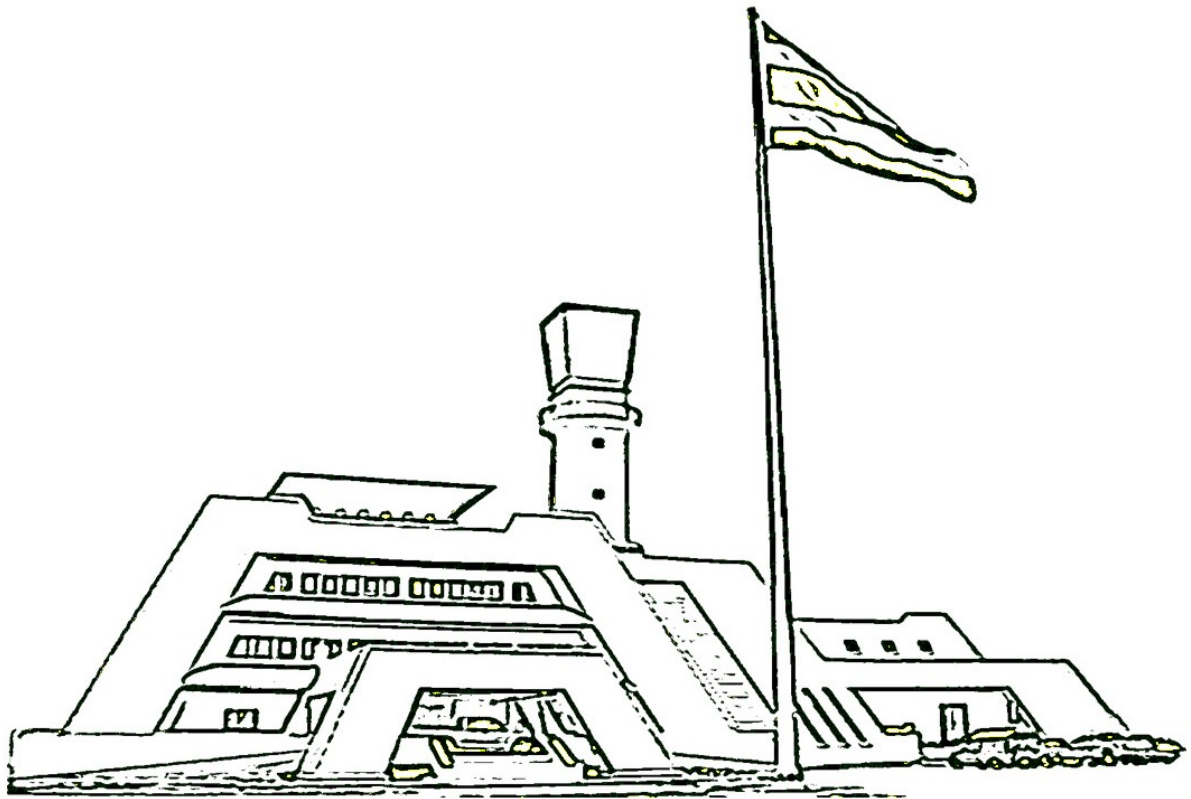




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)



เขตเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๖๒

คำนำ

ด้วยเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน และเพื่อภารกิจที่เพิ่มขึ้น เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการวางแผนอัตรากำลังคน การจัดคนลงตำแหน่ง เพื่อให้มีบุคลากรมาปฏิบัติงานและการคิดคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน
งานการเจ้าหน้าที่
กรกฎาคม ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน โดยให้เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และภารกิจอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน มีการกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเจ็ดเสมียน เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรืองานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดราชบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วน

ท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด คำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละ ส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงาน อื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและใน อนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้ เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงาน ในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิด ตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณของ ข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะ เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้ การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการ นำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของ งานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการ กำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบ มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการ เพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภท ทั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุน

ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไขและตอบสนองความต้องการประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

๑. ปัญหาการคมนาคมในเขตเทศบาล บางเส้นทางชำรุดเสียหาย ฝัวจจราคับแคบ ไม่มีทางเท้า และไม่มีท่อหรือรางระบายน้ำ
๒. ปัญหาเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขบิโภค สาธารณูปการมีไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาท่อหรือรางระบายน้ำไม่เพียงพอ
๔. ปัญหาถนนบางสายหรือบางแห่งยังไม่ได้รับการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
๕. ปัญหาแหล่งน้ำอุปโภค - บริโภค ไม่สะอาดเพียงพอ

ความต้องการ

๑. ต้องการให้ก่อสร้างปรับปรุงถนน สะพาน ทางเดินเท้า ท่อหรือรางระบายน้ำให้มีคุณภาพดีขึ้น
๒. ต้องการให้ก่อสร้างและปรับปรุงระบบแหล่งน้ำอุปโภค - บริโภค ให้สะอาดเพียงพอ
๓. ต้องการให้มีไฟฟ้าสาธารณะตามถนนและทางเดินเท้าเพิ่มมากขึ้น

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

๑. ปัญหาประชาชนบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ
๒. ปัญหาการขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ

ความต้องการ

๑. ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงานด้านการส่งเสริมอาชีพ
๒. สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์กลุ่มอาชีพ
๓. ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้านการผลิต

๔.๓. ด้านสังคม

ปัญหา

๑. ปัญหาผู้มีรายได้น้อยเพิ่มขึ้น มีปัญหาค่าใช้จ่ายในการครองชีพ
๒. ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนมีไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาเยาวชนผู้ด้อยโอกาสบางส่วนขาดโอกาสในการศึกษาต่อ
๔. ปัญหาประชาชนและเยาวชนบางกลุ่มมีสุ่มยาเสพติด

ความต้องการ

๑. ต้องการให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
๒. ต้องการให้มีการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๓. ต้องการให้มีการให้บริการสาธารณสุขเบื้องต้นตามชุมชน
๔. ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาแก่เยาวชนผู้ด้อยโอกาส
๕. ต้องการให้ไม่มีปัญหาเสพติดในเขตเทศบาล

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหา

๑. ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของเทศบาล
๒. ปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
๓. ปัญหาเครื่องมือที่ใช้ประจำสำนักงานมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๔. ปัญหาการประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

๑. ต้องการให้มีการจัดการศึกษาอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ คุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง และผู้นำชุมชน ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารงานของเทศบาล
๒. ต้องการให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
๓. ต้องการให้มีการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับหน่วยงานภายในเทศบาล
๔. ต้องการให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างทั่วถึง
๕. ต้องการให้มีการบริการอย่างสะดวกและรวดเร็ว

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา

๑. ปัญหาการพังทลายของดิน
๒. ปัญหาการทำให้เกิดมลพิษ
๓. ปัญหาการบำบัดน้ำเสีย
๔. ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด
๕. ปัญหาโรคระบาด

ความต้องการ

๑. ต้องการให้มีการสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่ง
๒. ต้องการให้มีการปลูกฝังจิตสำนึกในการช่วยกันลดการเกิดมลพิษและรักษาสิ่งแวดล้อม
๓. ต้องการให้ก่อสร้างท่อระบายน้ำและบ่อบำบัดน้ำเสีย
๔. ต้องการให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคระบาด

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

ปัญหา

๑. ปัญหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน
๒. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการป้องกัน ควบคุมและดูแลรักษาในเรื่องโรคติดต่อ
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของสารเสพติด
๔. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

๑. ต้องการเจ้าหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขเพิ่มขึ้น
๒. ให้ความรู้เกี่ยวกับโรคติดต่อ และโรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อป้องกันและดูแลรักษาตนเอง
๓. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสารเสพติด , รณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก
๔. ต้องการเจ้าหน้าที่ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี ผู้ด้อยโอกาส

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหา

๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
๒. ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
๓. ปัญหาการขาดการสนับสนุนส่งเสริมเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่ในเรื่องการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการ

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
๒. พัฒนาศักยภาพศูนย์เด็กเล็ก จัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
๓. สนับสนุนส่งเสริมเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่ในเรื่องการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา ร่วมกันอย่างจริงจัง โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษา เด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๘) การสาธารณสุขบุคคลและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๙) การสาธารณสุขการ
- (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๑) การผังเมือง
- (๑๒) การควบคุมอาคาร
- (๑๓) การผังเมือง
- (๑๔) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๔) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๖) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๑๐) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๑๑) การจัดการศึกษา
- (๑๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๕) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๑๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) การควบคุมอาคาร
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) เทศพาณิชย์
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน

“แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ เกษตรอุตสาหกรรม ผู้นำภาคตะวันตก”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน มี ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการผังเมือง
- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภคและการเกษตร ตลอดจนน้ำท่วมขัง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมการศึกษาและการกีฬา
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาสังคม
- ส่งเสริมอาชีพและการดำเนินงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและระบบน้ำเสียอย่างถูกวิธี

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน และบริหารจัดการบ้านเมือง

ที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมการท่องเที่ยวและการค้า การขนส่งและการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน การพาณิชย์ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งในภาคเกษตร
- สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม การรักษาความเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การวางแผน การประสานแผนและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้มีการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว รวมทั้งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างทั่วถึง
๒. การศึกษาที่มีคุณภาพ
๓. คุณภาพชีวิตของประชาชนสูงขึ้น
๔. ครอบครัว/ชุมชนเข้มแข็งและมีรายได้เพิ่มมากขึ้น
๕. สร้างความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๖. อนุรักษ์และฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ
๘. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและระบบบำบัดน้ำเสียอย่างถูกวิธี
๙. เพิ่มประสิทธิภาพการท่องเที่ยวและบริการ
๑๐. ชุมชนมีความเข้มแข็งมากขึ้น
๑๑. มีความพร้อมในการพัฒนาท้องถิ่นและรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๑๒. มีการจัดระเบียบชุมชน/สังคมที่ดี
๑๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างมีประสิทธิภาพ
๑๔. มีความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของประชาชนเดินทางสะดวก
๒. ร้อยละของประชาชนมีไฟฟ้าใช้
๓. ร้อยละของพื้นที่ที่น้ำท่วมลดลง
๔. จำนวนนักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง
๕. จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนที่มีความเข้มแข็งมากขึ้น
๖. จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้มากขึ้น
๗. จำนวนประชาชนที่ได้รับการบริการสาธารณสุข
๘. จำนวนประชาชนที่ตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มากขึ้น
๙. จำนวนประชาชนที่ให้ความสำคัญในศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. จำนวนประชาชน หมู่บ้าน/ชุมชนที่มีความเข้มแข็ง
๑๑. จำนวนผู้ยากไร้ที่ไม่มีที่อยู่
๑๒. จำนวนของผู้ด้อยโอกาส
๑๓. จำนวนประชาชนที่ได้รับการบริการอย่างทั่วถึง
๑๔. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม
๑๕. จำนวนประชาชนที่ได้ใช้บริการ
๑๖. จำนวนประชาชน ครัวเรือนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๑๗. จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น
๑๘. จำนวนประชาชนที่ให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรม
๑๙. จำนวนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู

- ๒๐. จำนวนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการฟื้นฟูมากขึ้น
- ๒๑. มีการควบคุมดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวมอย่างถูกวิธี
- ๒๒. จำนวนครัวเรือนที่มีการคัดแยกขยะ
- ๒๓. จำนวนประชาชนที่มีการกำจัดขยะมูลฝอย
- ๒๔. จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น
- ๒๕. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น
- ๒๖. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒๗. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและมีความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๒๘. จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๒๙. จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนที่มีความเข้มแข็งในการเอาชนะยาเสพติดเพิ่มขึ้น
- ๓๐. จำนวนประชาชนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น

กลยุทธ์

- ๑. พัฒนาระบบสาธารณสุขปโรค สาธารณูปการ
- ๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและการเกษตร ตลอดจนการป้องกันน้ำท่วมขัง
- ๓. ส่งเสริมระบบการศึกษาและการกีฬา
- ๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาสังคม
- ๕. ส่งเสริมอาชีพและการดำเนินงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ๗. ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘. พัฒนาระบบการกำจัดและการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๙. ส่งเสริมการท่องเที่ยวและการค้า และการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๑๐. ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน การพาณิชย์และการเสริมสร้างความเข้มแข็งในภาคการเกษตร
- ๑๑. สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดการรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๒. การวางแผน การประสานแผนและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๓. การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้างปรับปรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า รางระบาย
๒. พัฒนาระบบจราจร
๓. ขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๔. พัฒนาระบบประปาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
๕. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๖. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้
๗. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๘. ส่งเสริมการสาธารณสุข
๙. ส่งเสริมการศึกษา
๑๐. ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ
๑๑. ส่งเสริมการรักษาประเพณีและศิลปวัฒนธรรมในชุมชน
๑๒. สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน
๑๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๑๔. รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๖. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๗. บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๙. ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของเทศบาล
๒๐. ปรับปรุงโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร
๒๑. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
๒๒. ปรับปรุงและพัฒนารายได้

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. จำนวนเส้นทางคมนาคม สะพาน ท่อ/รางระบายน้ำ ที่ได้มาตรฐาน
๒. จำนวนประชาชนมีความปลอดภัยจากการใช้รถใช้ถนนและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. จำนวนประชาชนมีไฟฟ้าสาธารณะใช้
๔. จำนวนครัวเรือนมีน้ำประปาใช้อุปโภค – บริโภค
๕. จำนวนเกษตรกรมีน้ำเพียงพอในการทำเกษตร
๖. จำนวนแหล่งน้ำเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค
๗. จำนวนประชาชนมีรายได้ในการประกอบอาชีพ
๘. จำนวนประชาชนมีอาชีพ ไม่ว่างงาน
๙. จำนวนนักท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น
๑๐. จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน

๑๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๑๒. จำนวนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานที่ได้รับการสนับสนุน
๑๓. จำนวน รพ.สต./อสม.ที่ได้รับการจัดสรร
๑๔. จำนวนกองทุนด้านสุขภาพ
๑๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการศึกษา
๑๖. จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนานักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ
๑๗. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๑๘. จำนวนครั้งที่จัดการแข่งขัน
๑๙. จำนวนกีฬาและนันทนาการ
๒๐. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย
๒๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์พระพุทธศาสนา
๒๒. จำนวนแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ให้การสงเคราะห์/พัฒนา
๒๔. จำนวนกองทุนที่สนับสนุน
๒๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุน
๒๖. จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์
๒๗. จำนวนโครงการ/กิจกรรมรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒๘. จำนวนประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น
๒๙. จำนวนประชาชนที่ได้เข้ามามีส่วนร่วม
๓๐. จำนวนประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น
๓๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
๓๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมความรู้ให้กับประชาชน
๓๓. จำนวนโครงสร้างขององค์กรของเทศบาล
๓๔. จำนวนบุคลากรของเทศบาล
๓๕. จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการใช้งาน

จุดยืนของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ได้กำหนดยุทธศาสตร์ โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรีซึ่งสามารถที่จะดำเนินการได้ตามที่กำหนดไว้ โดยมีข้อได้เปรียบดังนี้

๑. มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดใหญ่
๒. มีโรงพยาบาลในตำบลเจ็ดเสมียน
๓. มีแม่น้ำแม่กลองซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่าน
๔. มีสินค้า OTOP ฯลฯ

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

๓) ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขัน

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท.ในเขตจังหวัดราชบุรี :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓) ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและชุมชนเข้มแข็ง

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดราชบุรี:

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๓) ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดราชบุรี:

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน และบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนเป็นการประเมินโดยการวิเคราะห์ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของเทศบาล รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมของเทศบาลฯ ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันเทศบาลมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนในปัจจุบัน ในการกำหนดประเด็นในการพัฒนาวิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนา วัตถุประสงค์การพัฒนา ยุทธศาสตร์และบูรณาการแนวทางการพัฒนา ดังนี้

จุดแข็ง (Strength - S)

- มีพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติเหมาะแก่การทำเกษตร เช่น ดินมีความอุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำลำคลองไหลผ่าน
- พื้นที่ เป็นพื้นที่เหมาะแก่การรองรับการขยายตัวของ โรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นตำบลที่มีเส้นทางคมนาคมสะดวก ออกได้หลายทาง และเป็นแหล่งใกล้วัตถุดิบ ซึ่งจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจและประชาชนในพื้นที่
- มีผลผลิตทางการเกษตรที่โดดเด่นและหลากหลาย
- มีโรงพยาบาลในพื้นที่
- มีสินค้า OTOP
- มีบุคลากร หรืออัตรากำลังที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน
- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล รวมถึงการประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นระบบและคล่องตัว
- มีงบประมาณในการบริหารจัดการและการพัฒนาที่เพียงพอ
- มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน
- มีแหล่งท่องเที่ยวและมีทุนทางวัฒนธรรมที่เป็นพื้นฐานการส่งเสริมการสร้างคุณค่าและมูลค่าด้านการท่องเที่ยว
- มีขนบธรรมเนียมประเพณี ที่เป็นวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ประเพณีแห่ดอกไม้ท้ายสงกรานต์ ฯลฯ
- พัฒนารายได้โดยมีการปรับปรุงระบบจัดเก็บภาษี
- มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ประชาชนมีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

จุดอ่อน (Weak – W)

- งบประมาณมีจำนวนจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ภารกิจงานถ่ายโอนตาม พรบ. กระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ได้ถ่ายโอนให้กับอปท.ปัจจุบัน มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น แต่พนักงานยังขาดความรู้ความเข้าใจกับงานภารกิจที่ถ่ายโอน
- งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดส่วนใหญ่มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชน มีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
- ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุม
- จำนวนบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อภารกิจของเทศบาล
- ประชาชนมีจำนวนมากขึ้น ทำให้ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunity – O)

- รัฐบาลส่งเสริมการลงทุนของกลุ่มเกษตรกรอย่างต่อเนื่องในลักษณะกองทุนต่าง ๆ
- รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวภายในประเทศทำให้จังหวัดราชบุรีได้รับประโยชน์ เนื่องจากมีระยะทางห่างจากกรุงเทพไม่มากนัก
- รัฐบาลส่งเสริมการผลิตอาหารปลอดภัยเพื่อการส่งออก
- นโยบายด้านโลจิสติกส์ของรัฐบาลเพื่อเป็นศูนย์กลางในการขนถ่ายสินค้าการเปิดประเทศเข้าสู่ AEC
- นโยบายรัฐบาลกำหนดให้ทุกฝ่ายเร่งสร้างความสามัคคี โดยใช้ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- กระแสการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์กำลังเป็นที่นิยมทำให้พื้นที่ป่าไม้ ลุ่มน้ำตามธรรมชาติของจังหวัดสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
- ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญต่อสถาบันสำคัญ
- ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ทำให้สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น
- มีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานและการสื่อสาร
- มีระบบเส้นทางคมนาคมที่สามารถเชื่อมโยงการจราจรได้โดยสะดวก
- นโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น
- ความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี ด้านการผลิต การเกษตรและอุตสาหกรรม
- อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรม
- ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านการผลิต การเกษตร และอุตสาหกรรม

อุปสรรค (Threat – T)

- ปัญหาความผันผวนทางเศรษฐกิจระดับประเทศ ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในท้องถิ่น
- ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
- ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายพัฒนาการอำนวยความสะดวกเรื่องจราจรในเขตทางหลวง
- ปัญหาการบริโภควัตถุดิบของประชาชน
- ปัญหาการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าว ทั้งที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดจากประเทศเพื่อนบ้าน
- อัตราการเจริญเติบโต

- การกำหนดแนวทางหลักเกณฑ์ต่าง ๆ จากส่วนกลางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติยังขาดความชัดเจนทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและอาจนำไปสู่ความผิดพลาดหรือเกิดการฟ้องร้องได้
- การเกิดความคิดขัดแย้งทางสังคมที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา
- การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศเมื่อเข้าสู่ AEC
- ความรุนแรงต่อกระแสการบริโภคนิยมทำให้สังคมอ่อนแอ
- ตลาดสินค้าการเกษตรตกต่ำ
- แรงงานต่างด้าว/ต่างถิ่นเข้ามาทำงานในพื้นที่และอาจจะก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมเพิ่ม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนจะต้องดำเนินการ

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ตั้งอยู่เลขที่ ๘๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลเจ็ดเสมียน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ริมทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๓๒๓๘ ซึ่งเป็นเส้นทางเชื่อมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ (เดิม) กับถนนเลียบบแม่น้ำแม่กลอง พื้นที่ของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนครอบคลุมตำบลเจ็ดเสมียน หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๕ และ ๖ จำนวน ๖ หมู่บ้าน มีพื้นที่ทั้งสิ้น ๑๔.๘๙ ตารางกิโลเมตร อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอโพธาราม ประมาณ ๗ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดราชบุรี ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยมีพื้นที่เพาะปลูกอยู่โดยรอบชุมชน พืชที่ปลูก ได้แก่ ข้าว, อ้อย, มะขามเทศมัน และพืชอื่น ๆ เลี้ยงสัตว์ นอกจากนี้ การประกอบอาชีพภายในชุมชน ได้แก่ การค้าและอุตสาหกรรม ด้านการค้าขนาดเล็กถึงปานกลาง ส่วนใหญ่เป็นการทำโรงงานทำหัวผักกาดเค็ม (หัวไชโป้ว) เป็นกิจการที่ทำต่อเนื่องกันมาทำชื่อเสียงให้แก่ชุมชนพอสมควร นอกจากนี้ ในเขตเทศบาลยังมี โรงงานขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงงานผลิตผลไม้อบแห้ง ซึ่งก็มีคนในชุมชนเข้าไปทำงาน และในเขตเทศบาลฯ ยังมี นิคมอุตสาหกรรม ซึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้มีโรงงานอยู่หลายโรงงาน จึงมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหาด้านการกำจัดขยะมูลฝอย การระบายน้ำ ปริมาณและคุณภาพถนน ไฟฟ้าสาธารณะ กับการขยายตัวของชุมชนปัญหาคุณภาพชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่และเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามระบอบการปกครอง เป็นต้น

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ได้วิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่ และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การจัดให้มีและควบคุมตลาด
๓. การจัดให้มีการจัดการศึกษา
๔. การจัดให้มีการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๕. การจัดให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๖. การจัดให้มีการส่งเสริม การฝึก การอบรมอาชีพ
๗. การจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๘. การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๙. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๑๐. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การจัดให้มีการส่งเสริมการพัฒนากิจการเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๒. การจัดให้มีการควบคุมอาคาร
๓. การจัดให้มีการผังเมือง
๔. การจัดให้มีการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. การจัดให้มีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๖. การจัดให้มีการส่งเสริมกีฬา
๗. การจัดให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน เป็นเทศบาลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างหรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ได้จัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมีและส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานธุรการ - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎร - งานรักษาความสงบ	๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานธุรการ - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎร - งานรักษาความสงบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ 	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ <p>๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตว์แพทย์ 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ <p>๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตว์แพทย์ 	
<p>๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ 	<p>๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ 	
<p>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คณงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>ฝ่ายปกครอง</u>								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทคนิค ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u>								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสหนาการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	1	-	-	
ครู	2	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๗	๘๗	๘๗	๘๗	+๑	-	-	

กำหนดเพิ่ม

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใจในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๙,๙๒๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	๖๕๕,๖๘๐	
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	
๙	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑	นักจัดการงานเทคนิค	ปก.	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๖๐,๔๐๐	๒๖๘,๘๐๐	
๑๔	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	
๑๖	ลูกจ้างประจำ ภารโรง	-	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	
๑๗	พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๑๘	พนักงานเทคนิค	-	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๙,๘๔๐	๘,๗๖๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยบุคลากร	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๘๘	๗,๗๙๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๑,๘๘๘	๒๐๙,๖๗๘	
๒๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๖๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๒๖	๑๐,๘๔๓	๑๑,๒๗๗	๒๗๑,๐๖๖	๒๘๑,๙๐๙	๒๙๓,๑๘๖	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	๑	๒๓๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๖๙	๙,๖๔๓	๑๐,๐๓๒	๒๔๐,๙๘๙	๒๕๐,๖๓๒	๒๖๐,๖๖๔	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๔๑	๕,๙๗๑	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๔,๗๘๑	๑๖๐,๗๕๒	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๔	๔,๘๘๖	๑๒๑,๘๗๒	๑๒๖,๕๖๖	๑๓๑,๔๕๒	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๔	๔,๘๘๖	๑๒๑,๘๗๒	๑๒๖,๕๖๖	๑๓๑,๔๕๒	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๔	๔,๘๘๖	๑๒๑,๘๗๒	๑๒๖,๕๖๖	๑๓๑,๔๕๒	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ ดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ ดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ ดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๗	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๘	<u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๗๑๔,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๓๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	
๔๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	
๔๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	
๔๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเดิม
๔๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเดิม
๔๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเดิม
๔๖	<u>ลูกจ้างประจำ</u> เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๔๗	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๔๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๐๗	๑๐,๓๐๖	๑๐,๗๑๘	๒๕๗,๕๘๗	๒๖๗,๘๙๓	๒๗๘,๖๑๑	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๔๑	๕,๙๗๑	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๔,๗๘๑	๑๖๐,๗๕๒	
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๒๔	๖,๘๙๓	๗,๑๗๑	๑๗๒,๒๒๔	๑๗๙,๑๑๗	๑๘๖,๒๘๘	
๕๐	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๑	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	
๕๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๔	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๕๕,๔๘๐	๒๖๖,๕๒๐	๒๗๗,๖๘๐	
๕๖	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	
๕๗	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	
๕๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๑๒	๘,๔๓๘	๘,๗๗๙	๒๑๐,๙๑๒	๒๑๙,๓๕๐	๒๒๘,๑๒๙	
๕๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๙๘	๖,๐๓๔	๖,๒๗๘	๑๕๐,๗๕๘	๑๕๖,๗๙๒	๑๖๓,๐๓๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๐	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๑๐	๖,๓๕๕	๖,๖๑๐	๑๕๘,๘๗๐	๑๖๕,๒๒๕	๑๗๑,๘๓๕	
๖๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๐,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๒๗	๖,๖๘๖	๖,๙๕๕	๑๖๗,๑๐๗	๑๗๓,๗๙๓	๑๘๐,๗๔๘	
๖๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๔	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๕๖๖,๔๖๐	๕๙๖,๕๘๐	๖๒๖,๗๐๐	ว่างเต็ม
๖๕	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๖๖๐	ว่างเต็ม
๖๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๕๔,๐๔๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๗๓,๔๘๐	ว่างเต็ม
๖๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๕๔,๐๔๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๗๓,๔๘๐	ว่างเต็ม
๖๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๙,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๓๘๑	๘,๗๑๗	๙,๐๖๗	๒๑๗,๙๐๑	๒๒๖,๖๑๘	๒๓๕,๖๘๕	
๖๙	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	-	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๒๓,๘๔๐	๑๓๐,๕๖๐	๑๓๗,๕๒๐	ว่างเต็ม
๗๐	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๔	๔,๘๘๖	๑๒๑,๘๗๒	๑๒๖,๕๖๖	๑๓๑,๔๕๒	
๗๑	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๔	๔,๘๘๖	๑๒๑,๘๗๒	๑๒๖,๕๖๖	๑๓๑,๔๕๒	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๔๑	๕,๙๗๑	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๔,๗๘๑	๑๖๐,๗๕๒	
๗๓	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑	๑	๑๖๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๔๘	๖,๙๑๗	๗,๑๘๕	๑๗๒,๘๔๘	๑๗๙,๗๖๕	๑๘๖,๙๖๐	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																			
๗๔	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๗๕	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๗๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
<u>กองการศึกษา</u>																			
๗๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๕๖๖,๔๖๐	๕๙๖,๕๘๐	๖๒๖,๗๐๐	ว่างเต็ม
๗๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๘๐	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๘๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	
๘๒	นักสันทนการ	ปก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๒,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๐๗	๘,๔๓๔	๘,๗๗๔	๒๑๐,๗๘๗	๒๑๙,๒๒๑	๒๒๗,๙๙๕	
๘๔	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๘๕	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอ้อมอู่</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘๖	ครู	ค.ศ.๑/ค.ศ.๒	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๘๗	ครู	ค.ศ.๑/ค.ศ.๒	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๘๘	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
(๕)	รวม		๘๘	๗๓	๑๘๘,๕๒๗,๖๔๐	๗๘๗,๒๐๐	๘๘	๘๘	๘๘	-	-	-	๑,๕๔๐,๒๕๗	๑,๕๕๕,๐๑๓	๗๐๓,๔๘๓	๒๐,๘๕๕,๐๘๗	๒๑,๕๕๐,๑๑๐	๒๒,๒๕๓,๕๙๓	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น															๑,๐๔๒,๗๕๕	๑,๐๗๗,๕๐๖	๑,๑๑๒,๖๘๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															๒๑,๘๙๗,๘๔๒	๒๒,๖๒๗,๖๑๖	๒๓,๓๖๖,๒๗๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๔,๕๓	๓๓,๙๘	๓๓,๔๒	

หมายเหตุ :

- ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๖๓,๔๒๐,๐๐๐.- บาท
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๖๖,๕๙๑,๐๐๐.- บาท
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๖๙,๙๒๐,๕๕๐.- บาท
- อัตรากำลังที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่ ค่าใช้จ่ายรวมจะต้องใช้สูตรในการคำนวณเงินค่ากลาง คือ (อัตรากำลังเดือนขั้นต่ำสุด บวก อัตราขั้นสูงสุด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน
- ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นของอัตรากำลังคนที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่ ค่าใช้จ่ายรวมจะต้องใช้สูตรในการคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุด บวก ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน
- ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง การคำนวณ ๔ % หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบก่อนคูณจำนวน ๑๒ เดือน

(ลงชื่อ)



(นายรัชชิต ตรีเที๋ขร์)

ปลัดเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน

(ลงชื่อ)

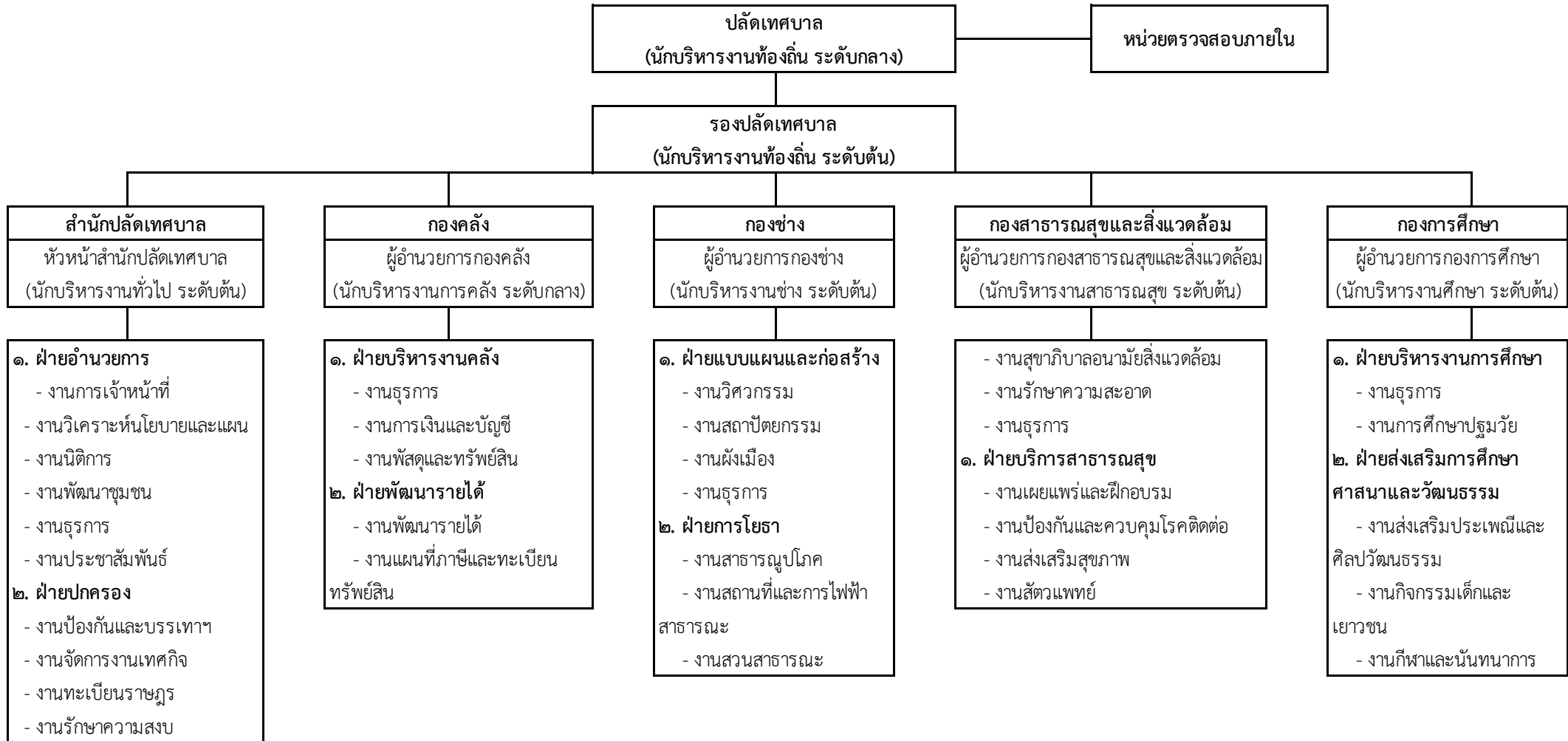


(นายเทวีฎ ทุ่งตระกูล)

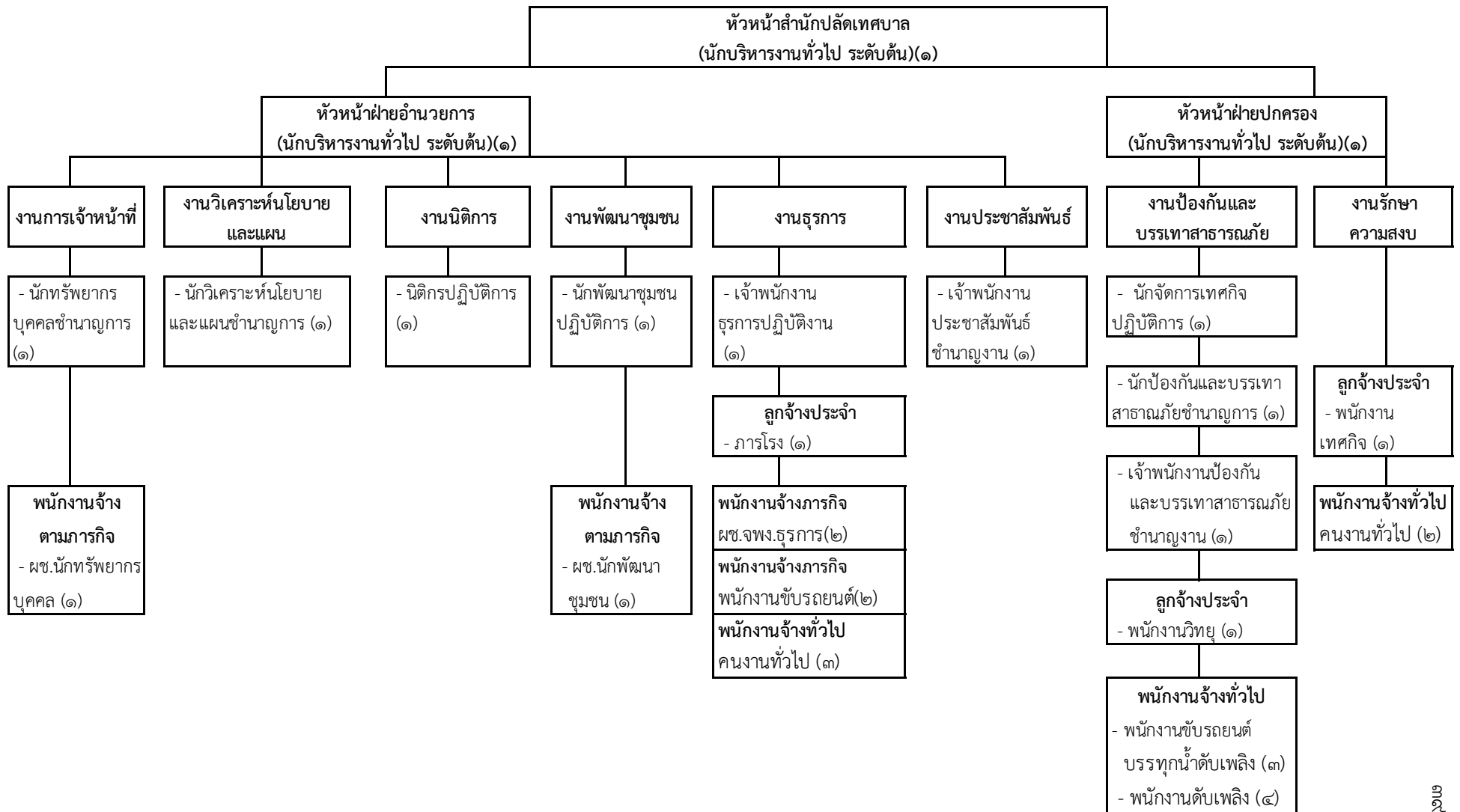
นายกเทศมนตรีตำบลเจ็ดเสมียน

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

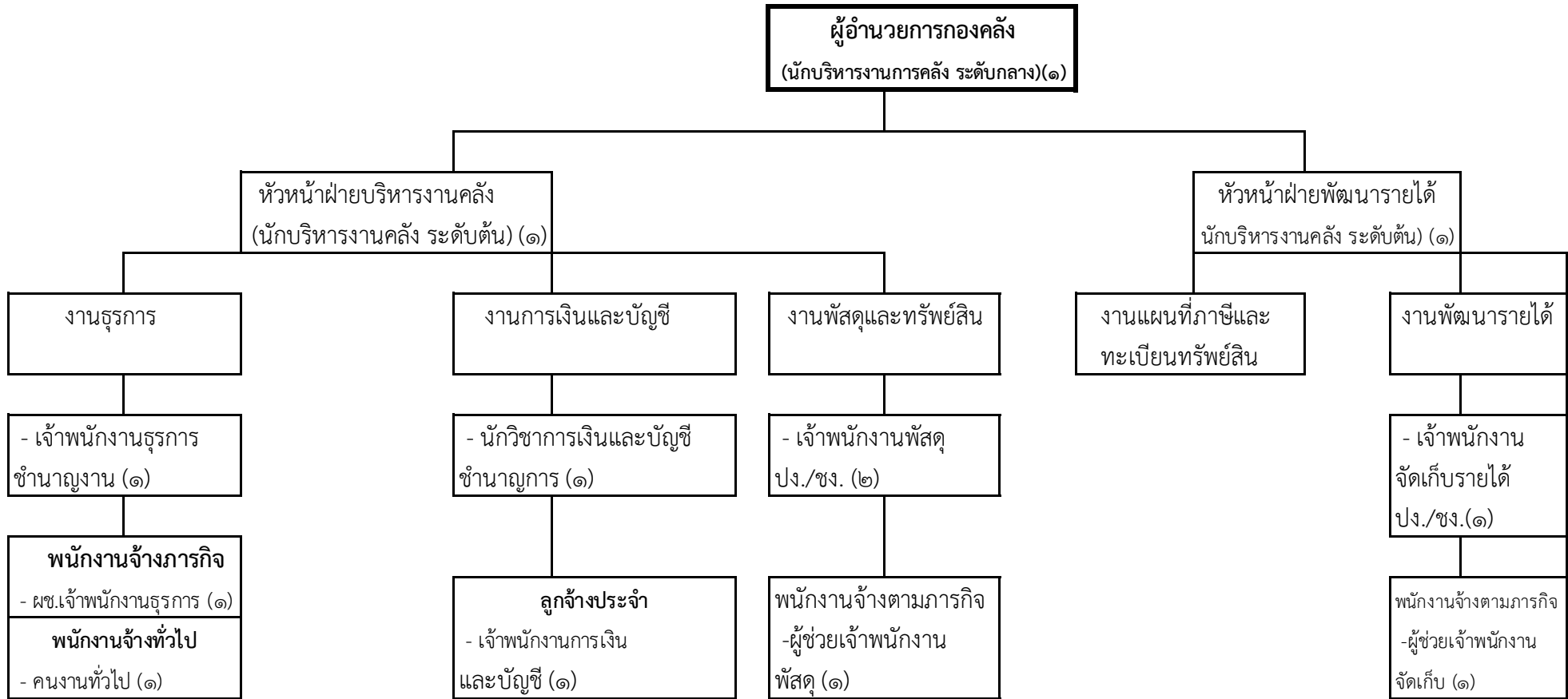
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี



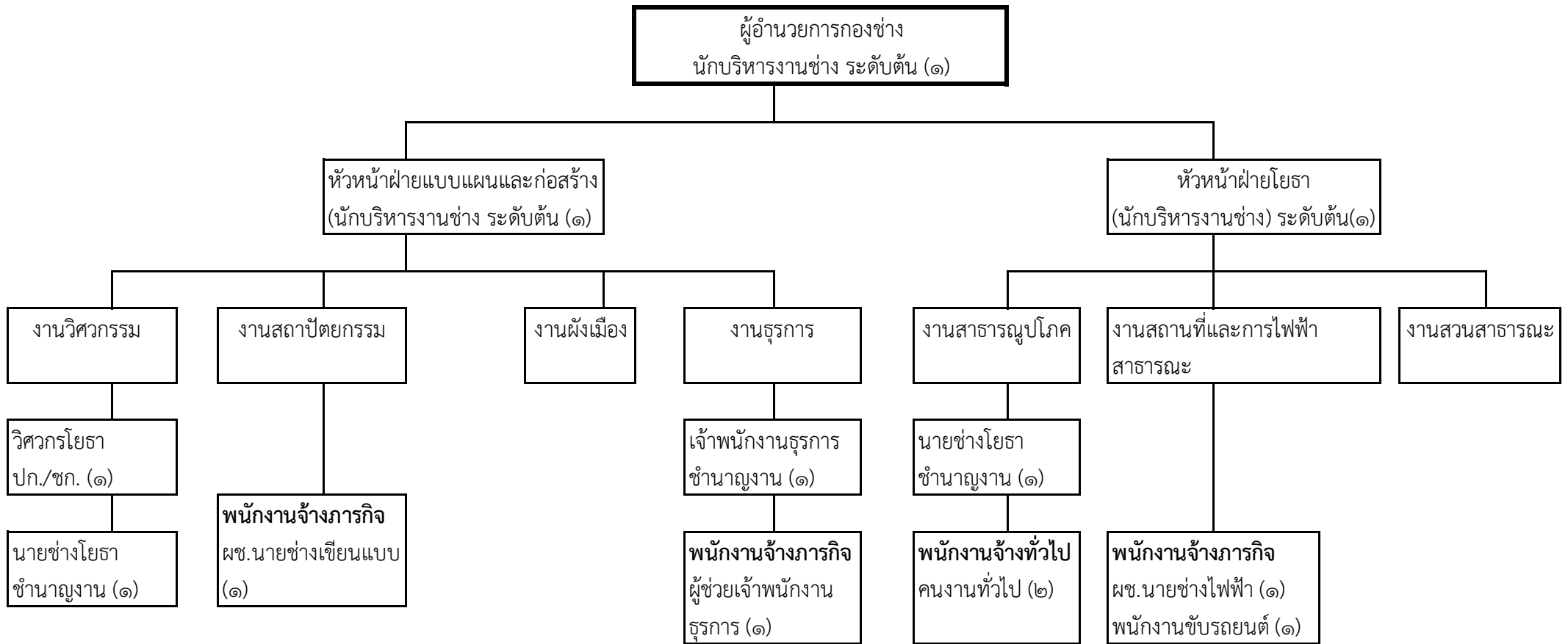
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



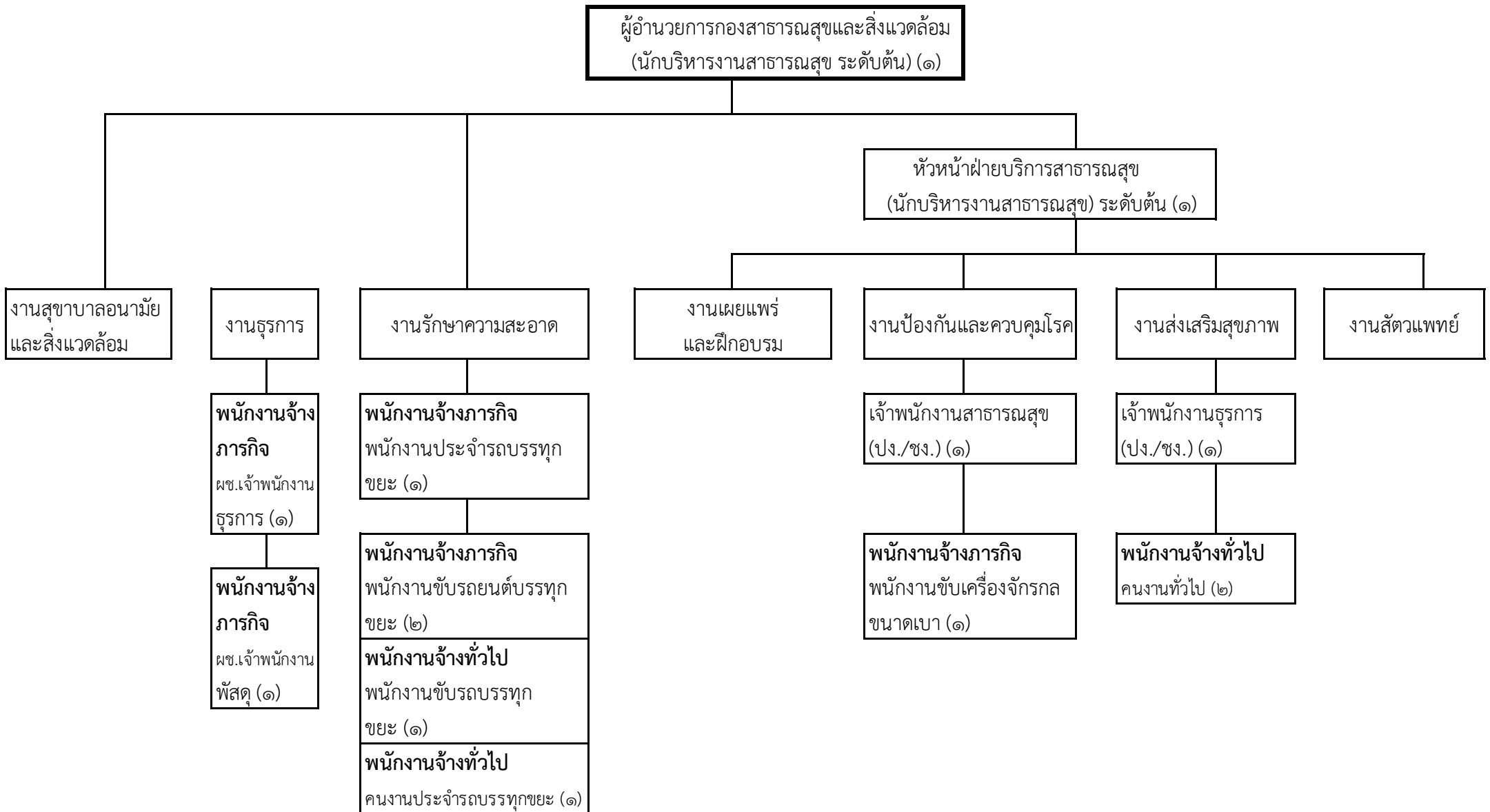
โครงสร้างกองการศึกษา



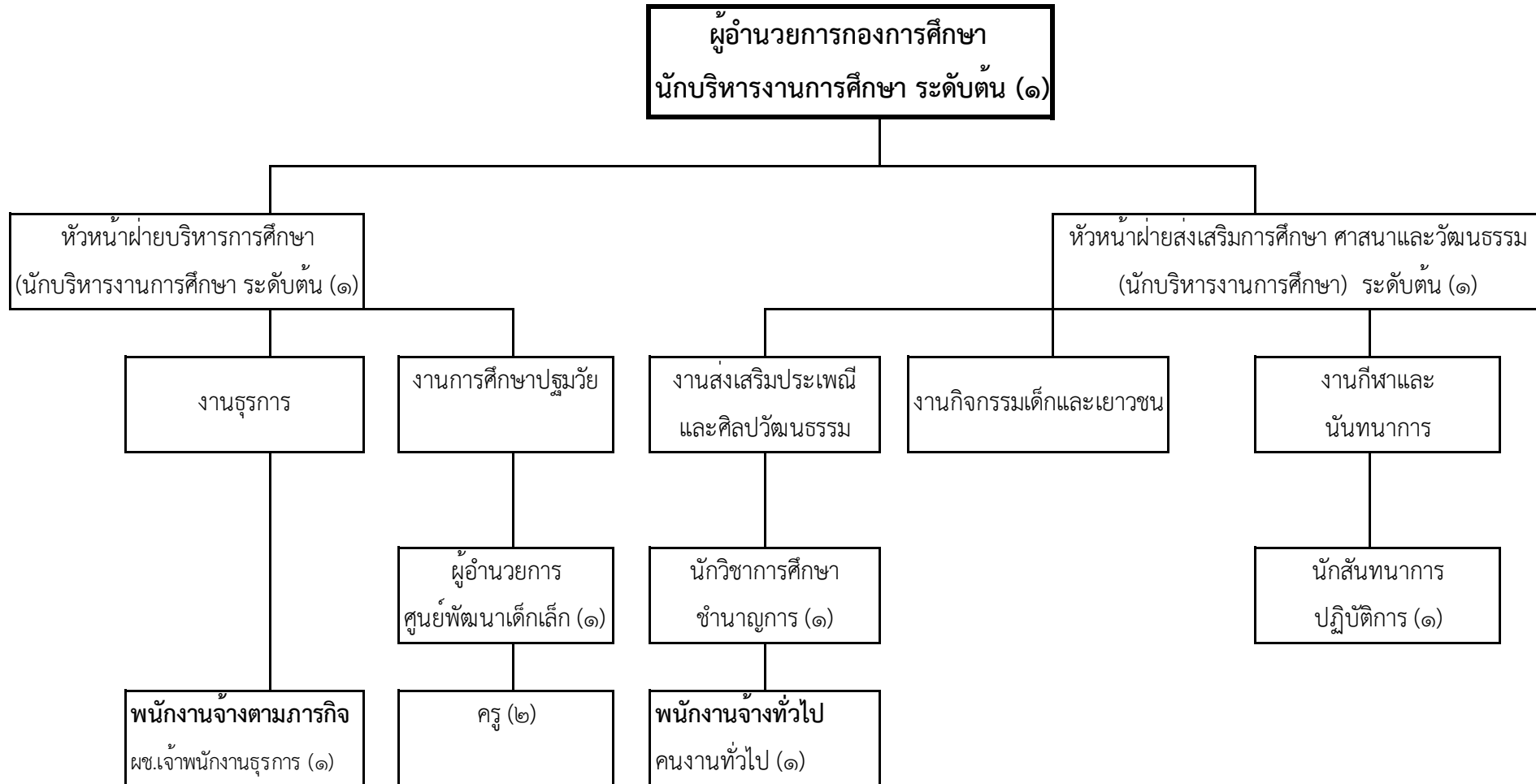
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายธวัช ตรีเพ็ชร	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นางสาวปานิสรา อธิพิทวรโชติ	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓	พนักงานเทศบาล นางสาวเพ็ญวรินทร์ คัมมกสิกิจ	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๔	นางสาวสุณีย์ โมเล็ก	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๓๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	
๕	นายชัยยงค์ โพธิ์ประสิทธิ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	
๖	นางสาวปัทมพร ชัยกิริติกุล	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	-	-	
๗	นางสาววรรณภา กฤษณเศรษฐี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐X๑๒)	-	-	
๘	นางสาวสุรัญญา โสภา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐X๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๙	นางสาวสุกัญญาณี ตรีสุวรรณ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐X๑๒)	-	-	
๑๐	นายสาธิต เกตุแก้ว	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๔๑,๕๔๐ (๒๐,๑๒๐X๑๒)	-	-	
๑๑	สืบเอกกมลพันธุ์ เจริญทรง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) (เครื่องกล)	๕๐-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๕๐-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๔๐๒,๓๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	-	-	
๑๒	สืบเอกสุรชัย ภู่มูน	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทคนิค	ปก.	๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทคนิค	ปก.	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐X๑๒)	-	-	
๑๓	จำสืบเอกจักรพงษ์ นักดนตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (ช่างยนต์)	๕๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๕๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐X๑๒)	-	-	
๑๔	นางสาวพิชญา เสดะสุทัต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (การบัญชี)	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐X๑๒)	-	-	
๑๕	นางณัฐริณี บินอารีย์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๐-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ชง.	๕๐-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐X๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	ลูกจ้างประจำ											
๑๖	นายสมศักดิ์ วงศ์ยะรา	ประถมศึกษา (ป.๖)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นางสาวอุษณีย์ สุรพลพินิจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐x๑๒)	-	-	
๑๘	นายณรงค์ศักดิ์ คงมัน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) (การตลาด)	-	พนักงานเทคนิค	-	-	พนักงานเทคนิค	-	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๙	นายศุภกิจ สายันท์	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นายอรรถพงษ์ ดวงแห	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๐,๖๔๐ (๒๑,๗๒๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นางสาวชุลีธร โสภากพันธ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๒๓๑,๗๒๐ (๑๙,๓๑๐x๑๒)	-	-	
๒๒	นางปิยนุช สุรพลพินิจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) (การจัดการทรัพยากรบุคคล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๓	นายธนบดีนทร์ ศรีธมย์วรกุล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	
๒๔	นายสุรพงษ์ สุรพลพินิจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (ก่อสร้าง)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	
๒๕	นายการุณ ศรีคำนวน	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๖	นายปรีชา นิมจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุก น้ำดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุก น้ำดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๗	นายกิติ ไสใหม่	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุก น้ำดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุก น้ำดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๘	นายธิตวัฒน์ ขุนจินดาพัฒน์	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุก น้ำดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุก น้ำดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๙	นายปิยะ จรบารุง	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๐	นายประพันธ์ สุรพลพินิจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๑	นายกิตติศักดิ์ สุดชนะ	ประถมศึกษา (ป.๖)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๒	-			พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			ว่างเดิม
๓๓	นายจिरศักดิ์ เขียนโกลา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๔	นางบุญธรรม ม่วงแหลม	ประถมศึกษา (ป.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๕	นางสาวพนัสนิศา สกุลณา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) (บริหารธุรกิจ) เลขานุการ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๖	-		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๗	-		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๘	พนักงานเทศบาล นางสาวพัชรี ตาปะสี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๗๑๔,๐๐๐ (๕๙,๕๐๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	-	
๓๙	นางสาวเหมมิกา เกตรามฤทธิ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	
๔๐	นางสาวชุติมา น่วมทงค์	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	
๔๑	นางสาวสิริณี โสภพาน์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	-	-	
๔๒	นางสาวธิดารัตน์ ม่วงแหลม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๐-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๐-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐X๑๒)	-	-	
๔๓			๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๔๔			๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๕	ลูกจ้างประจำ		๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./พง	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./พง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๔๖	นางสิริพร คงมั่น	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๒๙๘,๒๐๐ (๒๔,๘๕๐X๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๗	นางสาวกรแก้ว ยวนากร	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) บริหารทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๔๗,๖๘๐ (๒๐,๖๔๐X๑๒)	-	-	
๔๘	นางสาวเบญจรัตน์ ชนิตวณิช	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐X๑๒)	-	-	
๔๙	นางสาวศรัญญา วันทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖,๕๖๐ (๑๓,๘๐๐X๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๐	-		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๑	พนักงานเทศบาล นายเวชพิสุทธิ์ สุดใจ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๖๐๐x๑๒)	-	
๕๒	-		๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๕๓	-		๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๕๔	-		๕๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๕๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๕๕	นางสุมน พรพิทักษ์พงศ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	
๕๖	นายรัฐชัย เสาทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) (การก่อสร้าง)	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๗	นายธีรัช เจริญภักดี	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีโยธา และสถาปัตยกรรม) (การก่อสร้าง)	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐X๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๘	นายสุรเชษฐ ชนกุลเศรษฐ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๒,๘๐๐ (๑๖,๙๐๐X๑๒)	-	-	
๕๙	นายสิทธิธาดา จันทรรดา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๔,๙๖๐ (๑๒,๐๘๐X๑๒)	-	-	
๖๐	นายเจษฎา รัศมี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) (สถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐X๑๒)	-	-	
๖๑	นายวิเชียร ประจวบวัน	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๐,๖๘๐ (๑๓,๓๕๐X๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๒	นายอาคม วงศ์ยะรา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๖๓	-		-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๔	พนักงานเทศบาล -		๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๖๕	-		๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๖๖	-		๕๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง	๕๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๖๗	-		๕๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๕๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๖๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาววารารณ์ ภูักักดิ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๙,๕๒๐ (๑๗,๔๖๐X๑๒)	-	-	
๖๙	นางสาวกัญญาภัค หมอทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐X๑๒)	-	-	
๗๐	-		-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๗๑	นายสุรชาติ สังข์ทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	
๗๒	นายสิทธิศักดิ์ พงศ์ไพโร	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	
๗๓	นายประสิทธิ์ บุญเกตุ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๖๖,๒๐๐ (๑๓,๘๕๐x๑๒)	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๗๔	-		-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๗๕	-		-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๗๖	นางสาวณัฐยา สุขใบ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม ท่องเที่ยว) (ธุรกิจการบิน)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗๗	นางสาวปิยนุช สำเภา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (อุตสาหกรรมเกษตร)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานเทศบาล											
๗๘	-		๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๗๙	-		๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๘๐	-		๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๘๑	-			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					กำหนดเพิ่ม
๘๒	นางมารีสา ทองชมภูนุช	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	๕๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐X๑๒)	-	-	
๘๓	นางสาวพรมณี โสภากพันธ์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๕๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	นักสันทนการ	ปก.	๕๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	นักสันทนการ	ปก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐X๑๒)	-	-	
๘๔	-		๕๐๒๐๘๖๖๐๐๑๔๑	ครู	PP.๑/PP.๒	๕๐๒๐๘๖๖๐๐๑๔๑	ครู	PP.๑/PP.๒	๒๘๑,๖๔๐ (๒๓,๔๗๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๘๕	-		๕๐๒๐๘๖๖๐๐๑๔๑	ครู	ศษ.๑/ศษ๒	๕๐๒๐๘๖๖๐๐๑๔๑	ครู	ศษ.๑/ศษ๒	๒๘๑,๖๔๐ (๒๓,๔๗๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๘๖	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวสุธิตา คงวิจิตร	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๒,๖๘๐ (๑๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	
๘๗	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายศรายุทธ อ่อนเอี่ยม	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาชุมชน)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๘๘	<u>พนักงานเทศบาล</u> นางสาวจุไรรัตน์ ไกรเกียรติสกุล	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๕๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงการให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกันเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ 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 มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย