แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2570 - 2572

โปร่งใส มีประสิทธิภาพ มุ่งพัฒนาท้องถิ่น เพื่อประชาชน



บริหารจัดการบุคลากร
อย่างเหมาะสม

พัฒนาศักยภาพ
บุคลากร

บริการประชาชน
อย่างมีคุณภาพ

มุ่งสู่การพัฒนาท้องถิ่น
อย่างยั่งยืน

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน

อำเภอเจ็ดเสมียน จังหวัดราชบุรี

คำนำ

ด้วยเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน และเพื่อภารกิจที่เพิ่มขึ้น เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการวางแผนอัตรากำลังคน การจัดคนลงตำแหน่ง เพื่อให้มีบุคลากรมาปฏิบัติงานและการคิดคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน
งานการเจ้าหน้าที่
๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๙

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

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน โดยให้เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภากิจหรืองานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความผิดชอบ 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 อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วน

ท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุน

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไขและตอบสนองความต้องการประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

๑. ปัญหาการคมนาคมในเขตเทศบาล บางเส้นทางชำรุดเสียหาย ผิวจราจรคับแคบ ไม่มีทางเท้าและไม่มีท่อหรือรางระบายน้ำ
๒. ปัญหาเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านสาธารณูปโภค 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. ปัญหาประชาชนและเยาวชนบางกลุ่มมั่วสุมยาเสพติด

ความต้องการ

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

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหา

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

ความต้องการ

๑. ต้องการให้มีการจัดการศึกษาอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ คุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง และผู้นำชุมชน ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานของเทศบาล
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 เช่นไข้เลือกออก
๔. ต้องการเจ้าหน้าที่ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี ผู้ด้อยโอกาส

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหา

๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
๒. ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
๓. ปัญหาการขาดการสนับสนุนส่งเสริมเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่ในเรื่องการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการ

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษา เด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ 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.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ 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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
(๙) การสาธารณูปการ
(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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) เทศพาณิชย์

(๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

(๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน</u>

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 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและระบบน้ำเสียอย่างถูกวิธี

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน และบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมการท่องเที่ยวและการค้า การขนส่งและการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน การพาณิชย์ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งในภาคเกษตร
- สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 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. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างมีประสิทธิภาพ
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. จำนวนประชาชนที่ได้รับบริการอย่างทั่วถึง
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

<u>กลยุทธ์</u>

๑. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค 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. สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดการรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
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. จำนวนเกษตรกรมีน้ำเพียงพอในการทำการเกษตร
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

<u>จุดยืนของยุทธศาสตร์ในภาพรวม</u>

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ได้กำหนดยุทธศาสตร์ โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรีซึ่งสามารถที่จะดำเนินการได้ตามที่กำหนดไว้ โดยมีข้อได้เปรียบดังนี้

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

<u>ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม</u>

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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๓) ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดราชบุรี:

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน และบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน เป็นการประเมินโดยการวิเคราะห์ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของเทศบาล รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมของเทศบาลฯ 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)

o มีพื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติเหมาะแก่การทำเกษตร เช่น ดินมีความอุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำลำคลองไหลผ่าน

o พื้นที่ เป็นพื้นที่เหมาะแก่การรองรับการขยายตัวของ โรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นตำบลที่มีเส้นทางคมนาคมสะดวก ออกได้หลายทาง และเป็นแหล่งใกล้วัตถุดิบ ซึ่งจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจและประชาชนในพื้นที่

o มีผลผลิตทางการเกษตรที่โดดเด่นและหลากหลาย

o มีโรงพยาบาลในพื้นที่

o มีสินค้า OTOP

o มีบุคลากร หรืออัตรากำลังที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน

o ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจการกำกับดูแล รวมถึงการประสานงาน/การอำนวยการ/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นระบบและคล่องตัว

o มีงบประมาณในการบริหารจัดการและการพัฒนาที่เพียงพอ

o มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

o มีแหล่งท่องเที่ยวและมีทุนทางวัฒนธรรมที่เป็นพื้นฐานการส่งเสริมการสร้างคุณค่าและมูลค่าด้านการท่องเที่ยว

o มีขนบธรรมเนียมประเพณี ที่เป็นวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ประเพณีแห่ดอกไม้ท้ายสงกรานต์ ฯลฯ

o พัฒนารายได้โดยมีการปรับปรุงระบบจัดเก็บภาษี

o มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

o มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

o ประชาชนมีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

จุดอ่อน (Weak – W)

o งบประมาณมีจำนวนจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

o ภารกิจงานถ่ายโอนตาม พรบ. กระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ได้ถ่ายโอนให้กับอปท.ปัจจุบันมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น แต่พนักงานยังขาดความรู้ความเข้าใจกับงานภารกิจที่ถ่ายโอน

o งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดส่วนใหญ่มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชน มีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

o ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุม

o จำนวนบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อภารกิจของเทศบาล

o ประชาชนมีจำนวนมากขึ้น ทำให้ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunity – O)

o รัฐบาลส่งเสริมการลงทุนของกลุ่มเกษตรกรอย่างต่อเนื่องในลักษณะกองทุนต่าง ๆ

o รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวภายในประเทศทำให้จังหวัดราชบุรีได้รับประโยชน์เนื่องจากมีระยะทางห่างจากกรุงเทพไม่มากนัก

o รัฐบาลส่งเสริมการผลิตอาหารปลอดภัยเพื่อการส่งออก

o นโยบายด้านโลจิสติกส์ของรัฐบาลเพื่อเป็นศูนย์กลางในการขนถ่ายสินค้าการเปิดประเทศเข้าสู่ AEC

o นโยบายรัฐบาลกำหนดให้ทุกฝ่ายเร่งสร้างความสมานฉันท์ โดยใช้ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

o กระแสการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์กำลังเป็นที่นิยมทำให้พื้นที่ป่าไม้ ลุ่มน้ำตามธรรมชาติของจังหวัดสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

o ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญต่อสถาบันสำคัญ

o ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ทำให้สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น

o มีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานและการสื่อสาร

o มีระบบเส้นทางคมนาคมที่สามารถเชื่อมโยงการจราจรได้โดยสะดวก

o นโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น

o ความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี ด้านการผลิต การเกษตรและอุตสาหกรรม

o อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรม

o ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านการผลิต การเกษตร และอุตสาหกรรม

อุปสรรค (Threat – T)

o ปัญหาความผันผวนทางเศรษฐกิจระดับประเทศ ส่งผลกระทบกับระบบเศรษฐกิจในท้องถิ่น

o ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

o ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายพัฒนาการอำนวยความสะดวกเรื่องการจราจรในเขตทางหลวง

o ปัญหาการบริโภควัตถุนิยมของประชาชน

o ปัญหาการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าว ทั้งที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย

o ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดจากประเทศเพื่อนบ้าน

o อัตราการเจริญเติบโต

o การกำหนดแนวทางหลักเกณฑ์ต่าง ๆ จากส่วนกลางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติยังขาดความชัดเจนทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและอาจนำไปสู่ความผิดพลาดหรือเกิดการฟ้องร้องได้

o การเกิดความคิดขัดแย้งทางสังคมที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

o การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศเมื่อเข้าสู่ AEC

o ความรุนแรงต่อกระแสการบริโภคนิยมทำให้สังคมอ่อนแอ

o ตลาดสินค้าการเกษตรตกต่ำ

o แรงงานต่างด้าว/ต่างถิ่นเข้ามาทำงานในพื้นที่และอาจจะก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมเพิ่ม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนจะต้องดำเนินการ

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ตั้งอยู่เลขที่ ๘๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลเจ็ดเสมียน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ริมทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๓๒๓๘ ซึ่งเป็นเส้นทางเชื่อมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ (เดิม) กับถนนเลียบแม่น้ำแม่กลอง 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 นอกจากนั้น การประกอบอาชีพภายในชุมชน ได้แก่ การค้าและอุตสาหกรรม ด้านการค้าขนาดเล็กถึงปานกลาง ส่วนใหญ่เป็นการทำโรงงานทำหัวผักกาดเค็ม (หัวไชโป๊ว) เป็นกิจการที่ทำต่อเนื่องกันมาทำชื่อเสียงให้แก่ชุมชนพอสมควร นอกจากนี้ ในเขตเทศบาลยังมี โรงงานขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงงานผลิตผลไม้อบแห้ง ซึ่งก็มีคนในในชุมชนเข้าไปทำงาน และในเขตเทศบาลฯ ยังมี นิคมอุตสาหกรรม ซึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้มีโรงงานอยู่หลายโรงงาน จึงมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหาด้านการกำจัดขยะมูลฝอย การระบายน้ำ ปริมาณและคุณภาพถนน ไฟฟ้าสาธารณะ กับการขยายตัวของชุมชนปัญหาคุณภาพชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่และเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามระบอบการปกครอง เป็นต้น

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ได้วิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่แล้ว 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. การจัดให้มีการสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก 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 กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๘๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างหรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ได้จัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมีและส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ 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
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ **๓.๒ ฝ่ายการโยธา** หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ	**๓. กองช่าง** ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ **๓.๒ ฝ่ายการโยธา** หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - การจัดการงานช่างและสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ **๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข** หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตว์แพทย์	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ **๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข** หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตว์แพทย์	
๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) **๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย **๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ	**๕. กองการศึกษา** ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) **๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานธุรการ **๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานพัสดุ	
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน**	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
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>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
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				
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายการโยธา</u>								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนาการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑				กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑				
ครู	๒	๒	๒	๒				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๘	๙๒	๙๒	๙๒	-	-	-	

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๓๗,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๔,๒๘๐	๔๖,๙๒๐	๔๙,๘๐๐	๙๔๙,๘๐๐	๙๙๖,๗๒๐	๑,๐๔๖,๕๒๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๓๘,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘,๔๐๐	๔๐,๖๘๐	๔๓,๐๘๐	๗๑๙,๑๖๐	๗๕๙,๘๔๐	๘๐๒,๙๒๐	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๔๘๐	๓๒,๒๘๐	๓๔,๒๐๐	๕๗๙,๐๐๐	๖๑๑,๒๘๐	๖๔๕,๔๘๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๔๗๓,๐๔๐	๕๐๐,๔๐๐	๕๒๙,๔๔๐	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๒๒,๑๒๐	๕๕๒,๔๘๐	๕๘๔,๖๔๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๐๘๐	๒๖,๕๒๐	๒๘,๐๘๐	๔๔๑,๒๔๐	๔๖๗,๗๖๐	๔๙๕,๘๔๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๔๐๐	๒๔,๘๔๐	๒๖,๒๘๐	๔๑๒,๘๐๐	๔๓๗,๖๔๐	๔๖๓,๙๒๐	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๔๐	๑๘,๐๐๐	๒๘๒,๘๔๐	๒๙๙,๘๘๐	๓๑๗,๘๘๐	
๙	นิติกร	ปก.	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๑,๔๘๐	๓๓๗,๐๘๐	๓๕๗,๓๖๐	๓๗๘,๘๔๐	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๗๒๐	๔๘๒,๘๘๐	๕๑๑,๙๒๐	๕๔๒,๖๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ													
		ชก.		(คน)	(๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๐๔๐	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๔๐๕,๖๐๐	๔๒๙,๙๖๐	๔๕๕,๗๖๐	
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๑๖๐	๕๒๗,๐๔๐	๕๕๘,๗๒๐	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๕๖๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๒๔,๕๒๐	๒๓๘,๐๘๐	
๑๔	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๗,๔๙๒	๑๘,๕๔๑	๒๙๗,๓๖๐	๓๑๔,๘๕๒	๓๓๓,๓๙๓	
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๙๒๐	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๔๐๔,๐๔๐	๔๒๘,๔๐๐	๔๕๔,๒๐๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๖	ภารโรง	-	๑	๐	๐		๐	๐	๐	-	-	-							
๑๗	พนักงานวิทยุ	-	๑	๐	๐		๐	๐	๐	-	-	-							
๑๘	พนักงานเทศกิจ	-	๑	๐	๐		๐	๐	๐	-	-	-							
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	
๒๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๓๒๒,๒๒๔		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๖๐	๓๓๔,๘๒๔	๓๔๗,๙๐๔	๓๖๑,๔๖๔	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	๑	๒๗๔,๑๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๘๔,๘๒๐	๒๙๕,๙๘๐	๓๐๗,๕๐๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๓,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๒๐๑,๒๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๗,๓๒๐	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๒,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๔๔๐	๑๕๔,๔๔๐	๑๖๐,๖๘๐	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๖,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๒๖	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๗	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองคลัง</u>																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๘๔๔,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๙,๘๕๒	๕๒,๘๔๓	๕๖,๐๑๓	๑,๐๒๘,๔๕๒	๑,๐๘๑,๒๙๕	๑,๑๓๗,๓๐๘	
๓๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๔๖๖,๐๘๐	๔๙๓,๐๘๐	๕๒๑,๖๔๐	
๔๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๑๕,๑๖๐	๕๔๕,๐๔๐	
๔๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๒๕,๘๐๐	๔๘๒,๔๐๐	๕๑๑,๔๔๐	
๔๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก	๑	-	๒๓๘,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๓๒๐	๑๕,๑๘๐	๑๖,๐๙๐	๒๕๒,๘๘๐	๒๖๘,๐๖๐	๒๘๔,๑๕๐	กำหนดเพิ่ม
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๙๓,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๑๗,๑๒๐	๔๔๒,๒๐๐	๔๖๘,๘๔๐	
๔๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๒๔๐	๑,๓๒๐	๑,๔๐๐	๒๐๓,๘๖๐	๒๐๕,๑๘๐	๒๐๖,๕๘๐	
๔๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๓๙๙,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๐๐๐	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๔๒๓,๗๒๐	๔๔๙,๑๖๐	๔๗๖,๑๖๐	
๔๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
๔๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๘๒,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๓,๕๒๐	๓๐๕,๒๘๐	๓๑๗,๕๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๒๘๐	๒๐๕,๒๐๐	๒๑๓,๔๘๐	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๕๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองช่าง</u>																		
๕๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๕๒๐	๓๑,๓๒๐	๓๓,๑๒๐	๕๖๒,๓๒๐	๕๙๓,๖๔๐	๖๒๖,๗๖๐	
๕๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	
๕๔	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	
๕๕	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๔๖,๑๒๐	๕๗๖,๔๘๐	๖๐๘,๖๔๐	
๕๖	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	-	๒๓๘,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๓๒๐	๑๕,๑๘๐	๑๖,๐๙๐	๒๕๒,๘๘๐	๒๖๘,๐๖๐	๒๘๔,๑๕๐	กำหนดเพิ่ม
๕๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๗๕,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๒๕,๓๒๐	๓๙๗,๖๘๐	๔๒๑,๕๖๐	๔๔๖,๘๘๐	
๕๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๒๔๐	๑,๓๒๐	๑,๔๐๐	๒๐๓,๘๖๐	๒๐๕,๑๘๐	๒๐๖,๕๘๐	
๕๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๒๔๐	๑,๓๒๐	๑,๔๐๐	๒๐๓,๘๖๐	๒๐๕,๑๘๐	๒๐๖,๕๘๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๙,๕๖๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๘๐,๘๐๐	
๖๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๙๖,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๘๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๒๔๐	๒๑๓,๑๒๐	๒๒๑,๖๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๖๒	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๒๐๐,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๐๘๐	๒๑๖,๔๘๐	๒๒๕,๒๔๐	
๖๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๗๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๗๖๐	๑๘๖,๙๖๐	๑๙๔,๕๒๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๖๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๕	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>																		
๖๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๔๖,๑๒๐	๕๗๖,๔๘๐	๖๐๘,๖๔๐	
๖๗	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	
๖๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๕๖	๑๖,๕๖๐	๑๗,๕๒๐	๒๗๔,๖๙๖	๒๙๑,๒๕๖	๓๐๘,๗๗๖	
๖๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	๑	๑๙๘,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๒๐๘,๕๖๐	๒๑๙,๓๖๐	๒๓๐,๗๖๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๗๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๕๖,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๗,๔๔๐	๒๘๘,๖๐๐	
๗๑	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ		๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	
๗๒	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	
๗๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๕๓,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๗๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๙๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๘,๕๖๐	๒๑๖,๙๖๐	
๗๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๗๖	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๗	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองการศึกษา</u>																		
๘๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๐๘๐	๓๖,๑๒๐	๓๘,๒๘๐	๖๔๒,๙๖๐	๖๗๙,๐๘๐	๗๑๗,๓๖๐	
๘๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	
๘๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	
๘๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๒๓๘,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๓๒๐	๑๕,๑๘๐	๑๖,๐๙๐	๒๕๒,๘๘๐	๒๖๘,๐๖๐	๒๘๔,๑๕๐	
๘๔	นักสันทนาการ	ปก.	๑	๑	๓๒๓,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๘๔๐	๓๔๒,๔๘๐	๓๖๓,๑๒๐	๓๘๔,๙๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๘๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๒๔๐	๑,๓๒๐	๑,๔๐๐	๒๐๓,๘๖๐	๒๐๕,๑๘๐	๒๐๖,๕๘๐	กำหนดเพิ่ม
๘๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๒๔๐	๑,๓๒๐	๑,๔๐๐	๒๐๓,๘๖๐	๒๐๕,๑๘๐	๒๐๖,๕๘๐	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๘๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๘๐	๒๕๙,๕๖๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๘๐,๘๘๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๘๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอิ่มอุ่น</u>																		
๘๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๙๐	ครู		๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๙๑	ครู		๑	-	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>																		
๙๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชพ.	๑	๑	๔๐๕,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๗๖๐	๔๒๙,๖๐๐	๔๕๕,๔๐๐	๔๘๓,๑๖๐	
	รวม		๙๒	๖๗	๒๑,๑๒๑,๕๔๘	๖๓๘,๔๐๐	๙๒	๙๒	๙๒				๑,๐๖๔,๑๒๘	๑,๑๔๔,๕๓๕	๑,๒๐๗,๕๐๔	๒๔,๖๑๙,๔๗๒	๒๖,๒๒๖,๒๔๗	๒๗,๔๖๘,๗๓๑	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น															๑,๒๓๐,๙๗๔	๑,๓๑๑,๓๑๒	๑,๓๗๓,๔๓๗	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															๒๕,๘๕๐,๔๔๖	๒๗,๕๓๗,๕๕๙	๒๘,๘๔๒,๑๖๘	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๔๑	๓๐.๘๔	๓๐.๗๖	

๑ ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ = ๘๕,๐๕๐,๐๐๐ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ = ๘๙,๓๐๒,๕๐๐ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ = ๙๓,๗๖๗,๖๒๕ บาท

(ลงชื่อ)

(นายธวัช ตรีเพ็ชร์)

ปลัดเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน

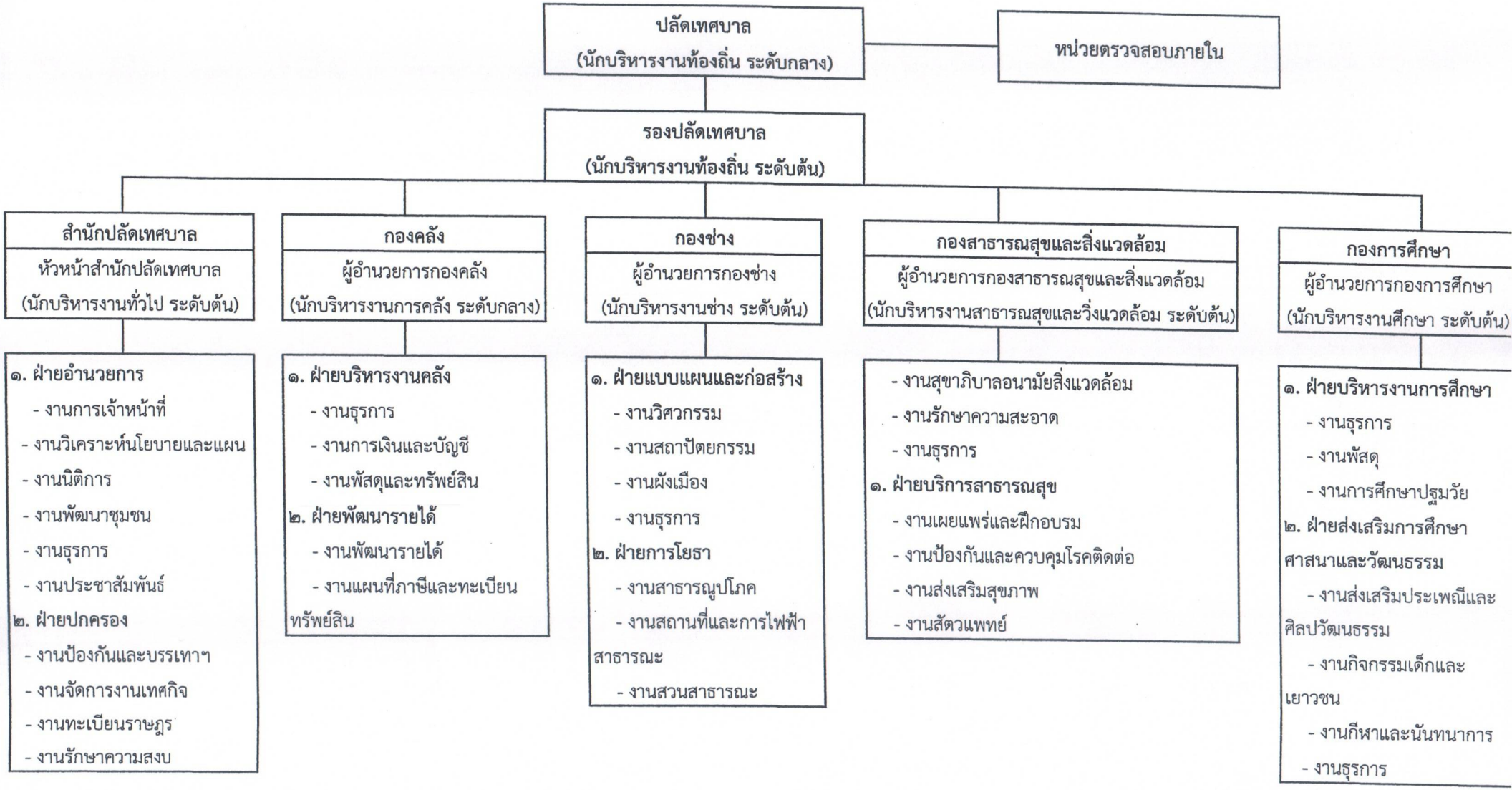
(ลงชื่อ)

(นายเทวัญ ห่วงตระกูล)

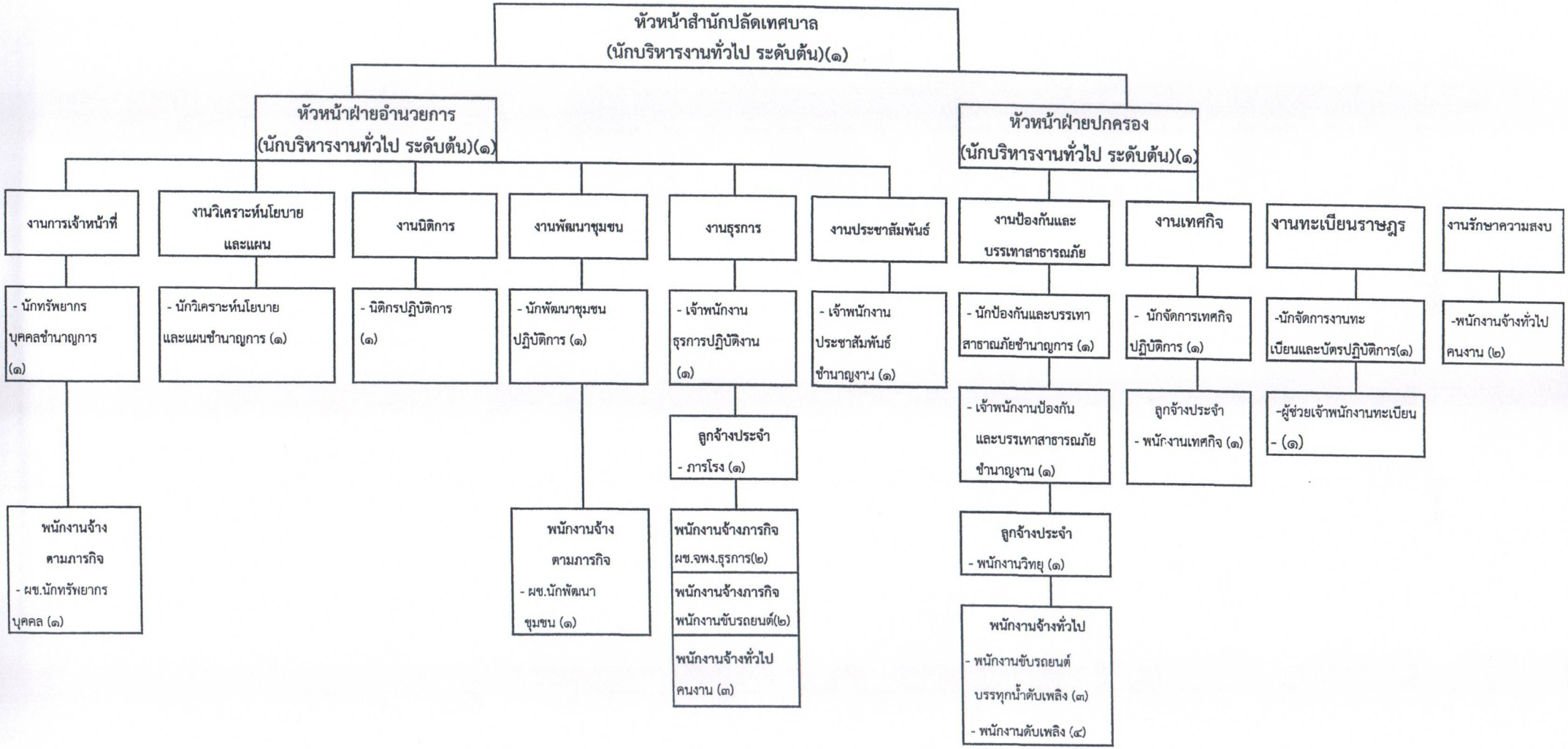
นายกเทศมนตรีตำบลเจ็ดเสมียน

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

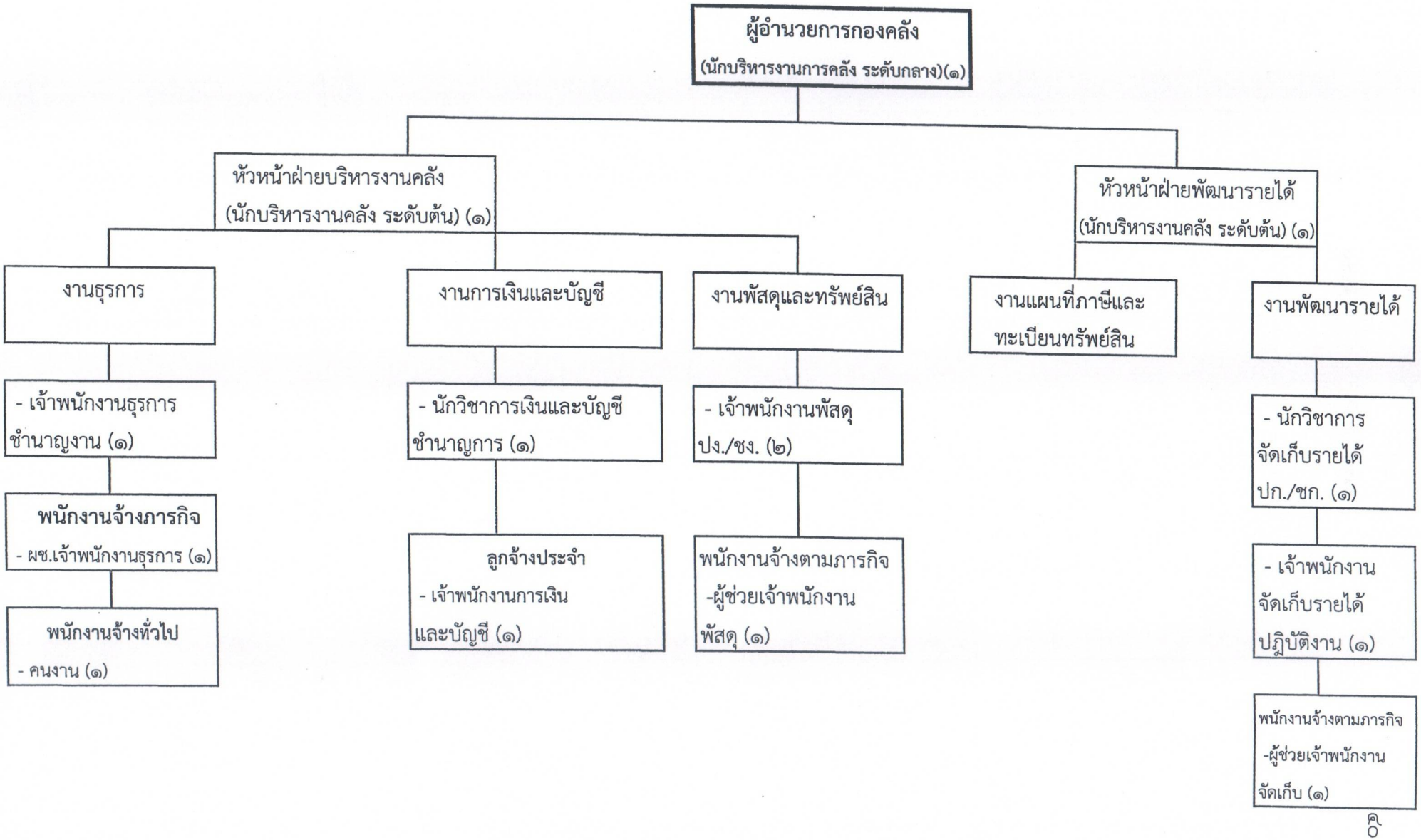
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี



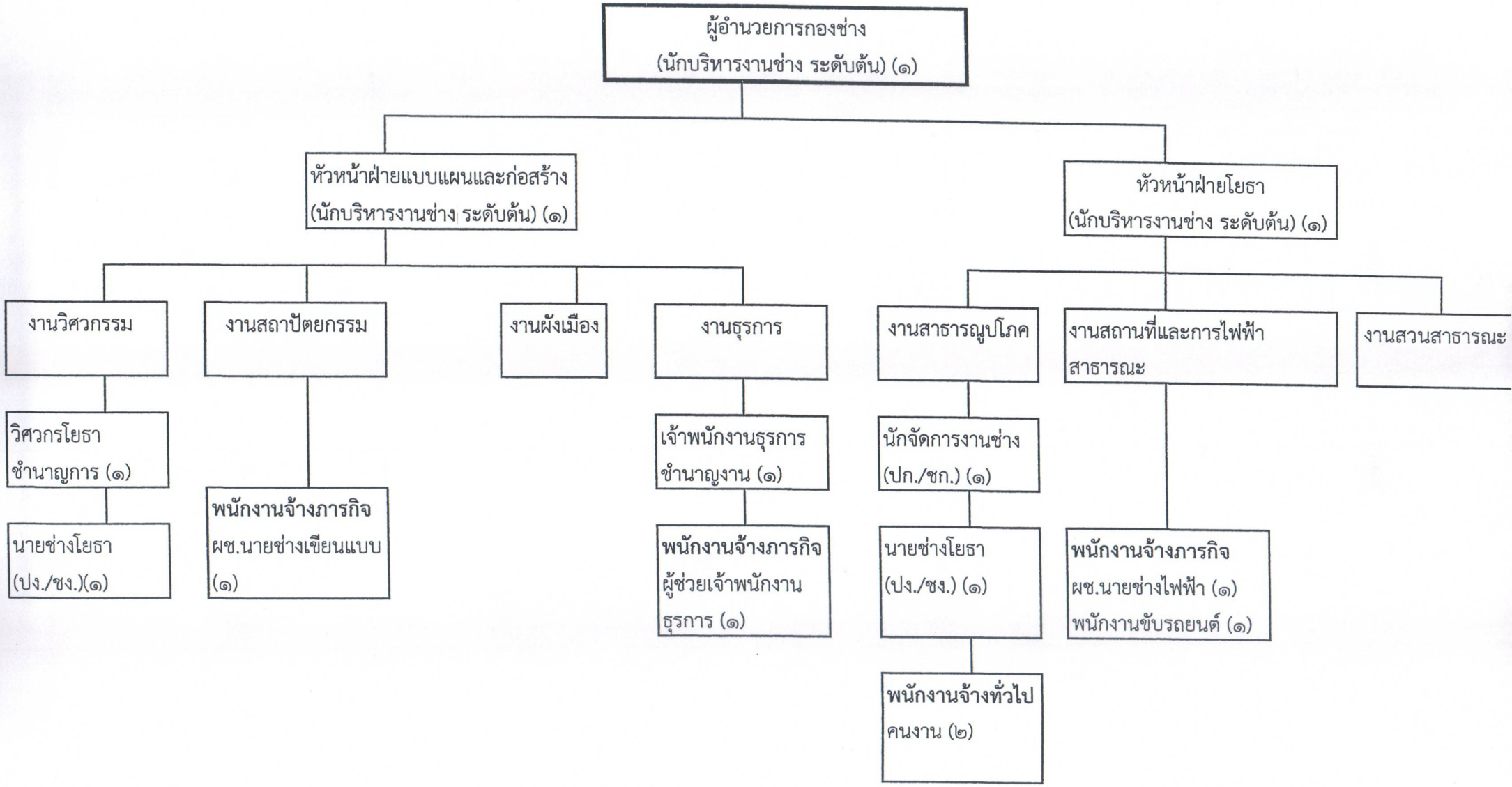
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



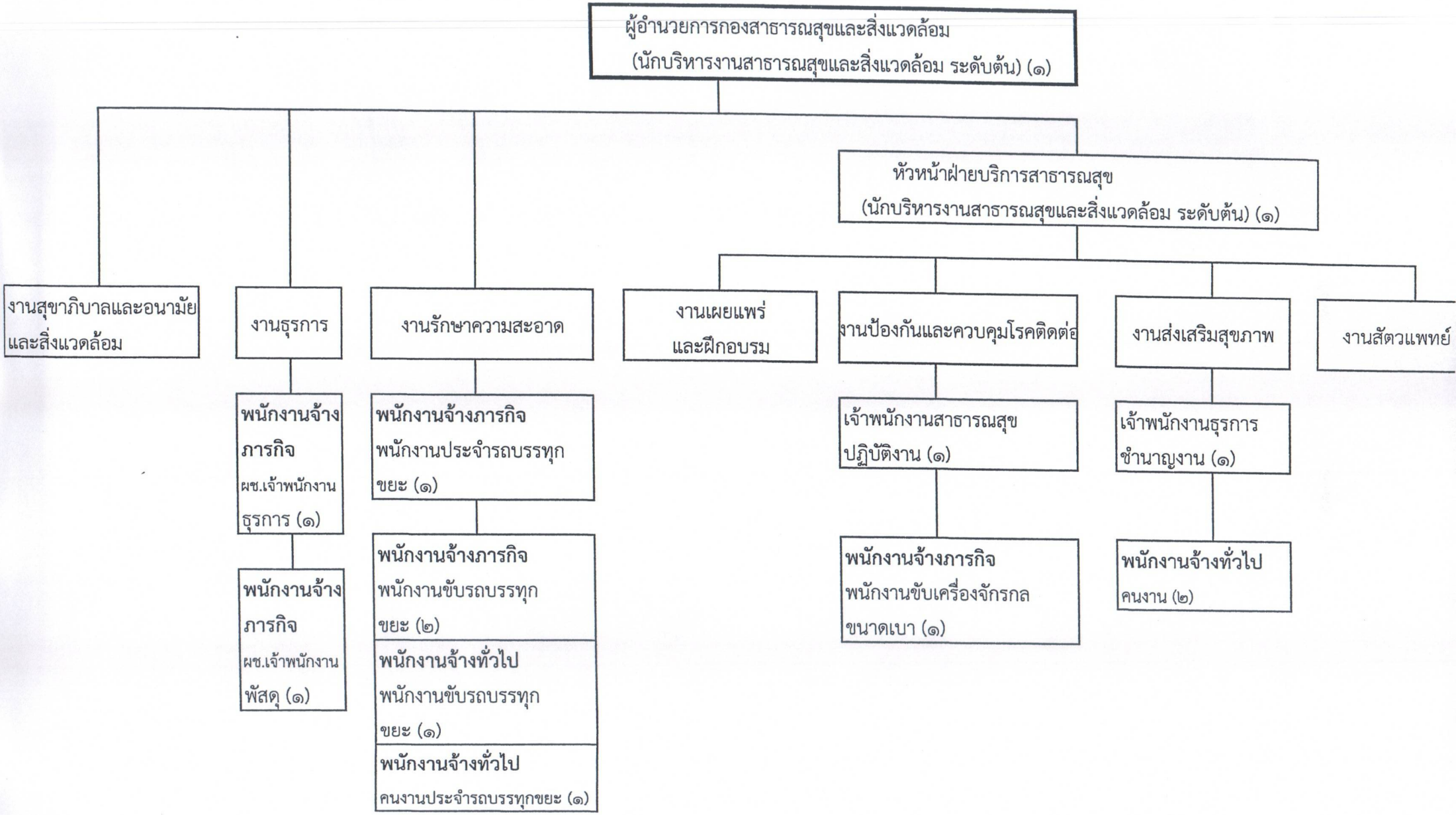
โครงสร้างกองคลัง



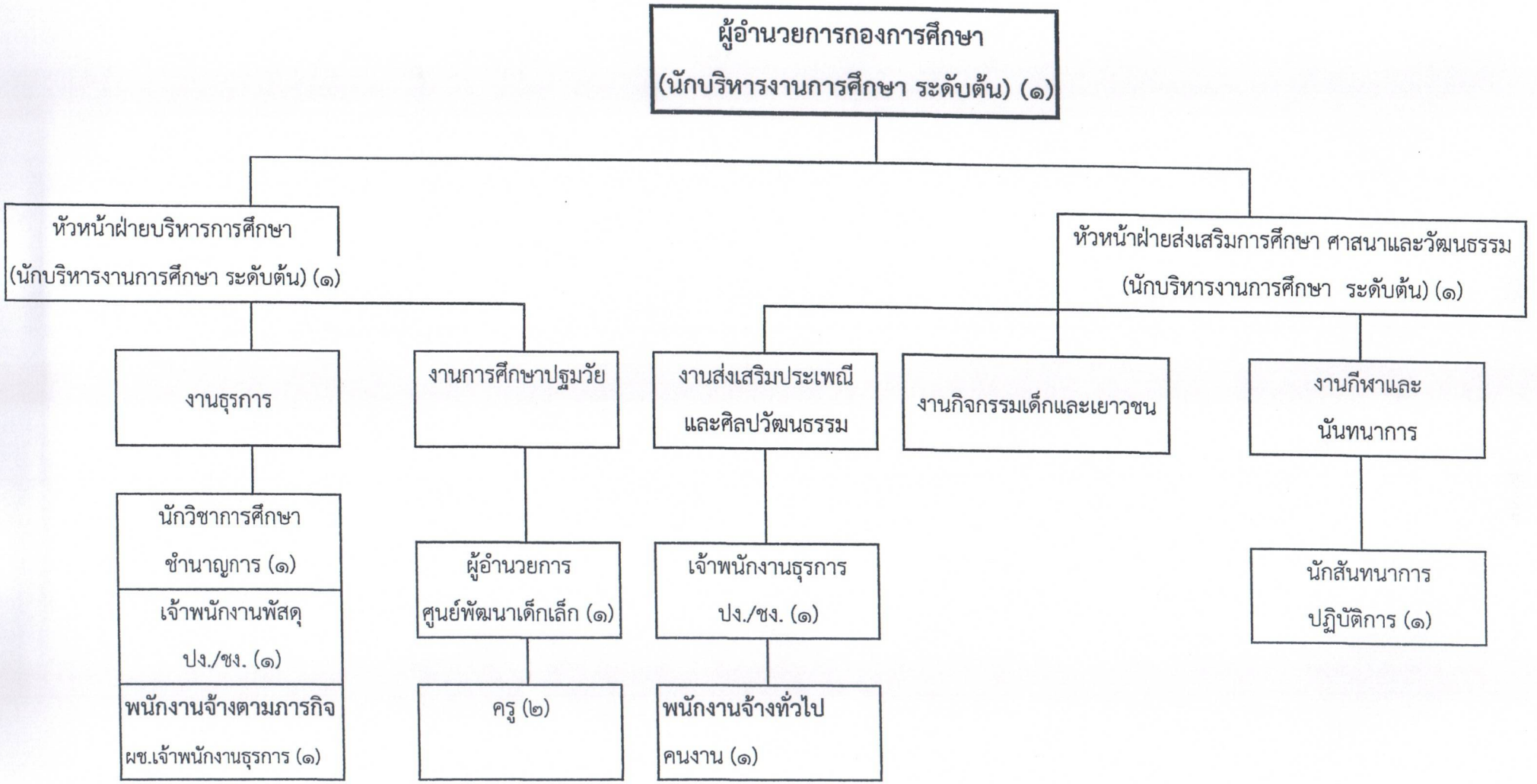
โครงสร้างกองช่าง



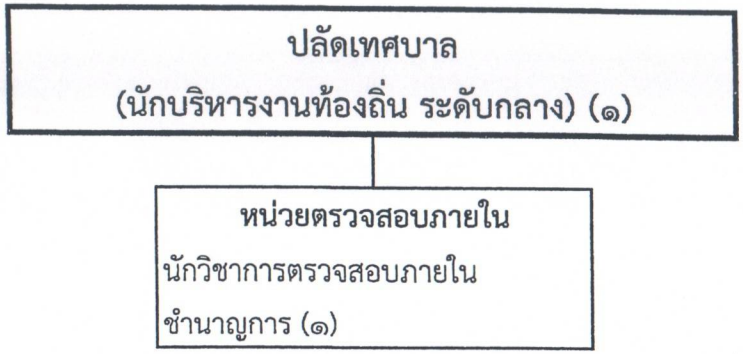
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายธวัช ตรีเพ็ชร์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓๗,๕๒๐ (๖๑,๔๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	
๒	นางสาวสยุมพร กังเจริญวัฒนา	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๓๘,๗๖๐ (๕๓,๒๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานเทศบาล											
๓	นางสาวเพ็ญวรินทร์ คัมมกสิกิจ	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐X๑๒)	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	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	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	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๖	นางสาวปัทมพร ชัยกีรติกุล	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	
๗	นางสาววรรณา กฤษณเศรณีย์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	
๘	นางสาวสุรัญญา โสภา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัต	ปก.	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัต	ปก.	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๙	นางสาวสุกัญญาณี ตรีสุวรรณ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	
๑๐	นายสาธิต เกตุแก้ว	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๑๘,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๑๑	สิบเอกกมลพันธุ์ เจริญทรง	ปริญญาตรี ศิลปสาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๕๐-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๑๒	สิบเอกสุรชัย ภู่ฉุน	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	
๑๓	จ่าสิบเอกจักรพงษ์ นักดนตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (ช่างยนต์)	๕๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๘๑,๑๒๐ (๓๑,๗๖๐x๑๒)	-	-	
๑๔	นางสาวศุภกาญจน์ แก้วพร้อมเลิศ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีสารสนเทศ	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	-	
๑๕	นางณัฐรินีย์ บินอารีย์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๐-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ชง.	๕๐-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	ลูกจ้างประจำ											
๑๖	ว่าง	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	
๑๗	ว่าง	-	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	-	-	-	
๑๘	ว่าง	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๙	นายธนบดินทร์ ศรัณย์วรกุล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นายอรรถพงษ์ ดวงแข	ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๑๒,๘๔๐ (๒๖,๐๗๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นางสาวชุลีธร โสภาพันธ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๒๖๖,๑๖๐ (๒๒,๑๘๐x๑๒)	-	-	
๒๒	นางปิยนุช สุรพลพินิจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การจัดการทรัพยากรบุคคล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๘,๐๔๐ (๑๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๓	นางสาวพัณณิตา สกุลณา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) การบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	
๒๔	นายจิรศักดิ์ เขียนโกลา	มัธยมศึกษาที่ ๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๒,๖๘๐ (๑๑,๘๙๐x๑๒)	-	-	
๒๕	นายการุณ ศรีคำนวน	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๖,๗๒๐ (๑๓,๐๖๐x๑๒)	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๒๖	นายปรีชา นิ่มจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๗	นายกิตติ ใสใหม	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๘	นายธิติวัฒน์ ชุนจินดาธนพัฒน์	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๙	นายปิยะ จรบำรุง	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๐	นายประพันธ์ สุรพลพินิจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๑	นายชาคริต แตงโม	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	นายวิศิษฐ์ ปานสวัสดิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพศิลปกรรม		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๓	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๔	นางบุญธรรม ม่วงแหลม	ประถมศึกษา (ป.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๕	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๖	นายวิทยา ครุฑดำ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๗	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	<u>พนักงานเทศบาล</u>											
๓๘	นางสาวพัชรี ตาปะสี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๘๔๔,๒๐๐ (๗๐,๓๕๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	-	
๓๙	นางสาวเขมมิกา เกตรามฤทธิ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๔๐	นางสาวชุติมา น่วมทนงค์	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๔๑	นางสาวสิธิณี โสภาพันธ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	-	
๔๒	นางสาวธิดารัตน์ ม่วงแหลม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๐-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๐-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๙๓,๔๘๐ (๓๒,๗๙๐x๑๒)	-	-	
๔๓	ว่าง					๕๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๒๐๒,๖๒๐ (๑๖,๘๘๕x๑๒)	๓๙๓,๖๐๐	-	กำหนดเพิ่ม
๔๔	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (๑๖,๘๘๕x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๕	นางสาวสุนิฐา สุขประเสริฐ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๙๙,๗๒๐ (๓๓,๓๑๐x๑๒)	-		
๔๖	นางสาวจริยา นิลบุตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔๐๓๐x๑๒)	-	-	
	ลูกจ้างประจำ											
๔๗	นางสิริพร คงมั่น	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๘	นางสาวกรแก้ว ยุวนากร	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) บริหารทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๘๒,๑๒๐ (๒๓,๕๑๐x๑๒)	-	-	
๔๙	นางสาวเบญจรัตน์ ชนิตวัธน์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	
๕๐	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๑	นางสาวนิรดา วงศ์ยะรา	ปริญญาตรี เกษตรศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานเทศบาล											
๕๒	นายเวชพิสุทธิ์ สุดใจ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๕๓	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๕๔	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๕๕	นายสมภพ บุญญามณี	ปริญญาตรี ครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต	๕๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๕๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๕๖						๕๐-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก	๓๙๓,๖๐๐			กำหนดเพิ่ม
๕๗	นางสุมน พรพิทักษ์พงศ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐x๑๒)	-	-	
๕๘	ว่าง		๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๙	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔๗,๔๔๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๖๐	นายสุรเชษฐ ธนกุลเศรษฐ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	
๖๑	นายสิทธิ์ธาดา จันทร์ดา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๙๖,๓๒๐ (๑๖,๓๖๐x๑๒)	-	-	
๖๒	นายเจษฎา รัศมี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (สถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๒๐๐,๐๔๐ (๑๖,๖๗๐x๑๒)	-	-	
๖๓	นายวรวิทย์ เงินจีน	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๒,๘๐๐ (๑๔,๔๐๐x๑๒)	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๖๔	นายอาคม วงศ์ยะรา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๕	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	<u>พนักงานเทศบาล</u>											
๖๖	นายคเณชา ดวงจันทร์	ปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาธารณสุขศาสตร์	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๖๗	ว่าง		๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๖๘	นางสาวเบญจวรรณ บุบผาชาติ	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตร์	๕๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๕๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๙๐๓x๑๒)		-	
๖๙	สิบเอกหญิงชุมารัตน์ อินช้าง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	๕๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)		-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๗๐	นางสาววราภรณ์ ภู่ภักดิ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๕๖,๔๔๐ (๒๑,๓๗๐x๑๒)	-	-	
๗๑	นางสาวกัญญาภัค หมอทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๒,๗๒๐ (๑๖,๐๖๐x๑๒)	-	-	
๗๒	ว่าง		-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๗๓	นายสุรชาติ สังข์ทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๕๓,๙๖๐ (๑๒,๘๓๐x๑๒)	-	-	
๗๔	ว่าง		-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๗๕	ว่าง		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๗๖	นายรังสรรค์ บัวดี	ประถม ๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗๗	นายสำเริง สงวนไว้	ประถม ๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗๘	นางสาวณัฐยา สุขใบ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว) (ธุรกิจการบิน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗๙	นางสาวปิยนุช สำเภา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมเกษตร)	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานเทศบาล											
๘๐	นายอุทัย สุขแป้น	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๖๖,๘๘๐ (๔๗,๒๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๘๑	ว่าง		๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๘๒	ว่าง		๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๘๓	ว่าง		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๘๔	ว่าง		๕๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๕๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐	-	-	
๘๕	นางสาวพรมณี โสภาพันธ์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๕๐-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก.	๕๐-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก.	๓๒๓,๐๔๐ (๒๖,๙๒๐x๑๒)	-	-	
๘๖						๕๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชก.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘๗						๕๐-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก./ชก.	๒๐๒,๖๒๐			กำหนดเพิ่ม

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	<u>พนักงานเทศบาล</u>											
๘๐	นายอุทัย สุขแป้น	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๖๖,๘๘๐ (๔๗,๒๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๘๑	ว่าง		๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๘๒	ว่าง		๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๘๓	ว่าง		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๘๔	ว่าง		๕๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๕๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐	-	-	
๘๕	นางสาวพรมณี โสภาพันธ์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๕๐-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก.	๕๐-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก.	๓๒๓,๐๔๐ (๒๖,๙๒๐x๑๒)	-	-	
๘๖			๕๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชก.	๕๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชก.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	
๘๗			๕๐-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก./ชก.	๕๐-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก./ชก.	๒๐๒,๖๒๐			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๘๘	นางสาวทิพวรรณ รุ่งมณี	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา	๕๐๒๐๘๖๖๐๐๑๔๑	ครู	คศ.๒	๕๐๒๐๘๖๖๐๐๑๔๑	ครู	คศ.๒				
๘๙	ว่าง		๕๐๒๐๘๖๖๐๐๑๔๑	ครู	คศ.๑/คศ๒	๕๐๒๐๘๖๖๐๐๑๔๑	ครู	คศ.๑/คศ๒		-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๙๐	นางสาวสุธิดา คงวิจิตร	ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๔๙,๔๘๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๙๑	นายธรรพ์ณธร นาคสาทา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มอื่น ๆ	
๙๒	<u>พนักงานเทศบาล</u> นางสาวปัณณภัสร์ ไกรเกียรติสกุล	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๕๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชพ.	๕๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชพ.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล 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. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนั้น เทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงการให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกันเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเจ็ดเสมียน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมรพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศิลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพส อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย