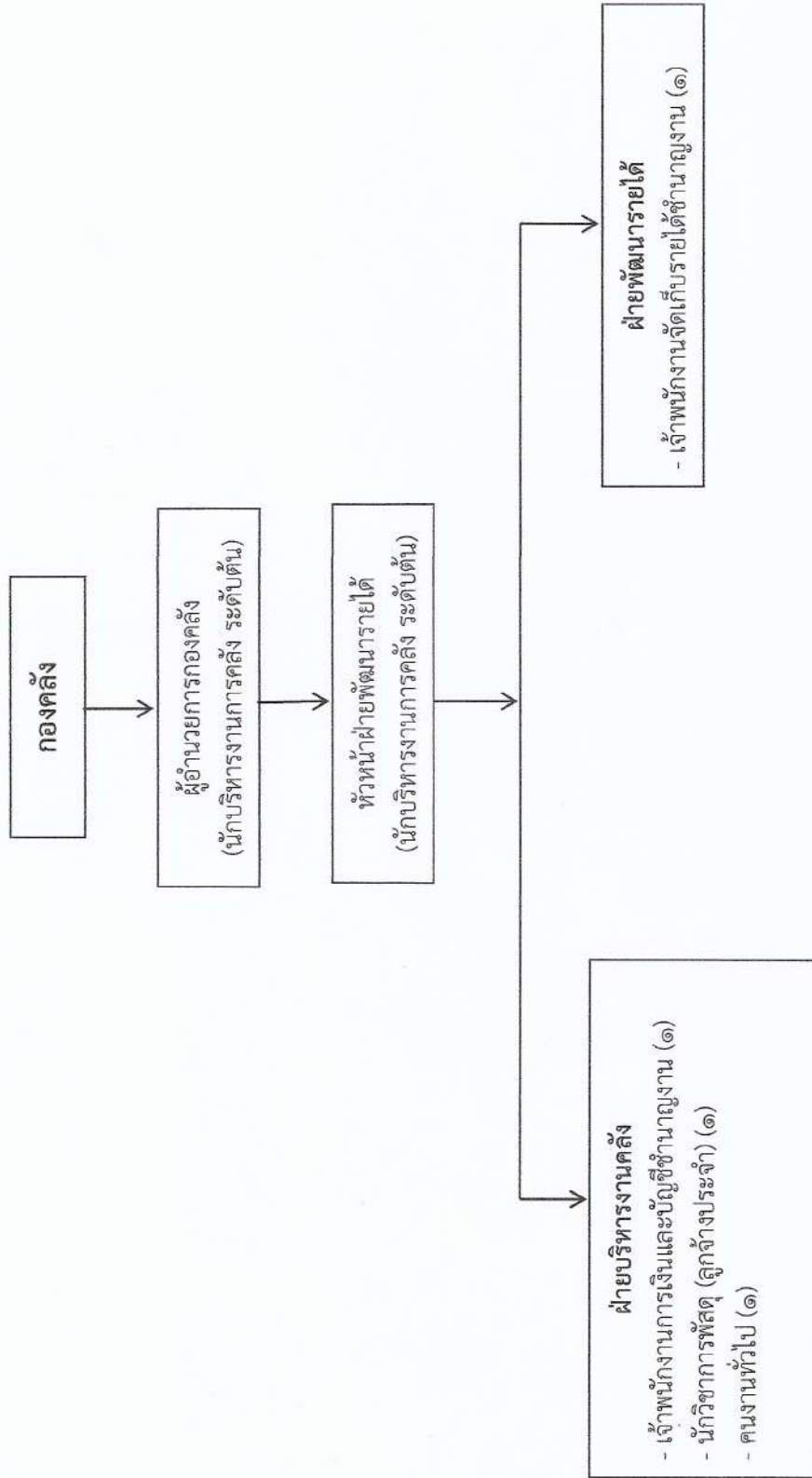
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
เทศบาลตำบลวัดเพลง อำเภอดำรงวิทยะ จังหวัดราชบุรี



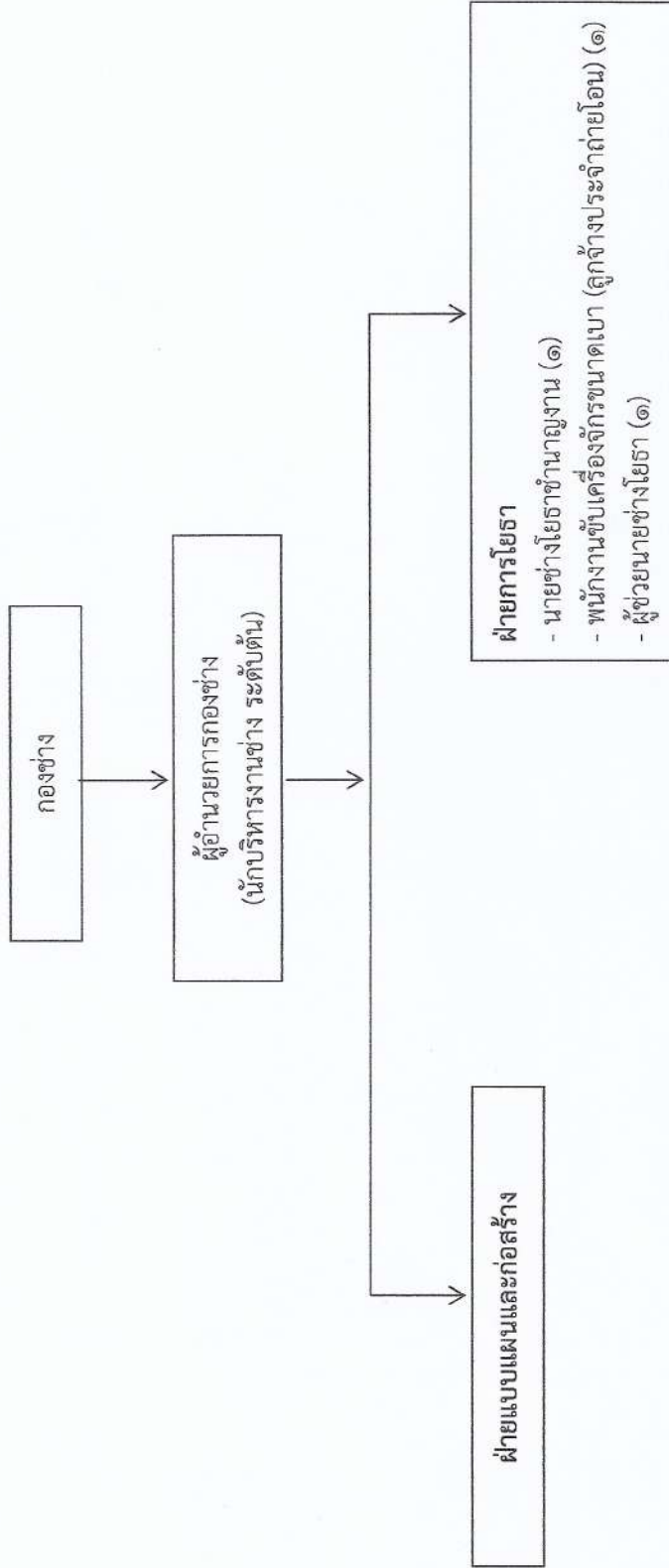
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



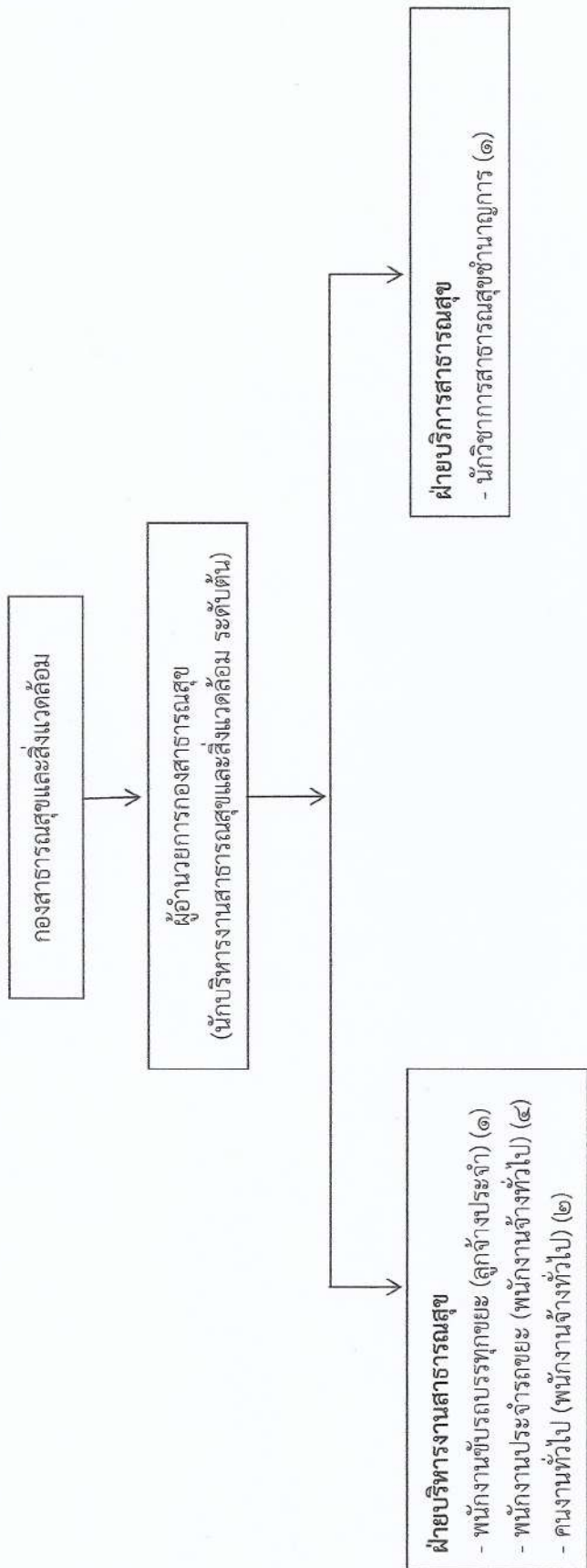
โครงสร้างกองคลัง



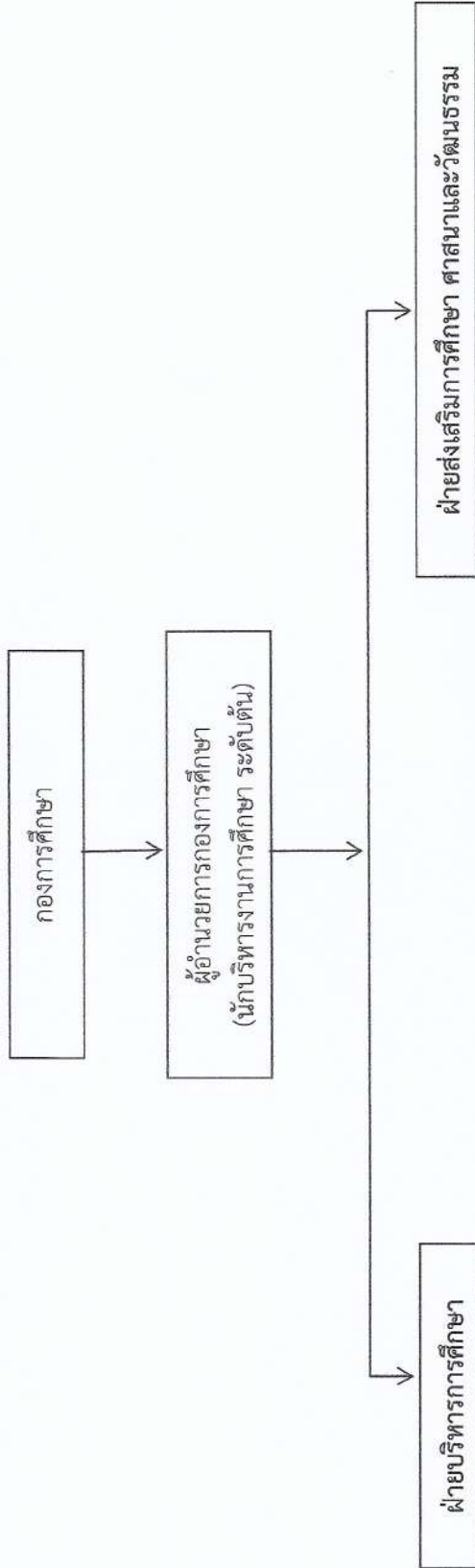
โครงสร้างกองช่าง



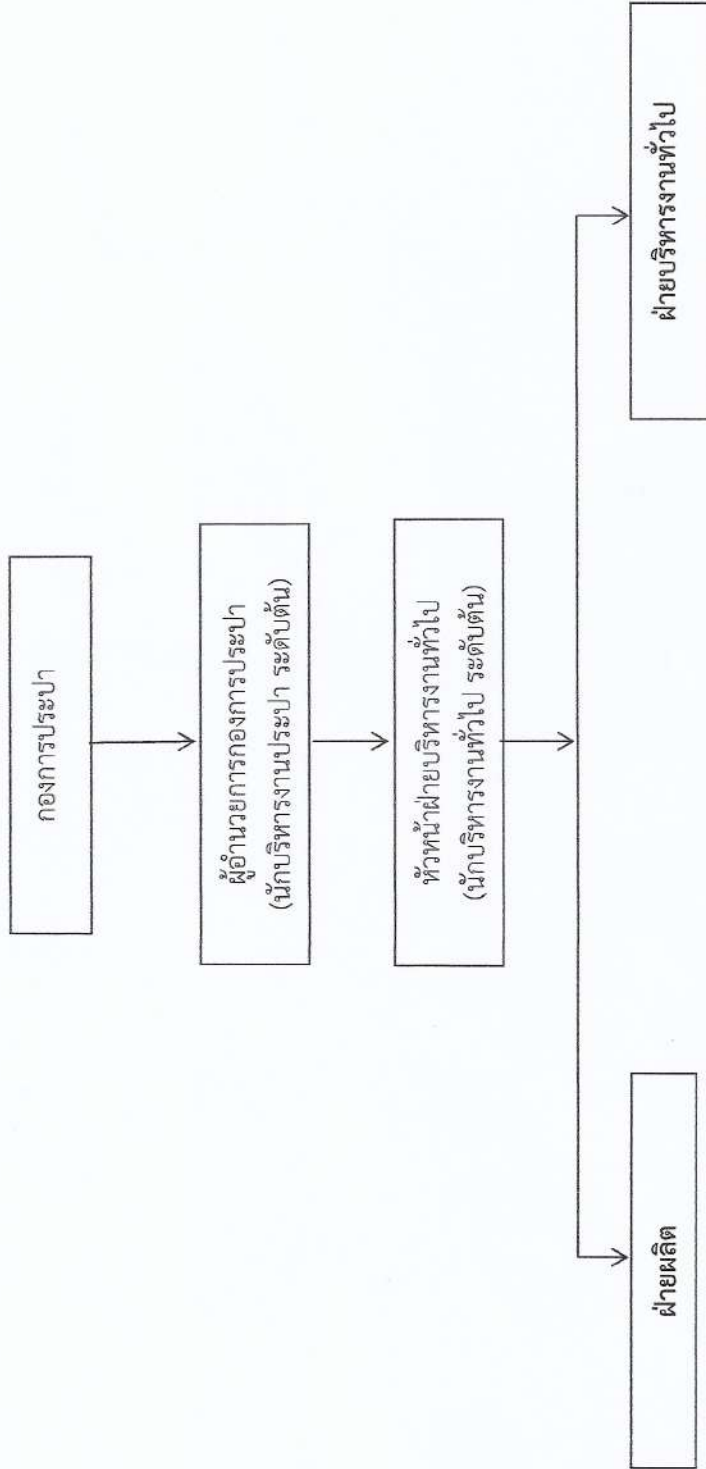
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างกองการประปา



๑๑.บัญชีคณบดีประจำตำแหน่งและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๑	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๒	นางสาวเดือน ยอดธรรม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๘,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๕๓๘,๘๘๐
๓	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๔	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๕	นางสาวพิรมล สารสุชาติ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๒๓,๓๖๐	-	๓๒๓,๓๖๐
๖	นางสาวสุภาพร ห้วยหงษ์ทอง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๕๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๔๕๒,๓๒๐	-	๔๕๒,๓๒๐
๗	นายสุทัศน์ พงษ์พิทักษ์	นิติศาสตรบัณฑิต	๕๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๕๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐	-	๓๘๒,๕๖๐
๘	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป/ท/ก	๕๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป/ท/ก	๓๕๕,๓๒๐	-	(ว่างเดิม)
๙	นางสาวสุชาติ สิงห์สีทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๕๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐	-	๔๐๙,๓๒๐
๑๐	นายพลศักดิ์ บุญสม	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๕๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๑	นางสาวอภิธา นาคหนู	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๐-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๐-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๘๐,๕๕๐	-	๒๘๐,๕๕๐
๑๒	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป/ท/ก	๕๐-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป/ท/ก	๒๘๗,๙๐๐	-	(ว่างเดิม)
๑๓	นายวีรศักดิ์ แสงสว่าง	มัธยมศึกษาตอนต้น	ล ๐๐๐๕	พนักงานขับรถยนต์	-	ล ๐๐๐๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๕๘,๑๒๐	-	๒๕๘,๑๒๐
๑๔	นางสาวนิตยวีร์ ใจดีช่วง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	ล ๐๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	-	ล ๐๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๘๘,๒๐๐	-	๒๘๘,๒๐๐
๑๕	นางสาววรรณวิษา วีจรรชน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๘๕,๘๕๐	-	๒๘๕,๘๕๐

๑๖	นางสาวอุษณีย์ ใจสมุทร	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๒๕๗,๖๕๐	-	๒๕๗,๖๕๐
๑๗	นางสาวปภาวรินทร์ มีวรรณ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	-	นักการ	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นาง วัง	-	-	-	-	-	-	นักการ	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๙	นายธนัทธี บัวงังใบ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

บัญชี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขออัตรากำลังเดิม			การขออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่งเงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๒	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๓	นางสาวภาวีย์ ดอกไม้งาม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญงาน	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญงาน	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๔	นายสันต์ ชินณรงค์	บัญชีบัณฑิต	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่นๆ	ชำนาญงาน	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่นๆ	ชำนาญงาน	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๕	นางสาวฐิติรัตน์ เน้นทอง	นิติศาสตรบัณฑิต	๓ ๐๐๐๖	นักวิชาการพัสดุ	-	๓ ๐๐๐๖	นักวิชาการพัสดุ	-	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๖	นางสาวชญานีนันท์ โพธิ์ศรีทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขอใช้ตราสัญลักษณ์			การขอใช้ตราสัญลักษณ์ใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษประจำตำแหน่ง	
๑	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๕-๒๑๓๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ในกองบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๒-๐๕-๒๑๓๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ในกองบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๒	นายจิรวัดณ์ กลมกลาง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๔๑,๑๖๐	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๓	นายเทิดศักดิ์ เจียวิน	มัธยมศึกษาตอนต้น	ล ๐๐๐๔	พนักงานชั้นเครื่องจักรขนาดเบา	-	ล ๐๐๐๔	พนักงานชั้นเครื่องจักรขนาดเบา	-	๓๔๖,๓๒๐	-	-	๓๔๖,๓๒๐
๔	นายวิภา ฤทธิมงคล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๕,๗๒๐	-	-	๑๖๕,๗๒๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง (รวม)	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการศูนย์และสิ่งแวดล้อม (บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการศูนย์และสิ่งแวดล้อม (บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	(ว่างเดิม)	
๒	นางสาวกนกภักดิ์ ชัยตั้ง	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๕๐-๒-๐๖-๒๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๕๐-๒-๐๖-๒๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๒๙๙,๖๕๐	-	๒๙๙,๖๕๐	
๓	นายดิเรก ธิมปวิฒนากร	มัธยมศึกษาตอนต้น	๓ ๐๐๐๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๓ ๐๐๐๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๒๘๕,๕๒๐	-	๒๘๕,๕๒๐	
๔	นายบรรเจ็ด ชัยโชติ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๐๐	
๕	นายคำออง คุ้มครอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๐๐	
๖	นายไพฑูรย์ ขุศลทวีชัย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๐๐	
๗	นายวีระยุทธ มาทะลิสะ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๐๐	
๘	นางสาวราตรี สิริรัตน์ไพฑูรย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๐๐	
๙	นายฤทธา ศรีมธุรา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๐๐	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขออัตราจ้างเดิม			การขออัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่งเงินพิเศษ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	วิภาจ	-	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๓๖.๖๐๐	๕๖,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)

กองการประจำ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน (เงินชดเชย)	
๑	วัง	-	๕๐-๒-๐๙-๒๑๑๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการประจำ (นักบริหารงานประจำ)	ต้น	๕๐-๒-๐๙-๒๑๑๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประจำ (นักบริหารงานประจำ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๒	นางสาวกสิณี นันทเสถียร	รัฐศาสตรบัณฑิต	๕๐-๒-๐๙-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๒-๐๙-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๕๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๖๙,๔๕๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การבודตรากำลั้งเดิม			การבודตรากำลั้งใหม่			เงินประจำตัวแห่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ	
๑	วัง	-	๕๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๕๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	-	-	(ว่างเต็ม)

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลวัดเพลง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมาย กำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลวัดเพลงได้ตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลวัดเพลง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็น ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเอง ของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้ หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและ ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) โดยเทศบาลตำบลวัดเพลงใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 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 และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 - ๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 - ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 - ๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 - ๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - ๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

**แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม
ของพนักงานเทศบาลตำบลวัดเพลง**

มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานเทศบาล	แนวทางการปฏิบัติงาน
<p>๑.การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เชิดชูองค์กร ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นเป้าหมายองค์กร เป็นหลัก รักษาความลับของทางราชการ รักษา วัฒนธรรมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รวมทั้งเคารพสถานที่และช่วยกันรักษาความเรียบร้อย ภายในองค์กร</p>	<p>๑.ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็น หลัก ๒.ไม่นำความลับของทางราชการไปเผยแพร่ ๓.มีส่วนร่วมในกิจกรรมวันท้องถิ่นไทย ๔.รักษาเกียรติภูมิขององค์กรและสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ขององค์กร ๕.ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนรวมและขององค์กร</p>
<p>๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ โดยยึดมั่น ปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักคุณธรรม ความซื่อตรง ไม่คดโกง ปฏิบัติหน้าที่ตรงไปตรงมา กระทำแต่ความดี ละเว้นความชั่ว ไม่ประพฤติตน เป็นที่เสื่อมเสียและไม่คิด ไม่พูด สิ่งไม่ดี</p>	<p>๑.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่มุ่งหวัง เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ต่อตนเองและผู้อื่น ๒.เป็นผู้ตรงต่อเวลา และไม่ใช้เวลาของราชการเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว ๓.รักษาชื่อเสียงของตนเอง ๔.ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี</p>
<p>๓.ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูก กฎหมาย โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพในการ ปฏิบัติงานกล้าคิด กล้าทำและกล้ารับผิดชอบในการ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมุ่งจะกระทำในสิ่งที่ ถูกต้องดีงาม โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมโอน อ่อนผ่อนตามอิทธิพลใดๆ //</p>	<p>๑.การปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ชอบธรรม ยึดถือ กฎระเบียบต่างๆอย่างเคร่งครัด โดยไม่เกรงกลัวต่อ อำนาจและอิทธิพลใดๆ ๒.ไม่ใช้ตำแหน่งแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบจาก การปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีความ อดทนและยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์โดยคำนึงถึง เกียรติและศักดิ์ศรีของตน ๓.กล้าคิด กล้าทำ กล้าพูดและกล้ารับผิดชอบโดย การปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ๔.กล้าแจ้งเหตุ หรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำ ผิด ๕.กล้าเปิดเผยตนเองต่อผู้บังคับบัญชาในการเกิดความ ขัดแย้งกัน ระหว่างผล ประโยชน์ส่วนตัวและ ผลประโยชน์ส่วนรวม</p>

มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานเทศบาล	แนวทางการปฏิบัติงาน
๔.ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย โดยมีใจรักที่จะให้บริการด้วยความจริงใจ สุภาพ อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสด้วยไมตรี มีความเอื้อต่อกัน ไม่นิ่งตูดาย และพร้อมให้บริการอยู่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือเลี่ยงการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ	๑.ให้บริการด้วยความเต็มใจ เต็มเวลา และเต็มกำลัง ความสามารถ ๒.ให้บริการด้วยความสุภาพ อ่อนโยนและยิ้มแย้มแจ่มใส ๓.ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ๔.ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือ และบริการด้วยความกระตือรือร้นและเอาใจใส่
๕.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน โดยเน้นการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสมีกลไกให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ และจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ภายใต้กรอบของกฎหมาย	๑.เปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ ๒.ตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อพิจารณา และกลั่นกรองดำเนินการในเรื่องต่างๆขององค์กร ๓.มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน ภายใต้กรอบกฎหมาย โดยไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง



ประกาศเทศบาลตำบลวัดเพลง
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลวัดเพลง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน จึงประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ดังนี้

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธนศักดิ์ มาคะสิระ)

นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙
 วันอังคารที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑.	นายธนศักดิ์ มาคะสิระ	นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง
๒.	นางสาวเดือน ยอดธรรม	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลวัดเพลง
๓.	นางสาวเกศินี นันทเสนีย์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการแทนผู้อำนวยการกองการประปา
๔.	นายจิรวุฒิ กลมกลาง	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง/ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๕.	นางสาวภาวินี ดอกไม้งาม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน รักษาการแทนผู้อำนวยการกองคลัง
๖.	นายวสันต์ ชินฉวงค์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน รักษาการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๗.	นายพฤษ์ บุญสม	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๘.	นางสาวทิพวิมล สาวสุดชาติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายธนศักดิ์ มาคะสิระ นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม ได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายธนศักดิ์ มาคะสิระ
 นายก ทต.วัดเพลง

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ด้วยเทศบาลตำบลวัดเพลง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ อบท. จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด จึงขอเชิญคณะกรรมการประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ฯ ของเทศบาลตำบลวัดเพลงในวันนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รับทราบ

มติที่ประชุม

/ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙

นายธนศักดิ์ ภาวะศิริ

นายก ทต.วัดเพลง

นางสาวเดือน ยอดธรรม

รองปลัดเทศบาล ฯ

-ระเบียบวาระที่ ๓ จะเป็นการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขอเชิญปลัด ฯ ชี้แจง

ตามหนังสืออำเภอวัดเพลง ที่ รบ ๐๐๒๓.๑๕/ว ๘๐๒ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้สอดคล้องกับหลักการ ดังนี้

๑.บพศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.บพศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.บพศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และที่ความต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔.บพศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

และตามประกาศเทศบาลตำบลวัดเพลง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ได้กำหนดส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

ลำดับที่	ส่วนราชการ	อัตรากำลังทั้งหมด					อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน				
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
๑.	สำนักปลัดเทศบาล	๑๒	๒	๒	๓	๑๙	๗	๒	๒	๒	๑๓
๒.	กองคลัง	๔	๑	-	๑	๖	๒	๑	-	๑	๔
๓.	กองช่าง	๒	๑	๑	-	๔	๑	๑	๑	-	๓
๔.	กองการศึกษา	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-
๕.	กองสาธารณสุข	๒	๑	-	๖	๙	๑	๑	-	๖	๘
๖.	กองการประปา	๒	-	-	-	๒	๑	-	-	-	๑
๗.	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-
	รวม	๒๔	๕	๓	๑๐	๔๒	๑๒	๕	๓	๙	๒๙

จากตารางอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวัดเพลง พบว่ามีอัตรากำลังรวมทั้งหมด ๔๒ อัตรากำลัง ตำแหน่งที่มีคนครองจำนวน ๑๒ อัตรากำลัง และตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองจำนวน ๑๒ อัตรากำลัง โดยตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครอง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๙ อัตรากำลัง และสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๓ อัตรากำลัง และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรากำลัง เทศบาลตำบลวัดเพลง ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานแต่ละสายงานที่มีกรอบอัตรากำลัง ตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ	ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง , กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	เทศบาลตำบลวัดเพลง
		ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล	
		ด้านการเศรษฐกิจ	แผนงานการพาณิชย์	กองการประปา	
๒	ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล	
		ด้านการดำเนินงานอื่น	แผนงานงบกลาง	สำนักปลัดเทศบาล	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสวัสดิการสังคมและ สังคมสงเคราะห์	กองการศึกษา	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษา	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา วัฒนธรรม และนันทนาการ	กองการศึกษา	
๓	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและ การรักษาความสงบเรียบร้อย	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล	
		ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานการรักษาความสงบ ภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา วัฒนธรรม และนันทนาการ	กองการศึกษา	
๔	ด้านการวางแผนการส่งเสริม การลงทุน พาณิชย์กรรมและการ ท่องเที่ยว	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล , กองคลัง	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง	
๕	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	
๖	ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา วัฒนธรรม และนันทนาการ	กองการศึกษา	

นางสาวทิพวิมล สวารุชชาติ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นายพฤษ์ บุญสม

นักพัฒนาชุมชน ฯ

จากการประชุมซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

จังหวัดราชบุรี แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ฯ โดยให้
คงแผนอัตรากำลังเดิม มิให้มีการปรับกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบตำแหน่ง
แต่อย่างใด แล้วให้เสนอร่างแผนอัตรากำลังดังกล่าว ภายในเดือนกรกฎาคม
๒๕๖๖

ปัจจุบันค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ต้องประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลวัดเพลง
อยู่ที่ร้อยละ ๓๕.๘๒

นายธนศักดิ์ มาคะสิระ
นายก ทต.วัดเพลง

จากที่ท่านรองปลัด ฯ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลและนักทรัพยากรบุคคล
กล่าวมาข้างต้น ขอให้สำนักปลัดเทศบาลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จโดยเร็ว และนำเสนอ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

นายพฤษ์ บุญสม
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ฯ
นายธนศักดิ์ มาคะสิระ
นายก ทต.วัดเพลง
มติที่ประชุม

รับทราบ

มีผู้ใดจะเสนอ หรือมีเรื่องที่จะชี้แจงอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุม

ครับ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบให้แผนอัตรากำลังยังคงแผนเดิม

ปิดประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น

ลงชื่อ



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายพฤษ์ บุญสม)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธนศักดิ์ มาคะสิระ)

นายกเทศมนตรีตำบลวัดเพลง