

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน อัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับเทศบาลตำบลทุ่งหลวง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งหลวงมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยใช้หลักการดำเนินการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓ ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาลให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการ (ก. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้เทศบาลจัดทำโครงสร้างส่วนราชการ รวมถึงกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่จำเป็นให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น และให้กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการที่จำเป็นต้องมี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งหลวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งหลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งหลวง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาคูลากรของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งหลวง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งหลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งหลวงเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ

ดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดราชบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมกันในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา

แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ซึ่งใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์หรืออย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลทุ่งหลวง เดิมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ได้ยกฐานะเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ทำให้มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการเข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน

ตำบลทุ่งหลวง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของที่ว่าการอำเภอปากท่อ ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดราชบุรี ประมาณ ๑๘ กิโลเมตรจากตัวอำเภอปากท่อ ประมาณ ๒๐ กิโลเมตรโดยห่างจากถนนเพชรเกษม ประมาณ ๘ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๖๗,๖๖๓.๗๕ ไร่ หรือประมาณ ๑๓๓.๒๖๒ ตารางกิโลเมตร ตำบลทุ่งหลวงมีหมู่บ้านรวม ๑๖ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๑๓,๘๘๘ คน เป็นคนไทยที่มีเชื้อสายจากทางภาคเหนือของไทยในสมัยโบราณเรียกว่าชาวลาวยวนและชาวไทยทรงดำ นอกจากนี้ยังมีชาวจังหวัดเพชรบุรี ชาวจีนมาจากจังหวัดนครปฐม และอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม สภาพดินตำบลทุ่งหลวงที่มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำเกษตร ทำไร่ ทำนา และปลูกพืชอื่น ๆ บางส่วนเป็นดินลูกรัง มีป่าไม้ประมาณ ๑ ใน ๓ ของพื้นที่ซึ่งเป็นพื้นที่ประกาศเป็นป่าสงวนแห่งชาติ โดยเฉพาะในบ้านพวยง หมู่ที่ ๑๒ โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อ	ตำบลอ่างหิน และอำเภอเมืองราชบุรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อ	ตำบลยางหัก และตำบลห้วยยางโทน
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	ตำบลบ่อกระดาน ตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอเมืองราชบุรี
ทิศใต้	ติดต่อ	ตำบลหนองกระทุ่ม และตำบลห้วยยางโทน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงประเด็น เทศบาลตำบลทุ่งหลวง ได้จัดให้มีการประชุมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น จึงได้นำข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งผ่านการแสดงความคิดเห็นจากการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ประกอบกับข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาชุมชน/หมู่บ้าน ทั้ง ๑๖ หมู่บ้าน ที่แสดงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบลทุ่งหลวง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

(๑) ถนน ท่อระบายน้ำ และรางระบายน้ำ จากการสำรวจพื้นที่และความคิดเห็นของประชาชนพบว่าถนนบางสายในเขตเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ยังเป็นถนนลูกรังเกือบ ๔๐ เปอร์เซ็นต์ ซึ่งมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ เนื่องจากสภาพการใช้งานที่ยาวนาน ในขณะที่บางสายยังไม่มีไหล่ทางและท่อระบายน้ำ ก่อให้เกิด

ปัญหาน้ำท่วมกีดขวางถนนเสียหาย ปัญหาน้ำข้ามทางแต่ปัญหาที่สำคัญคือ การที่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการจัดทำร่องน้ำ เพราะกลัวปัญหาน้ำท่วมขังและกีดขวางเข้าที่ของตนเอง นำไปสู่การสำรวจจัดทำโครงการบรรจุน้ำในแผนพัฒนา ท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

(๒) ไฟฟ้า ประปา ประชาชนมีความต้องการไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างที่เปิดใช้ครอบคลุมถนนทุกสาย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยพบว่าบางแห่งชำรุดทำให้เกิดความมืดสลัว และโดยเฉพาะในช่วงที่เป็นทางแยก ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญเนื่องจากเกิดอาชญากรรม และอุบัติเหตุขึ้นในพื้นที่จะส่งผลกระทบต่อ การท่องเที่ยวของตำบลได้ เช่น บริเวณทางแยกสายหลักของหมู่บ้าน หรือตามซอย ปัญหากระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอทำให้เกิดความเสียหายขึ้นกับเครื่องมือทางการเกษตรและเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าจากทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ล่าช้า สำหรับเรื่องน้ำประปาพบว่ายังมีบางส่วนที่ยังไม่มีน้ำใช้ น้ำประปาไม่สะอาด และขอให้มีการขยายเขตและปัญหาคุณภาพน้ำประปาไม่ดี ชุ่นแดง และมีกลิ่น ซึ่งในปัจจุบันได้มีการปรับปรุง ระบบประปา คาดว่าจะทำให้ปัญหาน้ำไม่สะอาดและไม่ทั่วถึงได้รับการแก้ไขไปเกือบครบทุกหมู่บ้านแล้ว

๒. ด้านสังคม

(๑) สุขภาพอนามัยของประชาชน ประชาชนไม่เอาใจใส่สุขภาพเท่าที่ควร ทำให้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยยังมีผลกระทบต่อประชาชนบ้าง โดยที่ผ่านมาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ร่วมกับกองทุนระบบหลักประกันสุขภาพฯ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ตำบลทุ่งหลวง ทั้ง ๓ แห่ง แก้ไขปัญหาเชิงรุก คือการจัดโครงการรณรงค์ กำจัดลูกน้ำยุงลาย, การออกฉีดวัคซีนสุนัข-หมาแมว ฯลฯ เพื่อออกให้บริการแก่ประชาชนถึงที่ในหมู่บ้าน ทำให้ประชาชนได้รับการดูแลทั่วถึงมากขึ้น นอกจากนี้พบว่าบางแห่งยังมีการแพร่ระบาดของโรค ซึ่งมีสัตว์เป็นพาหะ เช่น ยุง และแมลงปีกแข็ง โดยประชาชนแจ้งให้เทศบาลตำบลทุ่งหลวง ดำเนินการฉีดพ่นยาและกำจัดแหล่ง เพาะพันธุ์พาหะนำโรคต่อไป และที่สำคัญปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID ๑๙) ที่เป็น ภัยระดับโลก ระดับประเทศ ส่งผลไปถึงปัญหาด้านเศรษฐกิจที่ซบเซาตามมา

(๒) การศึกษา ปัจจุบันประชาชนให้การตอบรับกับการพัฒนาทางการศึกษาของเทศบาลมากขึ้น สังเกตได้จาก การให้ความสนใจในการนำบุตรหลานเข้าเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลมากขึ้น รวมทั้งผู้ปกครองมีการ ร่วมกิจกรรมที่ทาง ศพด. จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้สภาพปัญหาและความต้องการในลำดับต่อมาที่พบคือ ประชาชนต้องการให้เทศบาลตำบลทุ่งหลวง มีการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเป็นเลิศเฉพาะด้านในหลายรูปแบบ เช่น ความเป็นเลิศในการสอนภาษาอังกฤษ, คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC เป็นต้น ๒๙

(๓) การอนุรักษ์และทำนุบำรุงศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลทุ่งหลวง ได้มีการส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น เช่น การทำนุบำรุงศาสนา การจัดประเพณีไทยทรงดำ ประเพณีไทยวน ประเพณีสงกรานต์ และประเพณีลอยกระทง รวมทั้งได้จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อการอุปถัมภ์ผู้สูงอายุมิให้มีการทอดทิ้ง เนื่องจากผู้สูงอายุ คือ บุคคลสำคัญ ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นจากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นหนึ่ง รวมทั้งการจัดกิจกรรมเยาวชนห่างไกลปัญหาเสพติดเพื่อ สร้างความสงบสุขในสังคมด้วย

(๔) การสนับสนุนและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ประชาชนมีความต้องการในสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ออกกำลังกายมากขึ้น โดยแจ้งให้เทศบาล จัดสร้างหรือหาพื้นที่โดยประสานกับหน่วยงานที่มีศักยภาพด้านงบประมาณ รวมทั้งการดูแลรักษาสถานที่สาธารณะเดิมที่มีอยู่ ให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างเต็มที่ การจัดหาอุปกรณ์กีฬา นอกจากนี้ยังมีความต้องการให้จัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อให้เยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนก่อให้เกิดบรรยากาศการเป็นเมืองท่องเที่ยว เช่น การจัดลานกีฬาและวัฒนธรรม เป็นต้น

๓. ด้านเศรษฐกิจ

จากภาวะเศรษฐกิจโลก ปัญหาการเกิดโรคอุบัติใหม่การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID ๑๙) ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของทั้งประเทศ ทั้งปัญหาราคาน้ำมันแพง ปัญหา ราคาพืชผลการเกษตรราคาตกต่ำ มีผลกระทบเกิดปัญหาคนว่างงานเป็นจำนวนมาก ราคาสินค้าอุปโภค บริโภคที่สูงขึ้น ทำให้ประชาชนต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายทุกด้าน การส่งเสริมแก้ไขปัญหาปากท้องของ ประชาชนเป็นภารกิจสำคัญยิ่งของ เทศบาลตำบลทุ่งหลวง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพมีงาน ทำมีรายได้เพียงพอต่อการ ดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง การจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพตาม ความต้องการของชุมชน จึงได้จัดโครงการสนับสนุนกลุ่มอาชีพ/กลุ่มอาชีพสตรี นับว่าเป็นการสร้างรายได้ ให้กับครัวเรือนเป็นอย่างดี หากแต่ปัญหาเรื่องราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำก็ยังเป็นปัญหาสำคัญของ เกษตรกรในพื้นที่ที่ยังรอการแก้ไข

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลทุ่งหลวง มีปัญหาปริมาณขยะมูลฝอยที่เพิ่มขึ้น ปัญหาวาทภัย ปัญหาภัยแล้ง และ ปัญหาการบุกรุกป่าชุมชน ซึ่งหากไม่มีการวางแผนในการแก้ไขปัญหาก็จะส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ของพื้นที่ได้ ส่วนปัญหาขยะเทศบาลตำบลทุ่งหลวงได้จัดทำประชาคมหมู่บ้าน เพื่อสอบถามถึงความต้องการ ใช้รถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ คัน โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้มีการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อ จัดทำงบประมาณต่อไป คาดว่าปัญหาขยะตกค้างจะหมดไป และยังมี การจัดฝึกอบรมการคัดแยกขยะที่ต้น ทาง รมรงค์ให้ประชาชนในพื้นที่ตั้งใช้กล่องโฟมบรรจุอาหารและลดปริมาณการใช้ถุงพลาสติก การนำขยะ บางชนิดมารีไซเคิล นำกลับมาใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด

๕. ด้านการบริหารและการบริการประชาชน

ปัจจุบันเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารเทศบาล มากขึ้น จะเห็นได้จากการให้ความสำคัญกับการจัดประชุมประชาคมระดับหมู่บ้านและระดับตำบล การ จัดทำแผนชุมชน การให้ตัวแทนของประชาชนเข้ามาเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือ คณะกรรมการ ดำเนินงานในโครงการต่างๆ ของเทศบาล รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในทุกด้าน ทำให้ ประเด็นการพัฒนาด้านการบริการประชาชนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ แต่จากการสำรวจความคิดเห็นของ ประชาชน ทำให้ทราบปัญหาความต้องการเพิ่มขึ้น ได้แก่ การแจ้งข้อมูลข่าวสารในการร่วมกิจกรรมของ ชุมชนที่กระชั้นชิดเกินไป การจัดกิจกรรมพบประชาชนโดยผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ให้มากขึ้นตามสถานที่สาธารณะต่าง ๆ การติดตามงานโครงการที่ทำอย่างต่อเนื่องและการบริการประชาชน อย่างเป็นทางการของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลทุ่งหลวงทุกคน เป็นต้น

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ที่จะต้องทำในเขตเทศบาลและอาจจัดทำ กิจกรรมใด ๆ ในเขตเทศบาล และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นตนเอง ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำ แผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขต เทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการ จัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

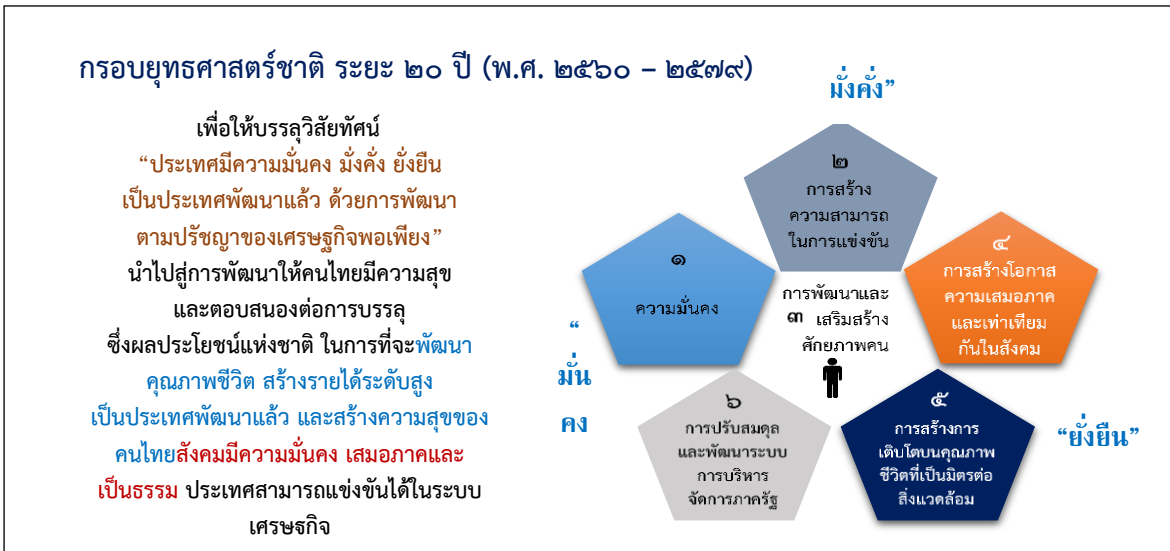
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๕.๒ อำนาจหน้าที่ตามนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัด

๕.๒.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ประเทศไทยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ ในระยะยาว เพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนามาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” และเพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไปประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



๕.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒

จากการศึกษาพบว่ายุทธศาสตร์ที่กำหนดในแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ มีจำนวน ๑๐ ยุทธศาสตร์ ซึ่งมีรายละเอียดสะท้อนทั้งในเรื่องการพัฒนารฐานการผลิตและบริการการพัฒนาคุณภาพและ การพัฒนาในเรื่องกลไกและกฎระเบียบ รวมทั้งการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สามารถนำมาเชื่อมโยงกับการทบทวนแผนยุทธศาสตร์จังหวัด ได้ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยจังหวัดจะเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยเพื่อให้คนราชบุรีเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีส่วนสูงขึ้นไปในสังคมสูงวัย ทั้งการสร้างงานที่เหมาะสมการฟื้นฟูและดูแลสุขภาพ
- ๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยจังหวัดราชบุรีจะมุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ เพื่อสร้างความปรองดองในสังคมการสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมสามารถเข้าถึงทรัพยากรแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ ยกย่องรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก
- ๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจ การปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่คุณค่าในภาคเกษตรอุตสาหกรรม บริการการลงทุนการพัฒนา SMEs และเกษตรกรรุ่นใหม่
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เน้นการมุ่งอนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง โดยจังหวัดราชบุรีจะเน้นและให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติทั้งมิติเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพให้จังหวัดเป็นเมืองปลอดภัย สันติสุข
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ โดยจังหวัดราชบุรีเน้นพัฒนาเพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใสมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาจังหวัด และประเทศปราศจากคอร์รัปชั่น และจังหวัดจะส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจและแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลางภูมิภาคและท้องถิ่น

๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ โดยจังหวัดจะมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งการเชื่อมโยงเครือข่ายโทรคมนาคม และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ ทั้งพื้นที่เมือง พื้นที่ชุมชน พื้นที่ที่ต้องมีการเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่งสินค้าระหว่างจังหวัด ภาค ประเทศ และระหว่างประเทศ

๘) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรม ทั้งการเพิ่มการลงทุนวิจัยและพัฒนาและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนการพัฒนาของจังหวัด

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของจังหวัด และหนุนเสริมการพัฒนาของประเทศ เพิ่มศักยภาพ แสวงหาโอกาส และขจัดข้อจำกัดของพื้นที่ รวมทั้งความต้องการของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสร้างฐานเศรษฐกิจใหม่ ที่แข่งขันได้เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค เน้นการผลักดันให้มีการพัฒนาด้านการค้าชายแดนกับประเทศเมียนมาร์ เน้นการประสานและพัฒนาร่วมมือกันระหว่างประเทศทั้งในเชิงรุกและรับอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการดูแลการดำเนินงานตามข้อผูกพันและพันธกรณี ตลอดจนมาตรฐานต่าง ๆ ที่จังหวัดราชบุรี จะได้หนุนเสริมการพัฒนาของประเทศมีความเกี่ยวข้องในฐานะประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาคและระดับอนุภูมิภาค

๕.๒.๓ แผนพัฒนาภาคกลาง

แผนพัฒนาภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานครในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๑. แนวคิดและทิศทางการพัฒนา

ภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพฯ เป็นภูมิภาคที่มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงกับทุกภาคภายในประเทศเนื่องจากเป็นที่ตั้งของเมืองหลวงกรุงเทพมหานคร และเป็นที่ตั้งของหน่วยงานราชการระดับกระทรวง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษาและวิจัยชั้นนำทุกระดับ สถาบันการรักษาพยาบาลที่ดีที่สุด รวมทั้งสถาบันธุรกิจและสถาบันการเงินชั้นนำของประเทศ ขณะเดียวกันภาคกลางตั้งอยู่ในพื้นที่ลุ่มแม่น้ำขนาดใหญ่ที่มีความอุดมสมบูรณ์เป็น “อู่ข้าว อู่น้ำ” ของประเทศ และเป็นพื้นที่ในแนวระเบียงเศรษฐกิจตอนใต้ของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ที่เชื่อมโยงเมียนมา-ไทย-กัมพูชา-เวียดนาม ซึ่งเป็นเส้นทางลัดโลจิสติกส์ เชื่อมโยงภูมิภาคอาเซียนกับโลกตะวันตกและโลกตะวันออก

๒. เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ภาคกลางมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงกับทุกภาคภายในประเทศเนื่องจากเป็นที่ตั้งของเมืองหลวง และเป็นที่ตั้งของหน่วยงานราชการระดับกระทรวง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษาและวิจัย สถาบันการรักษาพยาบาลที่ดีที่สุด รวมทั้งสถาบันธุรกิจและสถาบันการเงินชั้นนำของประเทศ ขณะเดียวกันภาคกลางตั้งอยู่ในพื้นที่ลุ่มแม่น้ำขนาดใหญ่ที่มีความอุดมสมบูรณ์เป็น “อู่ข้าว อู่น้ำ” ของประเทศ และเป็นพื้นที่เศรษฐกิจตอนใต้ของภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (Southern Economic Corridor) ที่เชื่อมโยงเมียนมา-ไทย-กัมพูชา-เวียดนาม ซึ่งเป็นเส้นทางลัดโลจิสติกส์(Landbridge) เชื่อมโยงภูมิภาคอาเซียนกับโลกตะวันตกและโลกตะวันออก ภาคกลางจึงมีเป้าหมายที่จะ “พัฒนากรุงเทพฯ สู่มหานครทันสมัยและภาคกลางเป็นฐานกำลังการผลิตสินค้าและบริการที่มีมูลค่าสูง”

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรักษาภาพลักษณ์ของกรุงเทพฯ ให้เป็นเมืองที่มีความทันสมัย และเป็นเมืองน่าอยู่น่าเที่ยวในลำดับต้นๆ ของโลกตลอดไป

๒. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีสุขทั้งสุขภาพกาย จิตใจ มีความมั่นคง ด้านอาชีพและรายได้ และมีสภาพแวดล้อมที่ดี

๓. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและยกระดับกำลังการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และกำไรท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง

๔. เพื่อฟื้นฟูและรักษาฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อุตสาหกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

๔. เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. กรุงเทพฯ ได้รับการจัดลำดับเป็นเมืองที่มีคุณภาพชีวิตชั้นนำในโลกดีขึ้น

๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินดีขึ้น

๓. รายได้กำไรท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

๔. มูลค่าผลิตภัณฑ์ภาคเกษตรเพิ่มขึ้น

๕. มูลค่าผลิตภัณฑ์สาขาอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น

๖. คุณภาพน้ำแม่น้ำเจ้าพระยาและท่าจีนตอนล่างอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๗. ปริมาณขยะที่ได้รับการกำจัดอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเพิ่มขึ้น

๕.๒.๔ แผนพัฒนาภาคกลางกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๑

๑. วิทยาลัยกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๑ (ประกอบด้วย จังหวัด กาญจนบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี)

“ ศูนย์กลางการผลิตและการตลาดสินค้าภาคเกษตร อุตสาหกรรมปลอดภัย การท่องเที่ยวคุณภาพ และการค้าภาคตะวันตก ”

๒. พันธกิจ

(๑) ปรับโครงสร้างการดำเนินงานทางเศรษฐกิจของชุมชน เกษตรกร วิชาชีพชุมชน สหกรณ์และวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมให้มีความสามารถในการแข่งขัน ก้าวทันเทคโนโลยีรู้ทันบริบทโลกรอดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่การมีรายได้ที่มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

(๒) สร้างและประสานความร่วมมือในการพัฒนาเครือข่ายระหว่างภาคเอกชน ชุมชน ประชาคมและภาครัฐ ในการพัฒนาส่งเสริมระบบดำเนินงานทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในกลุ่มจังหวัด

(๓) ปรับปรุง สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่มีการเชื่อมโยงกัน และการพัฒนาทางเศรษฐกิจร่วมกันของกลุ่มจังหวัด

(๔) พัฒนาระบบติดตามและประเมินผล รวมถึงกลไกในการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมของกลุ่มจังหวัดให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและบริการด้วยนวัตกรรมสู่มาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ประวัติศาสตร์ภาคตะวันตกและอารยธรรมทวารวดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและส่งเสริมการค้าชายแดนและการค้าผ่านแดนให้มีศักยภาพ ผลักดันเขต พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ

๕.๒.๕ แผนพัฒนาจังหวัดราชบุรี

๑. วิสัยทัศน์ “ เมืองเกษตรสีเขียว เศรษฐกิจมั่นคง สังคมมีความสุข ”

๒. พันธกิจ

(๑) ปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต การบริการ และพัฒนาระบบการตลาดในแต่ละสาขาการผลิตของจังหวัด

(๒) พัฒนาครอบครัวและชุมชนให้เข้มแข็ง ส่งเสริมสุขภาวะ การมีวินัยทางสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

(๓) ยกระดับมาตรฐานการบริการ ส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อสร้างรายได้

(๔) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ

๓. เป้าประสงค์โดยรวม

(๑) มีการขยายตัวและความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น

(๒) ครอบครัวและชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคง ลดความเหลื่อมล้ำการพัฒนาทั้งจังหวัด

(๓) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้น มีต้นแบบการพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ และเมืองที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจสีเขียว ภัยพิบัติทางธรรมชาติลดลง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

(๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการเกษตรสีเขียวแบบครบวงจร และเมืองอาหารคุณภาพที่เติบโตอย่างมั่นคง

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจการค้า การบริการ การท่องเที่ยวด้วยนวัตกรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง

(๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพประชาชน และความมั่นคงในคุณภาพชีวิตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุล และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๕.๒.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดราชบุรี

๑. วิสัยทัศน์(Vission)

“ เมืองน่าอยู่ เกษตรคู่สากล คนและชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี
การศึกษา สาธารณสุขเด่น การท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ”

๒. พันธกิจ (Mission)

(๑) จัดให้มีการสร้างและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

๓. จัดทำผังเมืองรวม

๔. จัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร การจัดให้มีท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และจัดให้มีการสาธารณสุขการ

๕. จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าสาธารณะในถนนซึ่งเชื่อมระหว่างจังหวัดกับจังหวัดหรือจังหวัดกับอำเภอ

๖. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

๗. การดำเนินการโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและการดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริ

๘. ส่งเสริมการท่องเที่ยว การปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและพัฒนาระบบการตลาดท่องเที่ยวของจังหวัด

๙. ส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรครบวงจรและการผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพและปลอดภัยจากสารพิษ

๑๐. จัดให้มีการผลิตสินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๑. จัดการศึกษา

๑๒. จัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๑๓. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตลอดจนบุหรี่ยาสูบและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

๑๔. ส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ และการจัดให้มี และบำรุงสถานที่สำหรับกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๑๕. การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๑๖. จัดการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐานและจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๑๗. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๑๘. จัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๑๙. กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม จัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม ตลอดจนจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๒๐. ทำนุบำรุงศาสนา บำรุงรักษาและอนุรักษ์ศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงาม

๒๑. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ

๒๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒๓. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒๔. จัดให้มีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น

๒๕. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒๖. จัดเตรียมโครงการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

๒๗. ให้บริการด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกลและบุคลากรแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒๘. จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและประสานการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒๙. ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย

๓๐. ประสาน สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่หรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๓๑. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓๒. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือจัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกัน ดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำหรือกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารการบ้านเมืองที่ดีและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา (Strategy)

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาระบบการคมนาคม การจัดการขนส่งและไฟฟ้าสาธารณะ
- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและเกษตร ตลอดจนการป้องกันน้ำท่วม
- พัฒนาการวางผังการใช้ที่ดินให้เป็นเมืองน่าอยู่

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาสังคม
- ส่งเสริมการศึกษาและการกีฬา
- ส่งเสริมการสาธารณสุข สวัสดิการสังคมและนันทนาการ
- ส่งเสริมอาชีพและการดำเนินงานตามแนวของเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการหมู่บ้านในการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
- ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และ

การท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- การจัดทำและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวและการค้าชายแดน
- พัฒนาศักยภาพการผลิต การขนส่ง การแข่งขัน และการเตรียมความพร้อมเพื่อ

รองรับเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

- ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและการพาณิชย์
- สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งในภาคการเกษตร
- การพัฒนาองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและระบบบำบัดน้ำเสีย
- การบริหารจัดการและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๕.๒.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง

๑. วิสัยทัศน์

“ ตำบลน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรผสมผสาน ยึดหลักธรรมาภิบาล น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ”

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

เทศบาลตำบลทุ่งหลวง กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา แบ่งออกเป็น ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการวางแผนส่งเสริมความเข้มแข็งทางการเกษตร

หลักเศรษฐกิจพอเพียง การลงทุนและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริการประชาชนและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. พันธกิจ

เทศบาลตำบลทุ่งหลวง ได้กำหนดพันธกิจในการพัฒนาไว้ ๑๐ พันธกิจ ดังนี้

พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการด้านแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคน ส่งเสริมการศึกษาและเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง รักษาศิลปวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมให้คงอยู่และเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

พันธกิจที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของประชาชน

พันธกิจที่ ๕ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๖ พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔. เป้าประสงค์

(๑) ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานทั่วถึงมีความสะดวกได้รับการพัฒนาปรับปรุงสู่มาตรฐาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย

(๓) ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อส่งเสริมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้พึ่งตนเองพัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีความสงบเรียบร้อยในชุมชน

(๔) ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน

(๕) การบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพเกิดความโปร่งใส มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๕. กลยุทธ์/แนวทางพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

- ๑.๑ พัฒนาระบบการคมนาคม การจัดการขนส่งและระบบไฟฟ้าสาธารณะ ประปา
- ๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและการป้องกันน้ำท่วม
- ๑.๓ พัฒนาระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศ พร้อมด้วยการพัฒนาการใช้ที่ดินสาธารณะฯ
- ๑.๔ การพัฒนาแนวทางระบบผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการวางแผนส่งเสริมความเข้มแข็งทางการเกษตรฯ

- ๒.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๒ พัฒนาสนับสนุน ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้ชุมชนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ใช้หลักการมีส่วนร่วมและพึ่งพาตนเอง จัดตั้งและพัฒนากลุ่มอาชีพต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

- ๓.๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการแก้ไขปัญหาสังคม
- ๓.๒ ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในชุมชน
- ๓.๓ ส่งเสริมรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ การรณรงค์และป้องกันโรคต่าง ๆ
- ๓.๕ พัฒนาสวนสาธารณะสถานที่ออกกำลังกาย และการกีฬาให้เพียงพอ ๆ
- ๓.๖ ส่งเสริมด้านการศึกษา ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนฯ

- ๓.๗ ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมประเพณี ฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ จัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๔.๓ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๔ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นมาใช้เป็นฐานการผลิตทางการเกษตร
- ๔.๕ ควบคุมมลพิษต่าง ๆ ที่เป็นภัยต่อประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริการประชาชนและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ๕.๑ สนับสนุนการฝึกอบรมให้ความรู้แก่คณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล และลูกจ้างฯ

- ๕.๒ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การให้ความรู้กับประชาชนฯ

- ๕.๓ เสริมสร้างความรู้และจิตสำนึกการมีส่วนร่วมของประชาชนฯ

- ๕.๔ การมีส่วนร่วมและแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นของกลุ่มสตรีและกลุ่มครอบครัว

- ๕.๕ พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

๕.๓ บทวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัด โดยใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลทุ่งหลวง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

**การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการ
ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

<ul style="list-style-type: none"> - ที่ตั้งติดถนนหลักสาย ๓๓๓๓๗ - ห่างจากตัวเมืองราชบุรี เพียง ๑๐ กิโลเมตร - ทำเลที่ตั้งที่ทำการโดดเด่น - ที่ตั้งตลาดศรีเมือง จำหน่ายผักผลไม้ - มีผักและผลไม้หลากหลายชนิดที่มีคุณภาพ - ประชาชนมีความร่วมมือกันในชุมชน - ผู้บริหารมีความเสียสละและทุ่มเทเพื่อประชาชน - บุคลากรมีคุณภาพ - ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกด้าน - พิพิธภัณฑสถานชาติจัดการน้ำชุมชนตามแนวพระราชดำริ บ้านหนองตาจอน หมู่ที่ ๑๐ - ศูนย์เรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้าน โรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง บ้านเหล่ามะละกอ - เป็นพื้นที่ประกอบการปศุสัตว์ขนาดใหญ่ อาทิ สุกร ไก่ และวัว 	จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการยังครอบคลุมไม่ทั่วถึง - ขาดงบประมาณในการพัฒนา - ที่ทำการเป็นที่ทำการชั่วคราว - ขาดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย 	จุดอ่อน	ภายใน
<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวชุมชนเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว - ในพื้นที่ มีวัดที่ภายในมีถ้ำ และอ่างเก็บน้ำพวยงตลอดจนคลองพระราชดำริ ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ได้ - อบจ.ให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา - ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสนใจเข้ามาประสานงานการพัฒนา ร่วมกับ เทศบาล - ส่งเสริมผลไม้ที่มีคุณภาพ เพื่อการส่งออก - เป็นศูนย์การเรียนรู้ศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้าน โรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง บ้านเหล่ามะละกอ - พิพิธภัณฑสถานชาติจัดการน้ำชุมชนตามแนวพระราชดำริ บ้านหนองตาจอน ตำบลทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นแห่งที่ ๑๗ ของประเทศ (มูลนิธิอุทกพัฒน์ ในพระบรมราชูปถัมภ์) 	โอกาส	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาด้านภัยแล้ง, วิกฤตภัยและอุทกภัย - ปัญหาราคาน้ำมันแพง - ปัญหาราคาพืชผลการเกษตรขึ้นอยู่กับการตลาด - การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไม่ประสบความสำเร็จ - การเพิ่มของประชากรแฝงที่เข้ามาอาศัยในพื้นที่ทำให้เกิดปัญหาสังคมเพิ่มขึ้น - โรคระบาดไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ 	อุปสรรค	ภายนอก

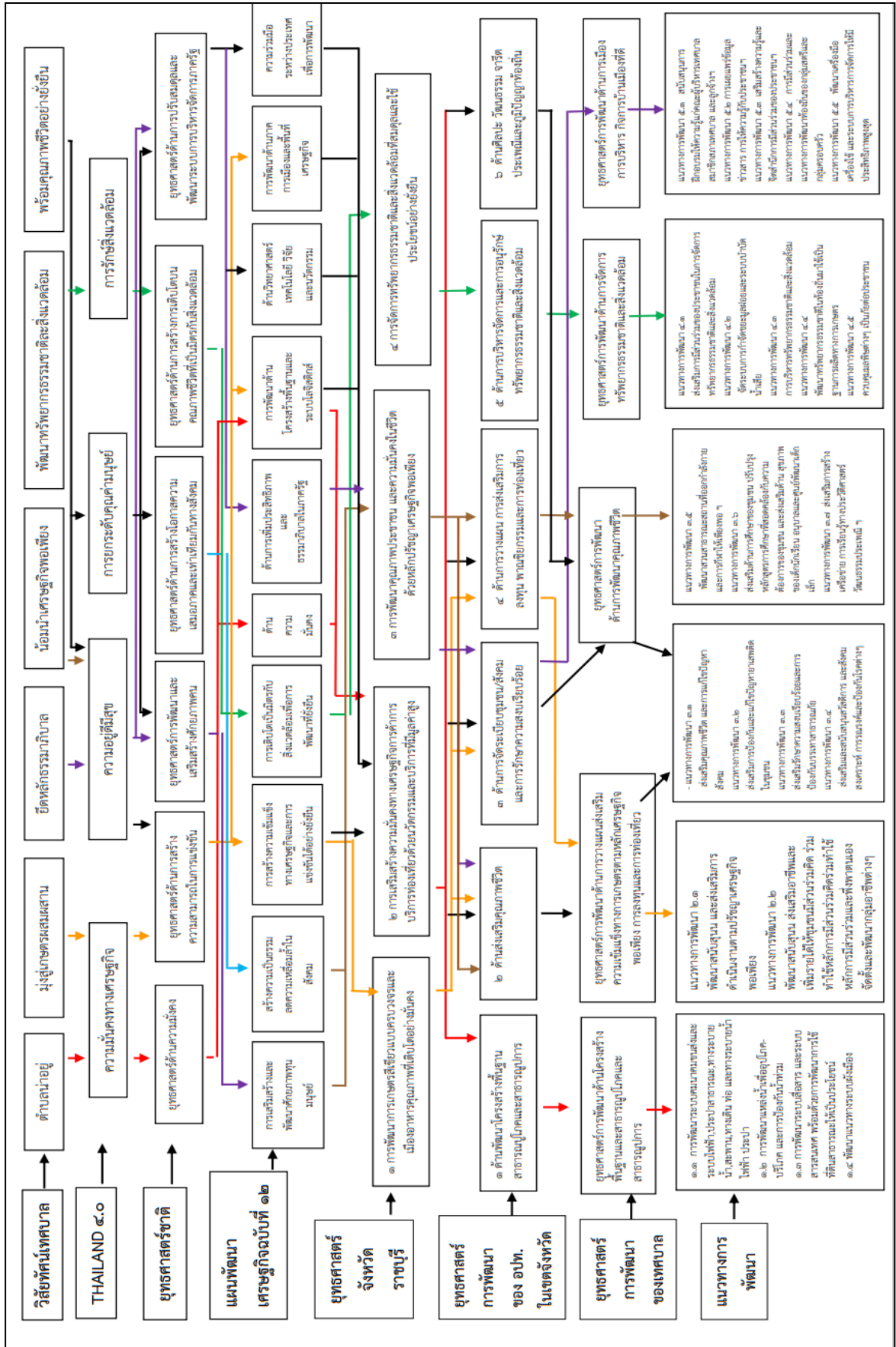
ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนากับยุทธศาสตร์การพัฒนาม.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์การ พัฒนา ของ อปท.ใน จังหวัดราชบุรี	แผนพัฒนาจังหวัดราชบุรี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)		แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)		ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	
		แนวทาง/ กลยุทธ์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ จังหวัด	แนวทาง พัฒนา	ประเด็น ยุทธศาสตร์หลัก	ยุทธศาสตร์ ย่อย	ยุทธศาสตร์ชาติ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณสุขภาค และสาธารณสุขการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณสุขภาค และสาธารณสุขการ	ระบบการ คมนาคม การขนส่ง การโลจิสติกส์ มีความ ปลอดภัย เชื่อมโยงอย่าง เป็นระบบ รองรับการ เติบโตของ เมือง และการ เชื่อมโยง นานาชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความ มั่งคั่งทาง เศรษฐกิจการค้า การบริการการ ท่องเที่ยวด้วย นวัตกรรม และ บริการที่มีมูลค่า สูง	๑.การพัฒนา โครงสร้าง พื้นฐานด้าน ขนส่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนา โครงสร้าง พื้นฐานและ ระบบโลจิสติกส์	(๕)การลงทุน พัฒนา โครงสร้าง พื้นฐาน ด้าน การขนส่ง ความมั่นคง และพลังงาน ระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้าง ความสามารถใน การแข่งขัน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการ วางแผนส่งเสริม ความเข้มแข็งทาง การเกษตรตามหลัก ปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง การลงทุน และการ ท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการ ลงทุน พาณชิยกรรม และการท่องเที่ยว	๑.ผลผลิตทาง การเกษตรของ จังหวัดมี คุณภาพ มาตรฐาน มี ความเข้มแข็ง ในการเป็น แหล่งอาหาร ระดับประเทศ และนานาชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการ เกษตรสีเขียว แบบครบวงจร และเมืองอาหาร คุณภาพที่เติบโต อย่างมั่นคง	๒.การ เสริมสร้างและ พัฒนาขีด ความสามารถ ในการแข่งขัน ของภาคการ ผลิตและ บริการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความ เข้มแข็งทาง เศรษฐกิจและ การแข่งขันได้ อย่างยั่งยืน	(๒)การพัฒนา ภาคการผลิต และบริการ เสริมสร้างฐาน การผลิต เข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริม เกษตรกรราย ย่อยสู่เกษตร ยั่งยืนเป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม (๕)การสร้าง ความอยู่ดีมีสุข ของครอบครัว ไทย	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้าง ความสามารถใน การแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพคน

(ต่อ)

แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์การ พัฒนา ของ อปท. ในจังหวัดราชบุรี	แผนพัฒนาจังหวัดราชบุรี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)		แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)		ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	
ยุทธศาสตร์การ พัฒนา	พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕	แนวทาง/ กลยุทธ์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ จังหวัด	แนวทาง พัฒนา	ยุทธศาสตร์การ พัฒนา	พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๕	แนวทาง/ กลยุทธ์จังหวัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริม คุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	ประชาชนมี ศักยภาพทาง ความรู้ มีคุณธรรม ครอบครัวอบอุ่น วัฒนธรรม เข้มแข็ง มีสุขภาพดี อยู่ อาศัยในพื้นที่ที่ เอื้อต่อการมี คุณภาพชีวิตที่ดี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา คุณภาพ ประชาชน และ ความ มั่นคงในชีวิต ด้วยหลักปรัชญา ของ เศรษฐกิจ พอเพียง	๒.พัฒนา ศักยภาพคน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความสามารถ ในการ ดำรงชีวิต อย่างมีคุณค่า	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้าง และพัฒนา ศักยภาพทุน มนุษย์	(๑)พัฒนา ศักยภาพ คนตลอด ช่วงชีวิต (๒)พัฒนา ระบบ บริการและ ระบบ บริหาร จัดการ สุขภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้าง โอกาสความ เสมอภาค และ เท่าเทียมกันทาง สังคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการ บริหาร ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหาร จัดการและ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม มีความอุดมสมบูรณ์ พื้นที่สีเขียว พื้นที่ ป่าเพิ่มมากขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง/ปัญหา สิ่งแวดล้อม ชยะ น้ำเสีย สาธารณภัย การบุกรุก การ ทำลาย ทรัพยากร ธรรมชาติลดลง	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการ ทรัพยากรธรรม ชาติและ สิ่งแวดล้อมที่ สมดุล และใช้ประโยชน์ อย่างยั่งยืน	๑.การรักษา ฟื้นฟู ทรัพยากรธ รรมชาติ สร้าง สมดุลของ การอนุรักษ์ และใช้ ประโยชน์ อย่าง ยั่งยืนและ เป็นธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตเป็น มิตรกับ สิ่งแวดล้อมเพื่อ การพัฒนาที่ ยั่งยืน	(๑)จัดระบบ อนุรักษ์ ฟื้นฟูและ ป้องกัน ทำลาย ทรัพยากร ธรรมชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการ เติบโตบน คุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการ บริการประชาชน และการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัด ระเบียบชุมชน/ สังคมและการ รักษาความสงบ เรียบร้อย	ระบบการบริหาร บริการของรัฐ มีคุณภาพ ทันสมัย มีธรรมาภิบาล รองรับการพัฒนา จังหวัดและการ ขับเคลื่อนการ พัฒนาประเทศ	๓.การพัฒนา คุณภาพ ประชาชน และความ มั่นคงในชีวิต ด้วยหลักปรัชญา ของ เศรษฐกิจ พอเพียง	๔.เพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหาร จัดการให้แก่ องค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเพิ่ม ประสิทธิภาพ และ ธรรมาภิบาล ของ ในภาครัฐ	(๓)พัฒนา ระบบการ ให้บริการ ประชาชน ของ หน่วยงาน ภาครัฐ	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนา ระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ

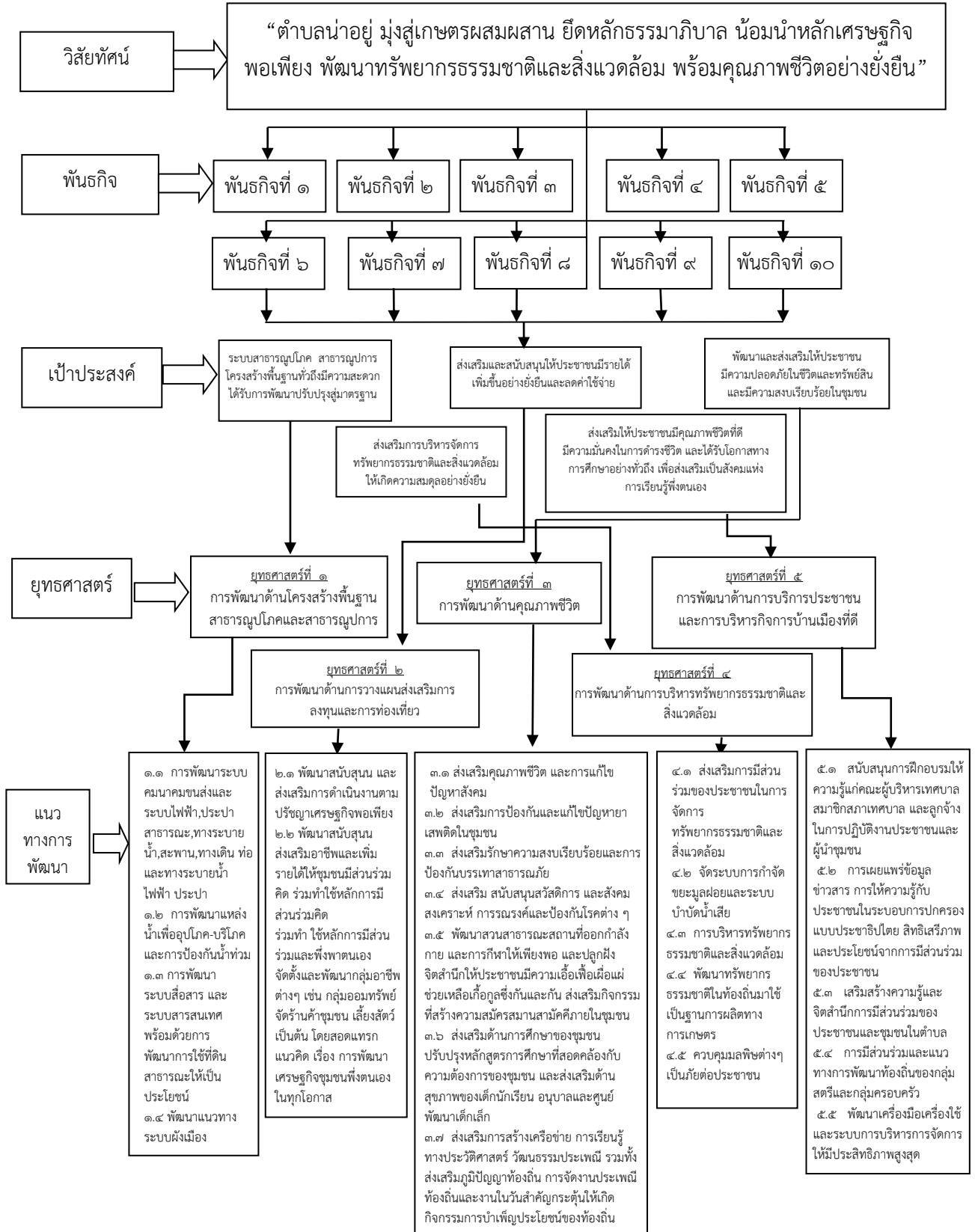
ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนา



ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง

Strategy Map

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง



การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑	ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	- ด้านบริการชุมชนและสังคม	- เคหะและชุมชน - แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	- กองช่าง	- กองคลัง - สำนักปลัด - กองการศึกษา
๒	การพัฒนาด้านการวางแผนส่งเสริมความเข้มแข็งทางการเกษตรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง การลงทุนและการท่องเที่ยว	- ด้านบริการชุมชนและสังคม - ด้านการเศรษฐกิจ	- แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - แผนงานการเกษตร	- สำนักปลัด	- กองคลัง - สำนักปลัด - กองการศึกษา
๓	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- ด้านบริการชุมชนและสังคม - ด้านการเศรษฐกิจ	- แผนงานสังคมสงเคราะห์ - แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - แผนงานการศึกษา	- สำนักปลัด - กองการศึกษา	- กองคลัง - สำนักปลัด - กองช่าง - กองสาธารณสุข
๔	ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ด้านการเศรษฐกิจ	- แผนงานการเกษตร - แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	- สำนักปลัด - กองสาธารณสุข	- กองคลัง - กองการศึกษา - กองช่าง - กองสาธารณสุข
๕	ด้านการบริการประชาชนและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	- ด้านการดำเนินงานอื่น - ด้านบริการชุมชนและสังคม	- แผนงานบริหารงานทั่วไป - แผนงานการรักษาความสงบภายใน - แผนงานการศึกษา	- สำนักปลัด - กองคลัง - ทุกส่วนราชการ	- กองคลัง - สำนักปลัด - กองการศึกษา - กองช่าง
	๕ ยุทธศาสตร์	๔ ด้าน	๘ แผนงาน	๕ สำนัก/กอง	๕ สำนัก/กอง

เทศบาลตำบลทุ่งหลวง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

➤ **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างเพิ่มมากขึ้น
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๗) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

- (๘) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) การจัดให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
 - (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 - (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - (๖) จัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - (๘) ให้มีการป้องกัน การควบคุม การบำบัดโรค และจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัย อาทิ การจัดตั้งศูนย์ อปพร.
 - (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
 - (๕) การจัดผังเมือง
 - (๖) จัดให้มีการอบรม พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ประชาคมระดับหมู่บ้านและระดับตำบล
- **ด้านการวางแผน ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) จัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยจัดการพัฒนา ปรับปรุง สถานที่ที่มีความพร้อมทางด้านธรรมชาติ และมีคุณค่าของตำบลให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว
 - (๒) การส่งเสริมและจัดหาตลาดเพื่อจำหน่ายผลผลิตในชุมชนของตำบล
 - (๓) การจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาล ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด พัฒนาอำเภอ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
 - (๔) ส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือสหการ
- **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๒) การส่งเสริมให้มีการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อม มลพิษ และน้ำเสียต่าง ๆ อันเกิดในพื้นที่
- **ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๒) การจัดการศึกษา
 - (๓) การส่งเสริมการกีฬา
 - (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
 - (๕) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

➤ **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ อปท. อื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบล หลงหวงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในรูปแบบของการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การพัฒนาเทศบาลตำบลหลงหวงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหลงหวงจึงเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งกลุ่มอาชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

เมื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายของ คณะผู้บริหารของเทศบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เทศบาลตำบลหลงหวง จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนา พิจารณาตามความสำคัญและความจำเป็น ออกมาเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ หรืออาจดำเนินการ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน อาทิ ถนน ไฟฟ้า ประปา แห่ลงน้ำ และทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ อาทิ การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ระบบบำบัดน้ำเสีย ควบคุมมลพิษต่าง ๆ ที่เป็นภัยต่อประชาชน และการพัฒนาพื้นที่สาธารณะประโยชน์รวมถึงการดูแลรักษาป่าชุมชนทุกแห่ง

(๓) การพัฒนาเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคม หมู่บ้าน และประชาคมตำบลหลงหวง เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการสร้างเสริมรายได้ให้แก่สมาชิก

(๕) การจัดการศึกษา พัฒนาศักยภาพ และสร้างมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย

(๖) การจัดผังเมือง และการวางผังเมือง

(๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

- (๘) คุ้มครอง ดูแล รักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖.๒ ภารกิจรอง

- (๑) อนุรักษ์ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น พิธีกรรม และส่งเสริม วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น เช่น วันสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง วันเข้าพรรษา ไทยทรงดำ เป็นต้น
- (๒) สนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากจน เช่น สร้างลาน กีฬา จัดศูนย์ส่งเสริมต่าง ๆ และจัดให้มีกิจกรรมการส่งเสริมเด็กและเยาวชน เช่น แข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด
- (๓) จัดให้มีการอบรม ส่งเสริมศักยภาพผู้นำชุมชน ประชาคมในระดับหมู่บ้านและระดับตำบล
- (๔) จัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยจัดการพัฒนา ปรับปรุง สถานที่ที่มีความพร้อมทางด้าน ธรรมชาติและมรดกของตำบลให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว
- (๕) จัดให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ เป็นต้น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับ องค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การ วิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการ ผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ที่องค์กรจะต้องหาวิธีในการ แก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอก ขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้อง เสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่ง การบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งหลวง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัจจุบันเทศบาลตำบลทุ่งหลวง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาและหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๓๐ อัตรา ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานเลือกตั้ง งานคุ้มครอง และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

- | | |
|--|---------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑. นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๑๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๔. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๕. เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|---|---------------|
| ๑๕. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๖. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๗. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |

๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒ อัตรา
๒๑. พนักงานขับรถดับเพลิง	จำนวน ๑ อัตรา
๒๒. พนักงานวิทยุ	จำนวน ๑ อัตรา
๒๓. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๒ อัตรา
๒๔. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๒๕. แม่บ้าน	จำนวน ๓ อัตรา
๒๖. คนสวน	จำนวน ๑ อัตรา
๒๗. พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๔ อัตรา
๒๘. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๓ อัตรา
๒๙. คนงานทั่วไป	จำนวน ๔ อัตรา

รวมพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๕ อัตรา

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร เงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานพัสดุอาวุโส	จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๘. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๙. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๒ อัตรา
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๒ อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๔. คนงานทั่วไป

จำนวน ๔ อัตรา

๑๕. พนักงานขับรถยนต์

จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ การเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)

จำนวน ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

๓. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

๔. วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

๕. นายช่างโยธาชำนาญงาน

จำนวน ๑ อัตรา

๖. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน

จำนวน ๑ อัตรา

๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

จำนวน ๑ อัตรา

๘. เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๙. ผู้ช่วยนายช่างโยธา

จำนวน ๑ อัตรา

๑๐. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

จำนวน ๑ อัตรา

๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

๑๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๓. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ

จำนวน ๓ อัตรา

๑๔. พนักงานขับรถยนต์

จำนวน ๑ อัตรา

๑๕. พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า

จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงาน ด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการข้อมูลผอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักวิชาการสุขภาพชุมชนชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|--------------------|---------------|
| ๙. พนักงานขับรถขยะ | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๑๐. คนงานทั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |

รวมพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษาให้ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
|--------------------------------------|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------|---------------|
| ๗. คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------|---------------|

พนักงานครูเทศบาล

- | | |
|------------------------------|---------------|
| ๘. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๘ อัตรา |
| ๙. ครู | จำนวน ๔ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|---------------------------|---------------|
| ๑๐. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๙ อัตรา |
| ๑๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษ์) | จำนวน ๖ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-----------------|---------------|
| ๑๒. ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๓ อัตรา |
|-----------------|---------------|

รวมพนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการ

ควบคุมภายในของของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑. นักตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ เทศบาลตำบลทุ่งหลวงได้พิจารณาเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ในการนี้ได้พิจารณาเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง กับเทศบาลตำบลปากท่อ และเทศบาลตำบลห้วยซันสีห์ ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดเดียวกัน และมีรายได้ใกล้เคียงกัน เพื่อพิจารณาอย่างรอบคอบว่าสมควรกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้น หรือยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็นเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น

ข้อมูลทั่วไป

ที่	รายละเอียด	ทต.ทุ่งหลวง	ทต.ห้วยซันสีห์
๑	จำนวนขนาดพื้นที่	๑๓๓.๒๖๒ ตร.กม.	๒๙ ตร.กม.
๒	จำนวนประชากร	๑๓,๘๙๘ คน	๑๕,๗๑๑ คน
๓	จำนวนหมู่บ้าน	๑๖ หมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน
๔	เทศบาลประเภท	สามัญ	สามัญ
๕	การกำหนดส่วนราชการ	๕ กอง ๑ หน่วย	๘ กอง ๑ หน่วย
๖	จำนวนพนักงานเทศบาล	๑๓๐ อัตรา	๑๒๐ อัตรา
๗	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	๙๒,๔๕๐,๐๐๐ บาท	๙๕,๒๓๔,๕๐๐ บาท
๘	รายจ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๓๑,๖๓๘,๐๘๐ บาท	๒๕,๖๑๓,๕๘๐ บาท
๙	คิดเป็นร้อยละ	๓๔.๒๒	๒๖.๙๐

ข้อมูลอัตรากำลัง

ที่	จำนวนอัตรากำลัง	ทต.ทุ่งหลวง	ทต.ห้วยซันสีห์
๑	- บริหาร	๒	๒
๒	- อำนวยการ	๑๕	๑๔
๓	- วิชาการ	๑๒	๑๑
๔	- ทั่วไป	๑๖	๑๘
๕	- ลูกจ้างประจำ	-	๔
๖	- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๘	๔๔
๗	- พนักงานจ้างทั่วไป	๓๐	๒๒
๘	- พนักงานครูเทศบาล	๔	๕
	รวม	๑๓๐	๑๒๐

จากข้อมูลการเปรียบเทียบดังกล่าวข้างต้น พบว่าเทศบาลตำบลห้วยชินสีห์ ซึ่งเป็นเทศบาลประเภทสามัญ และอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน แต่มีขนาดพื้นที่น้อยกว่า แต่มีจำนวนประชากรมากกว่า ประกอบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๙๕,๖๘๕,๕๐๐ บาท จึงทำให้มีโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่น้อยกว่า แต่มีโครงสร้างส่วนราชการภายในมากกว่าเทศบาลตำบลทุ่งหลวง และเมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลตำบลห้วยชินสีห์ จะเห็นได้ว่ามีข้อมูลด้านต่าง ๆ ใกล้เคียงกับเทศบาลตำบลทุ่งหลวง เช่น จำนวนอัตรากำลัง ประเภทตำแหน่ง และประเภทสายงานของพนักงานเทศบาล และมีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ใกล้เคียงกัน ถึงแม้จะมีพื้นที่ความรับผิดชอบน้อยกว่า แต่มีโครงสร้างส่วนราชการมากกว่าเทศบาลตำบลทุ่งหลวง และเมื่อพิจารณาจากค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้ง ๒ แห่ง พบว่าเทศบาลตำบลทุ่งหลวง มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๕ สูงกว่าเทศบาลตำบลปากท่อ และเทศบาลตำบลห้วยชินสีห์ แต่ยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้เทศบาลประเภทสามัญ มีหน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการที่จำเป็น และให้กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ บทวิเคราะห์การกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน	สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
<p>สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล และเลขานุการนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานเลือกตั้ง งานคุ้มครอง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>- สำนักปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการ ระดับกลาง ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ได้แก่</p> <p>(๑) ฝ่ายอำนวยการ ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานงบประมาณ งานพัฒนาชุมชน งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานสังคมสงเคราะห์ งานกิจการสตรีและคนชรา และงานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>(๒) ฝ่ายปกครอง ได้แก่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานบริหารทั่วไป งานนิติการงานทะเบียนราษฎร งานรักษาความสงบเรียบร้อย และงานกิจการสภา</p> <p>- อัตรากำลังปัจจุบัน สายวิชาการ สายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <p>- สังคมผู้สูงอายุ มีปริมาณงานมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และในอนาคตมีแนวโน้มที่จะต้องจัดตั้ง กองสวัสดิการและสังคม เพื่อกระจายอำนาจการตัดสินใจ และความรับผิดชอบ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพ</p>

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่ ภารกิจงานในปัจจุบัน	สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
<p>กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร เงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>- กองคลัง เป็นส่วนราชการ ระดับกลางประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ได้แก่</p> <p>(๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง ได้แก่ งานระเบียบการคลัง งานสถิติการคลัง งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ และทรัพย์สิน และงานบริหารทั่วไป</p> <p>(๒) ฝ่ายพัฒนารายได้ ได้แก่ งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ และงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>- อัตรากำลังของกองคลัง มีสายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และแนวโน้มในอนาคต หากเทศบาลตำบลทุ่งหลวง จัดตั้งกองประปา ปริมาณงานเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี ประปา จะถูกตัดโอนไปไว้ในกองประปา ทำให้ปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลังของกองคลังมีความเหมาะสม</p>
<p>กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจงานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ การเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>- กองช่าง เป็นส่วนราชการ ระดับกลาง ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ได้แก่</p> <p>(๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ได้แก่ งานวิศวกรรมโยธา งานผังเมือง งานสถาปัตยกรรม และงานควบคุมอาคาร</p> <p>(๒) ฝ่ายการโยธา ได้แก่ งานสาธารณูปโภค งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย งานผลิตประปา) และงานบริหารทั่วไป</p> <p>- อัตรากำลังของกองช่าง เมื่อเทียบกับปริมาณงานในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ประกอบกับหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง เป็นตำแหน่งว่างสายวิชาการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง</p> <p>- เทศบาลตำบลทุ่งหลวง มีการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจการประปา แต่ยังไม่ได้รับผิดชอบโดยตรง มีตำแหน่งเจ้าพนักงานประปา ๑ อัตรา แต่ยังไม่มีการแต่งตั้งตำแหน่ง ในอนาคตจำเป็นต้องจัดตั้งกองประปา เพื่อรับรองปริมาณงาน และเพื่อให้การบริหารกิจการประปามีความชัดเจน มีข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางมารับผิดชอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการดำเนินกิจการประปาของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง</p>

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่ ภารกิจงานในปัจจุบัน	สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำ แผนงาน ด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกัน ฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งาน สุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งาน อนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้าน สาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งาน ศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งาน มาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์ สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันต สาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและ พัฒนาระบบจัดการข้อมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และ ผู้ด้อยโอกาสงานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและ บำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้า ระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริม สนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการ ฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและ จัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วน ราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ได้แก่</p> <p>(๑) ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ได้แก่ งาน ควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งาน ส่งเสริมสาธารณสุข งานจัดการมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล งานรักษาความสะอาด และงานบริหาร ทั่วไป</p> <p>(๒) ฝ่ายบริการสาธารณสุข ได้แก่ งาน ส่งเสริมสุขภาพ และงานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>- โครงสร้างของกองสาธารณสุขมีความเหมาะสม กับภารกิจและปริมาณงาน แต่อัตรากำลังของ เทศบาลยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข หัวหน้า ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริการ สาธารณสุข เป็นตำแหน่งที่ว่าง จากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา- ๒๐๑๙ ที่ผ่านมา เทศบาลตำบลทุ่งหลวง จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เพื่อขับเคลื่อนงาน ด้าน สาธารณ สุขให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>
<p>กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตาม อรรถศาสตร์ เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งาน การศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและ ส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทาง</p>	<p>- กองการศึกษา เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ได้แก่</p> <p>(๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา ได้แก่ งานบริหาร การศึกษา งานวิชาการ และงานบริหารทั่วไป</p> <p>(๒) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ได้แก่ งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและ วัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ และงาน กิจกรรมเด็กและเยาวชน</p>

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่ ภารกิจงานในปัจจุบัน	สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
<p>การศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และการศึกษาออกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>- โครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ยังไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๘ แห่ง แต่มีพนักงานครู เพียง ๔ อัตรา จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานครูให้ครบทุกศูนย์ แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และภาระค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง เทศบาลตำบลทุ่งหลวง จำเป็นต้องขอรับงบประมาณสนับสนุนด้านบุคลากรจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้ เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>- หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่ขึ้นตรงกับ ปลัดเทศบาล - โครงสร้างเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ปัจจุบัน ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ยังเป็น ตำแหน่งที่ว่าง จึงต้องเร่งหาผู้มาดำรงตำแหน่ง เพื่อรับผิดชอบงานตรวจสอบภายใน อาจเสนอให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาแทน</p>

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลทุ่งหลวงมีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยทำการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน สภาพปัญหา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ ดำเนินการ และกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณ งาน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการ

อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้เทศบาลจัดทำโครงสร้างส่วนราชการ รวมถึงกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่จำเป็นให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น และให้กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการที่จำเป็นต้องมีจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานทะเบียนราษฎร - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานนิติการ 	<p>๑. สำนักงานปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานทะเบียนราษฎร - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานนิติการ 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ ๑,๒,๓,๔,๕</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารทั่วไป <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารทั่วไป <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ ๑,๒,๓,๔,๕</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรมโยธา - งานผังเมือง - งานสถาปัตยกรรม - งานควบคุมอาคาร ๓.๒ ฝ่ายการโยธา <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย - งานผลิต (กิจการประปา) - งานบริหารทั่วไป 	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรมโยธา - งานผังเมือง - งานสถาปัตยกรรม - งานควบคุมอาคาร ๓.๒ ฝ่ายการโยธา <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย - งานผลิต (กิจการประปา) - งานบริหารทั่วไป 	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ ๑,๒,๓,๔,๕
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริหารทั่วไป ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค 	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริหารทั่วไป ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค 	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ ๓,๔
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ - งานบริหารทั่วไป ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม 	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ - งานบริหารทั่วไป ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม 	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ ๑,๒,๓,๔,๕
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

ซึ่งมีแนวโน้มว่าจำเป็นต้องมีการกำหนดงานและส่วนราชการเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง และเพื่อให้มีโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมและชัดเจน กระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เห็นควรพิจารณาจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ ได้แก่ กองกิจการประปา เนื่องจากเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ได้ดำเนินให้บริการน้ำประปาแก่ประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งหลวง จำนวน ๗ หมู่บ้าน จากทั้งหมด ๑๖ หมู่บ้าน และในอนาคตคาดการณ์ว่าจะมีปริมาณ

งานเพิ่มมากขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจจากประปาหมู่บ้าน และการขยายตัวของภาคครัวเรือนและภาคธุรกิจต่าง ๆ ประกอบกับตำบลทุ่งหลวงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลทุ่งหลวงและมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงวัย ตลอดจนเพื่อรองรับปริมาณงานการถ่ายโอนภารกิจเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ จากส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นควรจัดตั้งกองสวัสดิการสังคมเพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงาน

๘.๒ บทวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนอัตรากำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคลากร)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน (ย้าย) การลาออก การเกษียณอายุราชการ และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคบส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มศักยภาพหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานในอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มประมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตรากำลังเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้ในการทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

- ๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์
- ๑ สัปดาห์จะปฏิบัติงาน ๕ วัน
- ๑ ปี จะมีวันปฏิบัติงาน ๒๖๐ วัน
- วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน
- วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน
- คิดเฉลี่ยวันหยุด ลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน
- รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน
- * วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
 (๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)
- ** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๖๐x๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที
 ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ =

$$\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีนี้ จำเป็นต้องใช้วิธีการคำนวณที่มีความซับซ้อนกว่า

ปัจจุบันเทศบาลตำบลทุ่งหลวง มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างที่มีอยู่ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตรากำลังที่มี)			
		พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ปลัดเทศบาล	-	๑	-	-	-
รองปลัดเทศบาล	-	๑	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล	งานบริหารทั่วไป	๖	-	๓	๕
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	๑	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	-	๑	-
	งานงบประมาณ	-	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๒	-	๒	-
	งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	-	-	-	-
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	-	-	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
	งานกิจการสตรีและคนชรา	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	-	๔	๔

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตรากำลังที่มี)			
		พนักงาน เทศบาล	พนักงานครู เทศบาล	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	งานทะเบียนราษฎร	๓	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานกิจการสภา	-	-	-	-
	งานรักษาความสงบเรียบร้อย	-	-	-	-
	งานเลขานุการผู้บริหาร	-	-	๑	-
	งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	-	-	-	๒
กองคลัง	งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	-	-	๑
	งานการเงินและบัญชี	๔	-	๓	-
	งานระเบียบการคลัง	-	-	-	-
	งานสถิติการคลัง	-	-	-	-
	งานบริหารทั่วไป	-	-	๑	-
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	๑
	งานพัฒนารายได้	-	-	-	-
	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	-	-	-	-
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒	-	๒	-
กองช่าง	งานสถาปัตยกรรม	-	-	-	-
	งานวิศวกรรมโยธา	๑	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
	งานสาธารณสุขโรค	๓	-	๒	๑
	งานควบคุมอาคาร	-	-	-	-
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	-	-	-	-
	งานพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย	-	-	-	-
	งานผลิตประปา	๑	-	-	๓
	งานบริหารทั่วไป	๔	-	๑	๑
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	งานบริหารทั่วไป	-	-	๑	-
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
	งานส่งเสริมสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	-	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	-	๒
	งานส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-	-
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๑	-	-	๑
กองการศึกษา	งานบริหารทั่วไป	๑	-	-	-
	งานวิชาการ	-	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๑	๔	๑๗	๘
	งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานกีฬาและนันทนาการ	-	-	-	-
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-
รวมอัตรากำลัง		๔๕	๑๒	๔๒	๓๓

เทศบาลตำบลทุ่งหลวง ได้ดำเนินการจัดเก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาว่าปัจจุบันมีงานและปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเท่าใด เพื่อให้ทราบ ว่า อัตรากำลังที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานหรือไม่อย่างไร

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง

ที่	งาน	ปริมาณทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (นาที)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
สำนักปลัดเทศบาล				
ฝ่ายอำนวยการ				
๑	งานบริหารทั่วไป	๗,๖๘๑	๑๘๐	๑๖.๗๐
๒	งานการเจ้าหน้าที่	๕,๕๓๗	๑,๓๘๐	๘.๒๐
๓	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๘๗๕	๑,๓๘๐	๒.๕๕
๔	งานงบประมาณ	๒๗๕	๑,๓๘๐	๐.๘๐
๕	งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	๑๖๐	๑,๒๔๐	๒.๔๐
๖	งานพัฒนาชุมชน	๒,๗๖๐	๑๒๐	๔.๐๐
๗	งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๔๓๑	๑๒๐	๐.๖๒
๘	งานกิจการสตรีและคนชรา	๒๓๙	๓๖๐	๑.๐๔
๙	งานสังคมสงเคราะห์	๘๖๐	๖๐	๐.๖๒
๑๐	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑๖	๕๖๐	๐.๑๑
๑๑	งานเลขานุการผู้บริหาร	๑,๔๖๓	๖๐	๑.๐๖
ฝ่ายปกครอง				
๑๒	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑,๗๘๖	๑๒๐	๒.๕๙
๑๓	งานทะเบียนราษฎร	๓,๕๘๓	๖๐	๒.๖๐
๑๔	งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๔๗๘	๖๐	๐.๓๕
๑๕	งานกิจการสภา	๒๘๕	๔๘๐	๑.๖๕
๑๖	งานนิติการ	๑๓๒	๑,๓๘๐	๒.๒๐
๑๗	งานบริหารทั่วไป	๖๕๘	๑๖๐	๑.๒๗
กองคลัง				
ฝ่ายบริหารงานคลัง				
๑	งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	๑,๔๕๒	๒๔๐	๔.๒๑
๒	งานการเงินและบัญชี	๒,๙๘๕	๑๒๐	๔.๓๓
๓	งานระเบียบการคลัง	๑๔	๑,๓๘๐	๐.๒๓
๔	งานสถิติการคลัง	๓๖	๑,๓๘๐	๐.๖๐
๕	งานบริหารทั่วไป	๑,๖๘๓	๖๐	๑.๒๒
ฝ่ายพัฒนารายได้				
๖	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒๕๐	๑,๓๘๐	๗.๕๐
๗	งานพัฒนารายได้	๒,๓๖๐	๑,๓๘๐	๓๙.๓๓
๘	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๑,๓๖๓	๑,๓๘๐	๒๒.๗๒
๙	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒,๖๓๐	๑,๓๘๐	๑๐.๕๐
กองช่าง				
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง				
๑	งานสถาปัตยกรรม	๑๓๖	๒๐๐	๐.๓๙

ที่	งาน	ปริมาณทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (นาที)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๒	งานวิศวกรรมโยธา	๒,๑๗๕	๑๖๐	๔.๒๐
๓	งานผังเมือง	๔๕	๑,๓๘๐	๐.๗๕
๔	งานควบคุมอาคาร <u>ฝ่ายการโยธา</u>	๑,๗๐๓	๒๔๐	๔.๙๔
๕	งานสาธารณสุขโรค	๙๓๖	๑,๓๘๐	๑๙.๔๒
๖	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๘๖	๑,๓๘๐	
๗	งานพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย	๑๖	๑,๓๘๐	๑๗.๒๕
๘	งานผลิตประปา	๒,๗๖๐	๑,๓๘๐	๔๐.๙๓
๙	งานบริหารทั่วไป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>	๒,๒๔๐	๑,๓๘๐	๑๑.๓๗
๑	งานบริหารทั่วไป	๑,๖๒๗	๖๐	๑.๑๘
๒	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๓๐	๒,๕๒๐	๐.๙๑
๓	งานวางแผนสาธารณสุข	๑,๒๓๖	๑๒๐	๑.๗๙
๔	งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓๗๕	๖๐๐	๒.๗๒
๕	งานรักษาความสะอาด <u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u>	๓,๕๒๐	๓๖๐	๑๕.๓๐
๖	งานส่งเสริมสุขภาพ	๔๕๐	๑,๓๘๐	๗.๕๐
๗	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๗๕๐	๑,๓๘๐	๑๒.๕๐
	กองการศึกษา <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u>			
๑	งานบริหารทั่วไป	๑,๘๙๙	๑๒๐	๒.๗๕
๒	งานวิชาการ	๔๗๖	๒๔๐	๑.๓๘
๓	งานบริหารการศึกษา <u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	๓,๘๙๔	๔๘๐	๒๒.๕๗
๔	งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๑๖๙	๑,๒๐๐	๒.๔๕
๕	งานกีฬาและนันทนาการ	๑๒	๓,๖๖๐	๐.๕๓
๖	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๗๘๖	๒๔๐	๒.๒๘

เทศบาลตำบลทุ่งหลวง ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>ปลัดเทศบาล</u>								
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ ก.ท. สอบ
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ ก.ท. สอบ
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ ก.ท.สอบ
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ ก.ท.สอบ
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ ก.ท.สอบ
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ ก.ท.สอบ
นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ ก.ท.สอบ
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ ก.ท. สอบ
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ ก.ท.สอบ
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลัง	๑๓๒	๑๓๒	๑๓๒	๑๓๒				

๕. ตารางการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราจ้างงาน				ค่าใช้จายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จายรวม (๔)		หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ	ปีงบประมาณ = ปีพิเศษ	อัตราจ้างงานเต็ม / ๓๓	ปีพิเศษ	ปีพิเศษ	ปีพิเศษ	ปีพิเศษ	ปีพิเศษ	ปีพิเศษ		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๗๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	-	๑	-	-	๒๖,๑๒๐	๒๖,๑๒๐	๒๖,๑๒๐	๒๖,๑๒๐	๒๖,๑๒๐	๑,๐๐๔,๘๘๐	ก.ท.
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๕๘,๐๕๐	๑๓๔,๕๐๐	-	๑	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๕๑,๕๘๐	
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑) พนักงานเทศบาล	กลาง	๑	๔๕๕,๕๖๐	๑๓๔,๕๐๐	-	๑	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๖๒๙,๕๐๐	
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	-	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๕๓,๗๒๐	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘๘,๐๐๐	-	๑	-	-	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๕๖๖,๕๘๐	
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๔๙๐,๘๐๐	-	-	๑	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๕๓๙,๘๘๐	
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๑	๒๒๙,๙๖๐	-	-	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๕๕,๒๘๐	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๙	นิติกร	ป.ก.	๑	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๖๗,๕๖๐	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๒๔๓,๘๔๐	-	-	๑	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๕๕,๐๐๐	
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๙,๙๒๐	
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๐๙,๓๒๐	
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๑	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๔๖,๓๖๐	
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑	๓๒๖,๔๘๐	-	-	๑	-	-	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๓๓๑,๖๘๐	
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑	๒๑๕,๕๖๐	-	-	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๒๒๒,๗๖๐	
๑๖	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ช.ง.	๑	๓๘๑,๑๒๐	-	-	๑	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๓๖๐	๔๐๖,๘๘๐	
๑๗	เจ้าพนักงานทะเบียน	ช.ง.	๑	๔๖๐,๕๖๐	-	-	๑	-	-	๑๕,๘๖๐	๑๕,๘๖๐	๑๕,๘๖๐	๑๕,๘๖๐	๑๕,๘๖๐	๕๐๖,๕๖๐	
๑๘	เจ้าพนักงานสุรกร	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๒๖,๗๒๐	ว่างเต็ม
๒๐	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	๑๒๙,๖๐๐	-	-	๑	-	-	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๑๓๕,๙๖๐	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๓๐,๘๐๐	-	-	๑	-	-	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๑๓๖,๐๘๐	
๒๒	พนักงานวิทยุ		๑	๑๙๕,๙๖๐	-	-	๑	-	-	๗,๙๖๐	๗,๙๖๐	๗,๙๖๐	๗,๙๖๐	๗,๙๖๐	๒๐๓,๘๘๐	

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน		ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙	
๒๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๒๕๗,๖๘๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่างเต็ม	
๒๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๒๔๖,๔๘๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑๘๗,๒๐๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		๑	๒๔๓,๓๒๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๖,๑๒๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๓,๒๔๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑๕๓,๕๒๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๑	พนักงานช่างทั่วไป		๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๒	พนักงานขับรถยนต์		๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๓	แม่บ้าน		๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๔	คนสวน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๕	พนักงานดับเพลิง		๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองคลัง (๑๔)																	
พนักงานเทศบาล																	
๓๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๔๒๑,๐๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ก.พ.	
๓๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๑๔,๖๘๐	๑๘๖,๐๐๐	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	อ.ส.	๑	๓๗๒,๐๘๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ช.ง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑๑๙,๗๖๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๔๓	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑๘๗,๒๐๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		ว่างเต็ม
๔๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๓๑๘,๕๖๐	-	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	เงิน / ลค	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙		
๔๕	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	๑๘๗,๒๐๐	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๒๑๒,๕๖๐	๒๑๒,๕๖๐	๒๑๒,๕๖๐	ว่างเต็ม
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๘๘,๒๘๐	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๒๑๓,๖๔๐	๒๑๓,๖๔๐	๒๑๓,๖๔๐	ว่างเต็ม
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๓๐,๐๘๐	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๕,๓๖๐	๑๓๕,๓๖๐	๑๓๕,๓๖๐	ว่างเต็ม
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๖๕,๗๒๐	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๗๑,๔๔๐	๑๗๑,๔๔๐	๑๗๑,๔๔๐	ว่างเต็ม
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๗๖,๑๖๐	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๑,๖๘๐	ว่างเต็ม
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๕๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๕๒	คนงาน		๔	๔๓๒,๐๐๐	-	-	๔	๔	-	-	๔	๔	๔	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
กองช่าง (๑๕)																			
พนักงานเทศบาล																			
๕๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๓๔,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๗๑๒,๘๐๐	๗๑๒,๘๐๐	๗๑๒,๘๐๐	ก.ท.
๕๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔๒๑,๖๐๐	๔๒๑,๖๐๐	๔๒๑,๖๐๐	ว่างเต็ม
๕๕	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๙๐,๖๔๐	๓๙๐,๖๔๐	๓๙๐,๖๔๐	ว่างเต็ม
๕๖	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕๗	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	๒๗๕,๐๔๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๙๒,๐๔๐	๒๙๒,๐๔๐	๒๙๒,๐๔๐	ว่างเต็ม
๕๘	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	ว่างเต็ม
๕๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๓๕๗,๗๒๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๖๓,๙๘๐	๓๖๓,๙๘๐	๓๖๓,๙๘๐	ว่างเต็ม
๖๐	เจ้าพนักงานประปา	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๙๗,๘๐๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง		๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๘๖,๖๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๘๖,๖๐๐	ว่างเต็ม
๖๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๒๕,๐๔๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๑,๖๘๐	๑๓๑,๖๘๐	๑๓๑,๖๘๐	ว่างเต็ม
๖๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๘๙,๓๖๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๙๕,๐๘๐	๑๙๕,๐๘๐	๑๙๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๖,๑๒๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๖๒,๘๘๐	๑๖๒,๘๘๐	๑๖๒,๘๘๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๕	พนักงานจมนวดนวดบำบัด		๓	๓๒๔,๐๐๐	-	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ	เพิ่ม / ลด	เพิ่ม / ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๗	พนักงานขับรถกระบะเข้า		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๖)														
	พนักงานเทศบาล														
๖๘	ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	ก.ท.
๖๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	ก.ท.
๗๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	-	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	ก.ท.
๗๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๒๕๗,๕๐๐	-	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๒๖๓,๗๘๐	๒๖๓,๗๘๐	๒๖๓,๗๘๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๗๔	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑๘๗,๒๐๐	-	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๔,๗๖๐	
๗๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๓,๕๒๐	-	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๑๕๙,๒๔๐	๑๕๙,๒๔๐	๑๕๙,๒๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป														
๗๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๒	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๗๗	คนงาน		๒	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	กองการศึกษา (๐๘)														
	พนักงานเทศบาล														
๗๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	ก.ท.
๗๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	-	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	ก.ท.
๘๐	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	-	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	ก.ท.
๘๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๕,๘๐๐	๔๑๕,๘๐๐	๔๑๕,๘๐๐	
๘๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๒๕๕,๕๔๐	-	-	-	-	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	๒๖๖,๐๖๐	๒๖๖,๐๖๐	๒๖๖,๐๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๘๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป														

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายทั้งหมดขั้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	เพิ่ม / ลด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๘๔	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	อุดหนุน
๘๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดสนมสุขทวารวดี		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๘๖	ครู	ค.ศ.๒	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เทศบาล
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจทักษะ)		๑	๑๒๒,๖๔๐	-	-	๑	๑	๑	๕,๔๐๐	-	-	๑๒๗,๕๖๐	๑๒๗,๕๖๐	๑๒๗,๕๖๐	อุดหนุน
๘๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเขาพระเอก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๘๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๘๙	ครู	ค.ศ.๒	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	รายได้
๙๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๒๐๔,๒๔๐	-	-	๑	๑	๑	๘,๕๒๐	-	-	๒๑๕,๕๒๐	๒๑๕,๕๒๐	๒๑๕,๕๒๐	รายได้
๙๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนชุมชนวัดทุ่งหลวง		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๙๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	รายได้
๙๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๒๐๒,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	๘,๕๒๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	รายได้
๙๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๒๐๒,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	๘,๕๒๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	รายได้
๙๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๙๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านพุดกาย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๙๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	รายได้
๙๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๒๐๒,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	๘,๕๒๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	รายได้
๙๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๒๐๒,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	๘,๕๒๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	รายได้
๙๘	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจทักษะ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๙๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองบัวใส		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	รายได้
๑๐๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๒๐๒,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	๗,๖๘๐	-	-	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	รายได้
๑๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจทักษะ)		๑	๑๒๒,๖๔๐	-	-	๑	๑	๑	๕,๑๖๐	-	-	๑๒๗,๕๖๐	๑๒๗,๕๖๐	๑๒๗,๕๖๐	รายได้
๑๐๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดสันติภิศกาวม		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน

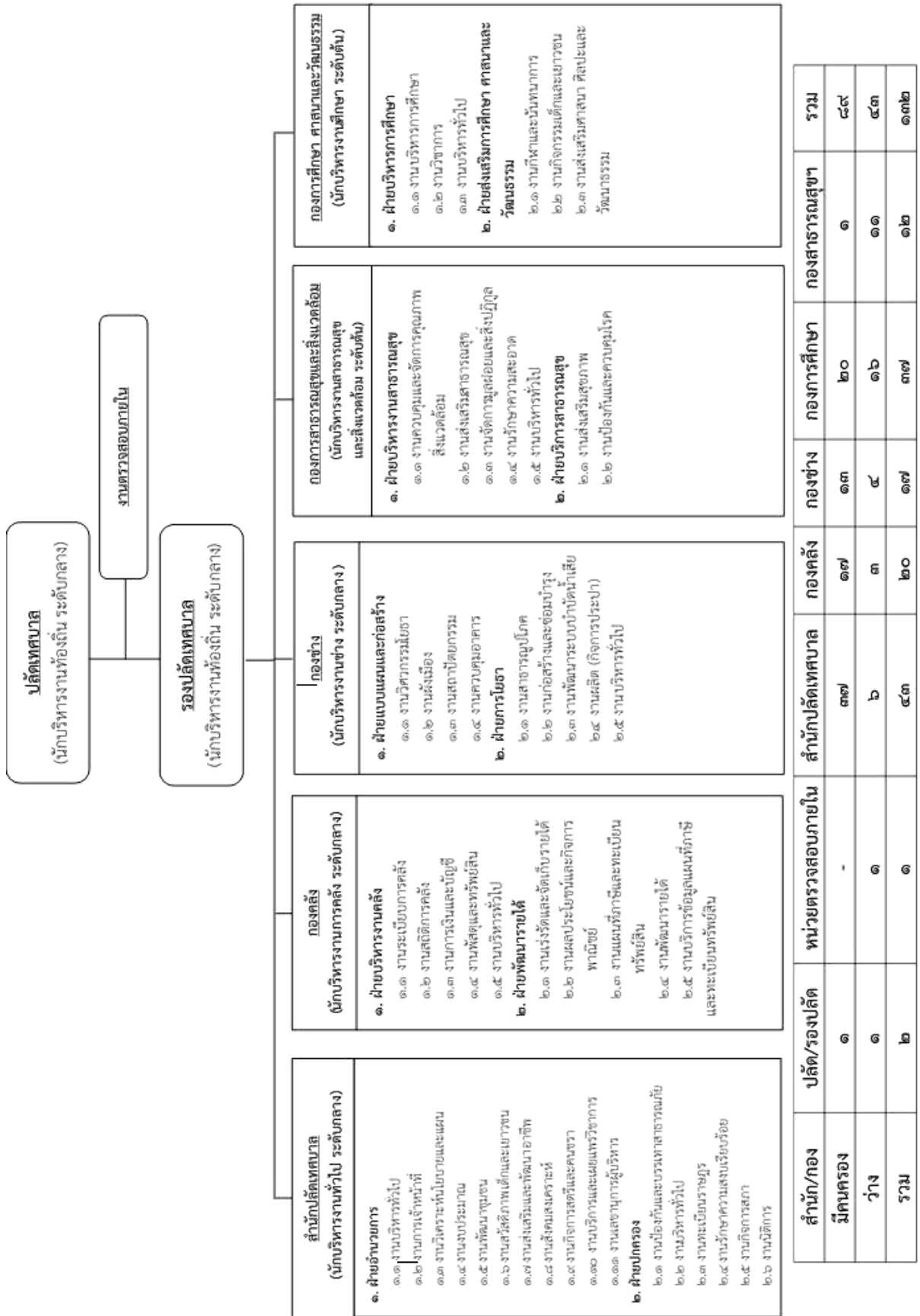
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐๔	ครู	ค.ศ.๒	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุทกพูน
๑๐๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๒๐๒,๓๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รายได้
๑๐๖	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการทักษะ)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุทกพูน
๑๐๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุทกพูน
๑๐๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองไม้	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุทกพูน
๑๐๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุทกพูน
๑๑๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	๒๐๔,๒๔๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รายได้
๑๑๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุทกพูน
๑๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการทักษะ)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุทกพูน
๑๑๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองวัวถ้ำ	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุทกพูน
๑๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๒๐๔,๒๔๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รายได้
๑๑๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุทกพูน
๑๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการทักษะ)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุทกพูน
๑๑๗	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุทกพูน
๑๑๘	พนักงานเทศบาล	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๑๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
(๔)	รวม		๑๓๒	๒๖,๒๘๖,๙๖๐	๙๖๙,๖๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%														
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														

หมายเหตุ

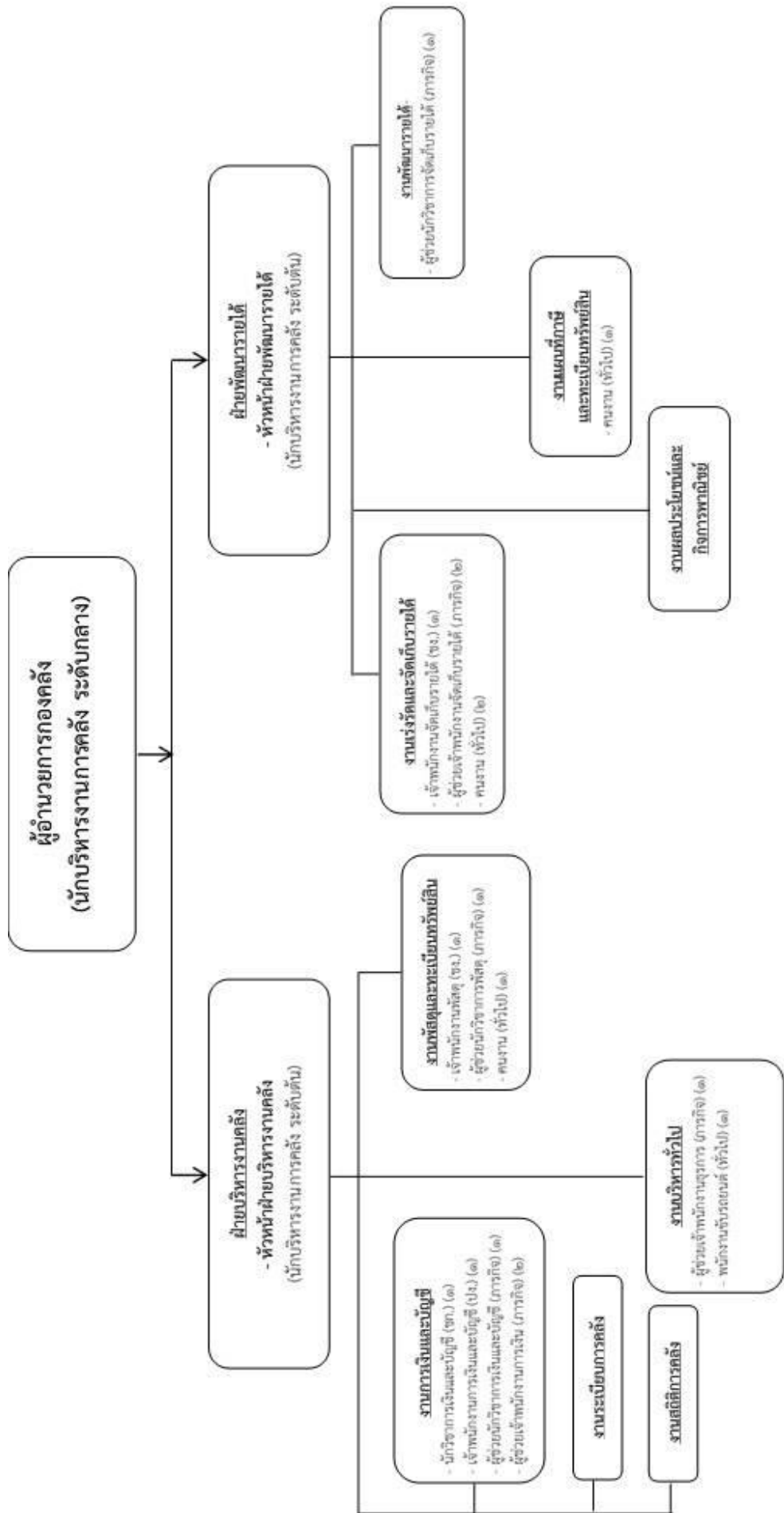
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๙๔,๓๕๙,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๙๙,๑๐๔,๒๕๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๑๐๔,๐๕๙,๕๖๒ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

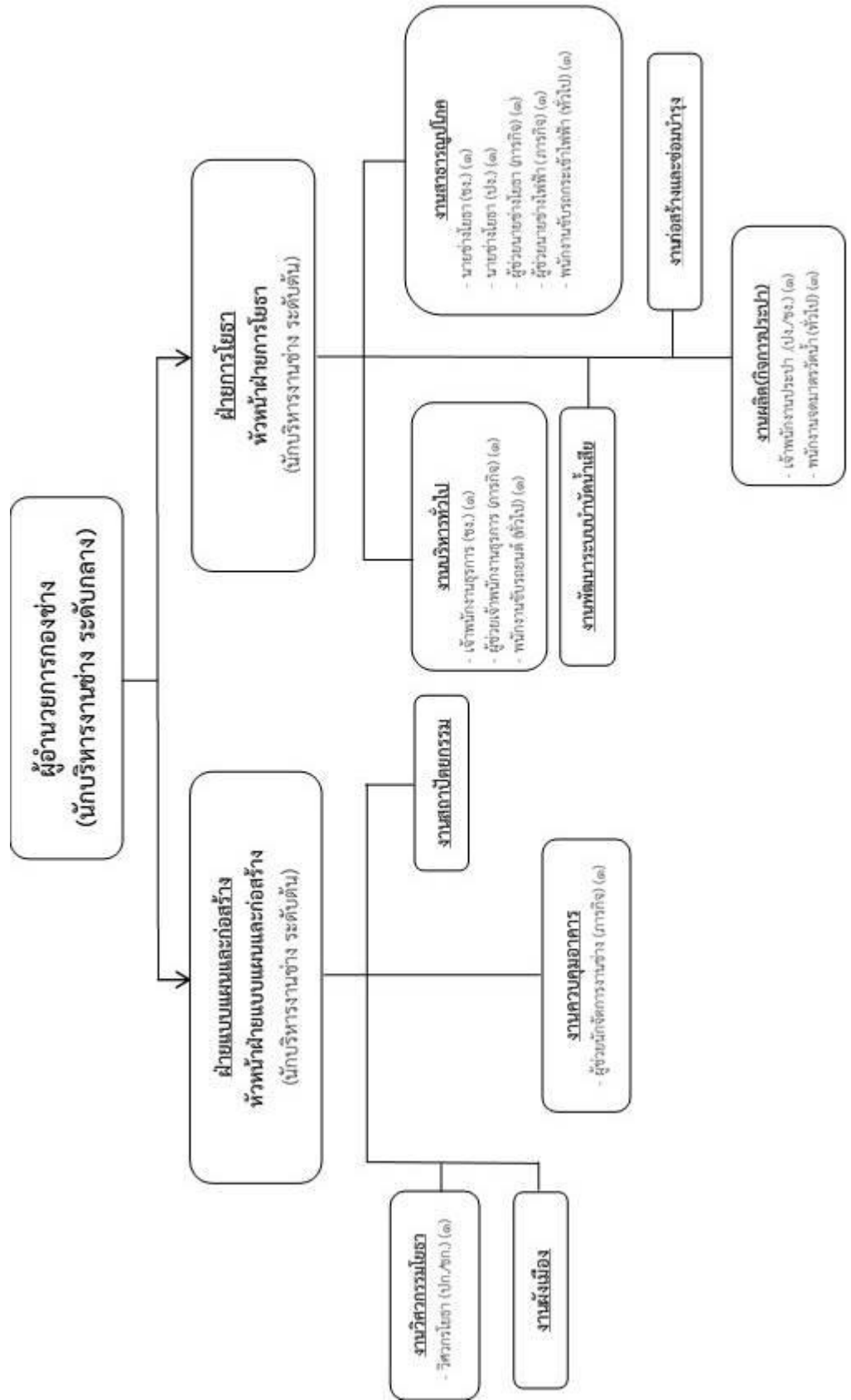
โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่าบ่อหลวง



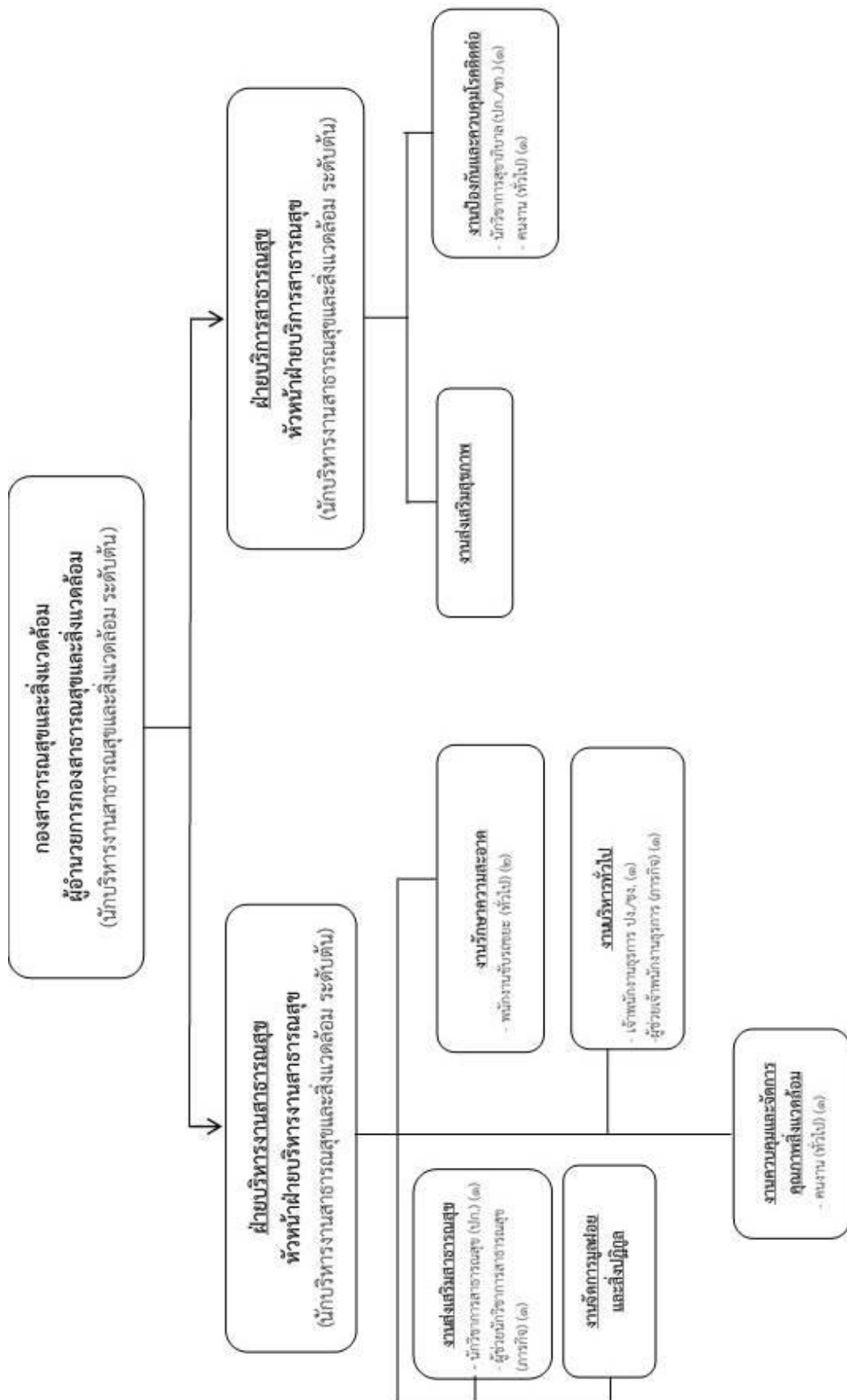
โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง



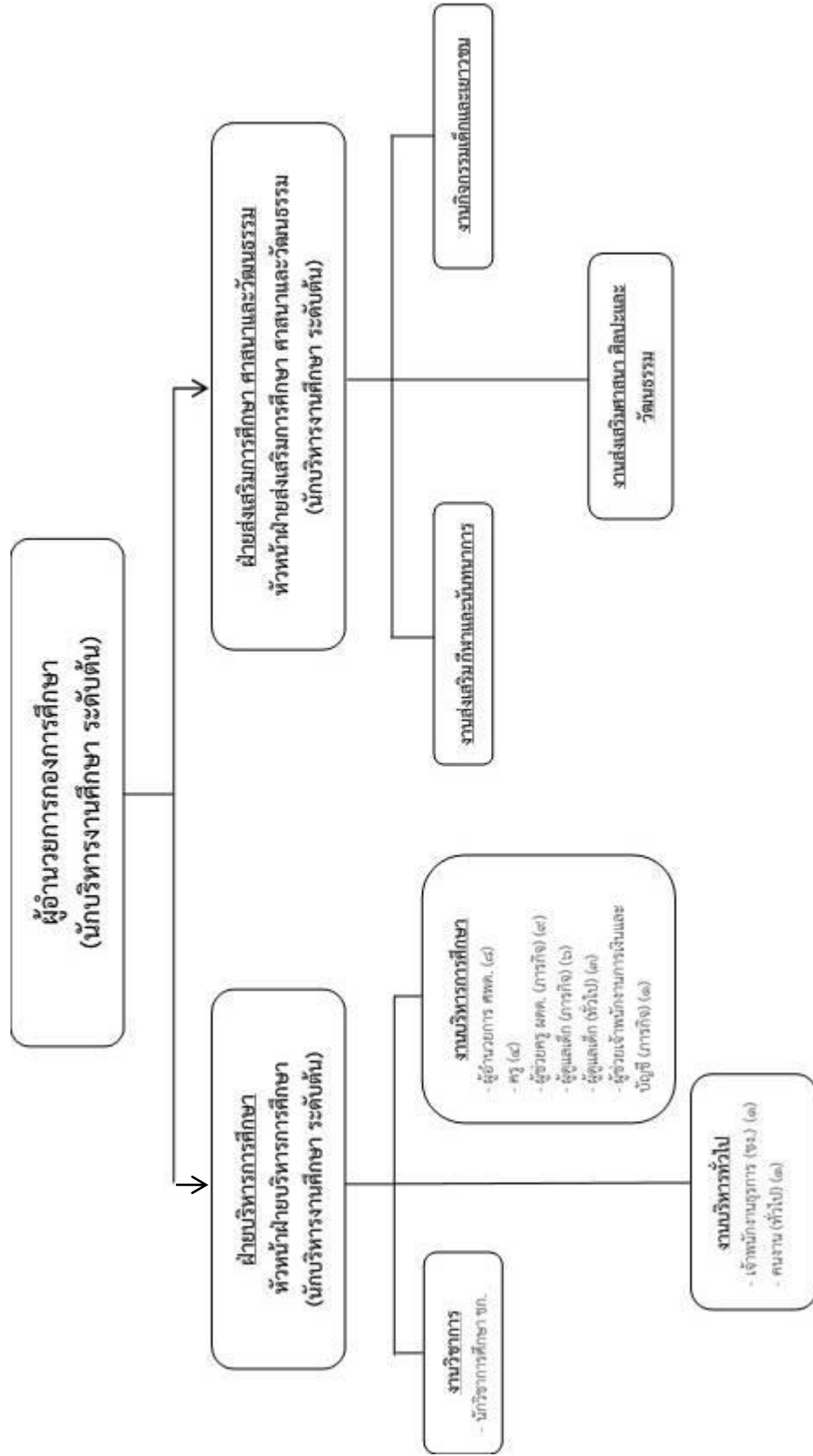
โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง



โครงสร้างส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างส่วนราชการกองการศึกษา



๑๑. บัญชีจัดคบบงผู้ดำเนินงานและกรรมการที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๆ	
๑	นายวิสูตร อิมพาลี	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายและการวางแผนสังคม	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๒๑,๗๖๐ (๒๗,๕๘๐x๒๖)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๕๙,๗๖๐	
๒	ว่าง		๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๕๐ (๒๑,๕๐๐x๒๖)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๑๐,๘๕๐ (ว่างเต็ม)	
๓	สืบพงษ์เดชมงคล พันธ์งมบขมงคล นายชัยนาม ห้อยระย้า	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารจัดการภาครัฐ	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๕๕,๕๖๐ (๒๗,๕๐๐x๒๖)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๒๘,๓๖๐	
๔	นางอัจฉราพรพร ยอดสุข	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขา วิทยาการคอมพิวเตอร์	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๐๐ (๑๗,๐๐๐x๒๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๓๕๘,๐๐๐	
๕	นางชวลิตวัลย์ จินอักษร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๙,๗๖๐ (๒๑,๕๐๐x๒๖)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๕๒๑,๗๖๐	
๖	นายนิมิตภพ แจ่มใจ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา ศึกษาศาสตร์	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชก.	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชก.	๕๙๐,๘๐๐ (๒๑,๕๐๐x๒๖)	-	๕๙๐,๘๐๐	
๗	นางสาววรรณิษา ทองเข้ม	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ป.ก.	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ป.ก.	๒๒๙,๕๖๐ (๑๙,๑๓๐x๑๒)	-	๒๒๙,๕๖๐	
๘	ว่าง		๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐ (๑๔,๖๐๐x๒๖)	-	๓๕๕,๓๖๐	
๙	นางสาวพรวิษา ชวนชม	นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นิติศาสตร์	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๕๘,๐๐๐	
๑๐	นายศิริดำรง สมิขมรา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๕๗,๘๕๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๕๗,๘๕๐	
๑๑	นางสาววิษณุช พงสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา บริหารธุรกิจ	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๒๖,๒๕๐ (๑๘,๘๖๐x๑๒)	-	๒๒๖,๒๕๐	
๑๒	น.ส.นารี ผู้ช่วยนิยม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขา การปกครองท้องถิ่น	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๗๖,๐๐๐ (๑๗,๐๐๐x๒๒)	-	๓๗๖,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๓	น.ส.พรณี ย้อยรัมย์	คุรุศาสตรบัณฑิต สาขา คอมพิวเตอร์	๕๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๕๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๒๓,๓๖๐ (๒๒,๘๘๐/๑๒)	-	๓๒๓,๓๖๐
๑๔	สิบโทอัครวิทย์ ปุณณการ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา เทคโนโลยีสารสนเทศ	๕๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๕๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๑๓๒,๕๘๐ (๑๑,๐๔๐/๑๒)	-	๑๓๒,๕๘๐
๑๕	นายต้นศักดิ์ ทรงเจริญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา เครื่องกล (เทคนิคยานยนต์)	๕๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๕๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๒๑๕,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐/๑๒)	-	๒๑๕,๕๖๐
๑๖	จ.ส.อ.มุก สฤตไทย	อนุปริญญาศิลปศาสตร สาขา การพัฒนาชุมชน	๕๐-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ชง.	๕๐-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ชง.	๓๘๑,๓๒๐ (๓๑,๗๖๐/๑๒)	-	๓๘๑,๓๒๐
๑๗	พ.อ.อ.เครือเพชร เจริญภาค	อนุปริญญาศิลปศาสตร สาขา บริหารธุรกิจ	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ชง.	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ชง.	๔๖๐,๕๖๐ (๓๘,๘๘๐/๑๒)	-	๔๖๐,๕๖๐
๑๘	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๓๗,๕๐๐ (ค่าจ้างเริ่มต้น)	-	๒๓๗,๕๐๐
๑๙	พนักงานจ้าง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	ภารกิจ	๑๒๒,๘๐๐ (๕,๕๐๐/๑๒)	-	๑๒๒,๘๐๐
๒๐	นายสมเกียรติ จิตดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	พนักงานวิทยุ	-	ภารกิจ	-	พนักงานวิทยุ	-	ภารกิจ	๑๕๕,๕๖๐ (๑๒,๓๖๐/๑๒)	-	๑๕๕,๕๖๐
๒๑	น.ส.โสภา ใจมั่นโพธิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบริหารวิทยาการ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	ภารกิจ	๒๕๒,๖๘๐ (๒,๘๘๐/๑๒)	-	๒๕๒,๖๘๐
๒๒	นางรุ่งนพร คงเพชร	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ภารกิจ	๒๕๖,๕๘๐ (๒๐,๕๔๐/๑๒)	-	๒๕๖,๕๘๐
๒๓	น.ส.สิริพร มากเมือง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	ภารกิจ	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๒๐๐/๑๒)	-	๑๘๗,๒๐๐
๒๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	ภารกิจ	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐/๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๕	นายณรงค์ มงคลสังจา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา ช่างไฟฟ้า	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ภารกิจ	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ภารกิจ	๒๕๑,๓๒๐ (๒๐,๑๐๐/๑๒)	-	๒๕๑,๓๒๐
๒๖	น.ส.สุทลภา เข้มทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา การตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภารกิจ	๑๕๖,๓๒๐ (๑๑,๐๐๐/๑๒)	-	๑๕๖,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๆ	
๔๑	ว่าง	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๔๒	นายสมประสงค์ ชูแก้ว	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๔๓	นายธงชัย ชัยมงคล	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายบริฎิ กิจเจริญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขา เครื่องกล	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
กองคลัง												
พนักงานเทศบาล												
๔๖	นางจอมทิพย์ เที่ยงไย	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา บริหารทรัพยากร	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๒๑,๐๘๐ (๓๕,๐๐๐x๒๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๐๐๐x๒๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๐๐๐x๒๒)	๕๕๕,๔๘๐
๔๗	น.ส.อุษิสรา บุญเพ	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบัญชี	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๔๘,๒๘๐ (๔๒,๕๐๐x๒๒)	๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๒๒)	-	๕๓๒,๒๘๐
๔๘	ว่าง	-	-	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเต็ม)	๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๒๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่างเดิม
๔๙	น.ส.ชนมมีภา บัวดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบัญชี	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๘,๓๒๐ (๒๔,๓๐๐x๒๒)	-	-	๓๔๘,๓๒๐
๕๐	นางนภสร คลังทรัพย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	อ.ส.	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	อ.ส.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕๑	นางสาวกมลเน ดันไทย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขา การบัญชี	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ป.ง.	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๑๘,๗๖๐ (๕,๘๐๐x๒๒)	-	-	๑๑๘,๗๖๐
๕๒	ว่าง	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเต็ม)	-	-	๒๔๗,๕๐๐ ว่างเดิม
๕๓	พนักงานจ้าง น.ส.สุนันทา สีสะอาด	เศรษฐศาสตร์บัณฑิต สาขา เศรษฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	การกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	การกิจ	๓๑๘,๘๖๐ (๒๖,๕๐๐x๒๒)	-	-	๓๑๘,๘๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินต้น	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ประเภท	ระดับ	
๕๔	นายพีรพล บุญพ	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการท่องเที่ยว	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	การกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๖๐๐๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๕๕	น.ส.ณนุช พุ่มจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การตลาด	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	การกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๕๖	นายจักรี แก้วคำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๓๐,๐๘๐ (๑๐,๘๐๐๑๒)	-	-	๑๓๐,๐๘๐
๕๗	น.ส.ปวีรัตน์ แก้วคำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๘๘,๒๘๐ (๑๕,๖๐๐๑๒)	-	-	๑๘๘,๒๘๐
๕๘	น.ส.สิริชญญา มาตรกิจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๖๕,๗๒๐ (๑๓,๖๐๐๑๒)	-	-	๑๖๕,๗๒๐
๕๙	น.ส.ขวัญพลา แจ่มใจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๗๖,๑๖๐ (๑๔,๖๐๐๑๒)	-	-	๑๗๖,๑๖๐
๖๐	น.ส.อรทัย แก้วคำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๖๐๐๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๖๑	นางสาววิฑาภ เสนางน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นางสาวศิริพร คำนุชนาม	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การตลาด	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นางสาววิฑรพร เสือเผ่า	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นางวัลภา อำนวยใจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๖๖	กองช่าง พัฒนงานเขตบด นายนิพนธ์ พงษ์เทพรัตน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการงานก่อสร้าง	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	อ.ท.	กลาง	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	๕๕๘,๗๒๐ (๔๖,๕๖๐๑๒)	๖๗/๒๐๐ (๕,๖๐๐๑๒)	๖๗/๒๐๐ (๕,๖๐๐๑๒)	๖๗๓,๗๒๐ (๕๖,๐๐๐๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเสริมอื่น ๆ	
๖๗	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ด.บ.	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ด.บ.	๓๘๖,๒๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	๕๔๑,๖๐๐	ว่างเต็ม
๖๘	นายสชาติ อยู่น้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการงานก่อสร้าง	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ด.บ.	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ด.บ.	๓๖๖,๖๕๐ (๓๐,๒๖๖.๖๕)	-	๓๘๖,๖๕๐	ว่างเต็ม
๖๙	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิจการ	ปท./ชก.	๕๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิจการ	ปท./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗๐	นายเจษฎายุทธ เดชไฉติวิศาล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ท.บ.	ชง.	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ท.บ.	ชง.	๒๗๕,๐๐๐ (๒๒,๘๖๖.๖๕)	-	๒๗๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
๗๑	สิบลอกนันทฤกษ์ สุทสวัสดิ์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขา วิศวกรรมโยธา	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ท.บ.	ป.ง.	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ท.บ.	ป.ง.	๓๕๐,๕๐๐ (๓๑,๓๐๐.๕๐)	-	๓๕๐,๕๐๐	ว่างเต็ม
๗๒	น.ส.พัชรีจันทร์ ศรีจันทร์เพื่อ	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การตลาด	๕๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ท.บ.	ชง.	๕๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ท.บ.	ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๗,๘๐๐.๗๒)	-	๓๕๗,๗๒๐	ว่างเต็ม
๗๓	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ท.บ.	ป.ง./ชง.	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ท.บ.	ป.ง./ชง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	๒๘๗,๕๐๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง														
๗๔	นายเจริญ ชัยมงคล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ภารกิจ	๑๓๖,๐๕๐ (๑๐,๕๐๖.๖๕)	-	๑๖๕,๐๕๐	ว่างเต็ม
๗๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	ภารกิจ	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐.๐๐)	-	๑๘๐,๐๐๐	ว่างเต็ม
๗๖	นายมานพ บุญเพ็ญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ภารกิจ	๑๘๕,๓๒๐ (๑๕,๓๖๖.๖๕)	-	๑๘๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗๗	นางยุพา ชุนตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา การตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภารกิจ	๑๕๖,๑๒๐ (๑๓,๐๐๖.๖๕)	-	๑๕๖,๑๒๐	ว่างเต็ม
๗๘	นายสมพงษ์ รัตนพิทักษ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	ท.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	ท.บ.	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐.๐๐)	-	๑๐๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
๗๙	นายณัฐการณ์ สุวรรณะ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถรถประจำทาง	-	ท.บ.	-	พนักงานขับรถรถประจำทาง	-	ท.บ.	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐.๐๐)	-	๑๐๕,๐๐๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มขึ้นอื่น ๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
๔๐	นายศพล มุ่งนิยม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานจอบตามตรวัดน้ำ	-	ทั่วไป	-	พนักงานจอบตามตรวัดน้ำ	-	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐/๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นางประเชื่อง ช้างแก้ว	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานจอบตามตรวัดน้ำ	-	ทั่วไป	-	พนักงานจอบตามตรวัดน้ำ	-	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐/๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	น.ส.สุวิรัตน์ นุกา เทศธรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขา การตลาด	-	พนักงานจอบตามตรวัดน้ำ	-	ทั่วไป	-	พนักงานจอบตามตรวัดน้ำ	-	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐/๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	กองงยาธรรมสุนทรและสิ่งแวดล้อม พนักงานเทศบาล	-	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อท.	คัม	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อท.	คัม	๑๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐/๑๒)	๑๘๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐/๑๒)	-	๑๘๔,๖๐๐
๔๔	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	อท.	คัม	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	อท.	คัม	๑๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐/๑๒)	-	-	๑๘๓,๖๐๐
๔๕	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	อท.	คัม	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	อท.	คัม	๑๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐/๑๒)	-	-	๑๘๓,๖๐๐
๔๖	น.ส.ภาวสิทธิ์ ไตรมิตรวิทยกุล	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขา วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชการ	ชก.	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชการ	ชก.	๓๔๘,๒๒๐ (๒๔,๓๐๐/๑๒)	-	-	๓๔๘,๒๒๐
๔๗	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชการ	ปท./ชก.	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชการ	ปท./ชก.	๓๕๕,๒๒๐ (๒๔,๓๐๐/๑๒)	-	-	๓๕๕,๒๒๐
๔๘	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง.	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐/๑๒)	-	-	๒๕๗,๕๐๐
๔๙	พนักงานจ้าง น.ส.กฤษเบ็ญรัตน์ โพธิงาม	ศาสตรมหาศตรบัณฑิต สาขา สาธารณสุขศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	การกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	การกิจ	๑๘๗,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐/๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๕๐	นายสุเมธ เชื้อชา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	การกิจ	๑๔๓,๕๒๐ (๑๓,๖๐๐/๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๕๑	น.ส.สริชา ทรัพย์บาง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา คอมพิวเตอร์	-	พนักงาน	-	ทั่วไป	-	พนักงาน	-	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐/๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กองอัตรากำลังเดิม				กองอัตรากำลังใหม่				เงินเดิม	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
๔๐	นายพทล นุ่มเนียม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานจดหมายตราหน้า	-	ทั่วไป	-	พนักงานจดหมายตราหน้า	-	ทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐/๒๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๔๑	นางประเทือง ช้างแก้ว	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานจดหมายตราหน้า	-	ทั่วไป	-	พนักงานจดหมายตราหน้า	-	ทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐/๒๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๔๒	น.ส.สุรพันธุ์ เทศธรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขา การตลาด	-	พนักงานจดหมายตราหน้า	-	ทั่วไป	-	พนักงานจดหมายตราหน้า	-	ทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐/๒๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม														
พนักงานเทศบาล														
๔๓	วัง	-	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อ.ท.	ต้น	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อ.ท.	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเริ่มเดิม)	๑๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐/๒๒)	-	๓๔๓,๖๐๐ ว่างเดิม
๔๔	วัง	-	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	อ.ท.	ต้น	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	อ.ท.	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเริ่มเดิม)	๑๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐/๒๒)	-	๓๔๓,๖๐๐ ว่างเดิม
๔๕	วัง	-	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข	อ.ท.	ต้น	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข	อ.ท.	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเริ่มเดิม)	๑๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐/๒๒)	-	๓๔๓,๖๐๐ ว่างเดิม
๔๖	น.ส.มาลี ไตรมิตรวิทยกุล	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	อ.ท.	ชก.	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	อ.ท.	ชก.	๓๔๕,๓๒๐ (๒๔,๓๐๐/๒๒)	-	-	๓๔๕,๓๒๐
๔๗	วัง	-	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	อ.ท.	ชก.	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	อ.ท.	ชก.	๓๔๕,๓๒๐ (๒๔,๓๐๐/๒๒)	-	-	๓๔๕,๓๒๐
๔๘	วัง	-	๕๐-๒-๐๖-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.จ.	๕๐-๒-๐๖-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.จ.	๒๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเริ่มเดิม)	-	-	๒๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้าง														
๔๙	น.ส.อุษณีย์รัตน์ โพนงาม	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขา สาธารณสุขศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	การกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	การกิจ	๑๔๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐/๒๒)	-	-	๑๔๗,๒๐๐
๕๐	นายสุเมธ เชื้อชา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	การกิจ	๑๔๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐/๒๒)	-	-	๑๔๗,๒๐๐
๕๑	น.ส.สรวิษา ทวีพันธ์ง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา คอมพิวเตอร์	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	คนงาน	-	ทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐/๒๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๆ	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ					
๔๒	น.ส.วิฐนุช นุ่มเนียม	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การพัฒนาชุมชน	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๒๖)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	นายจิรายุทธ์ กิบัติ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	-	พนักงานขับรถขยะ	-	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถขยะ	-	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๒๖)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๔	นายอนุวัฒน์ ยี่อุคยม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถขยะ	-	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถขยะ	-	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๒๖)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๕	กองการศึกษา พนักงานเทศบาลตำบล ว่าง	-	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อท.	ค.๓	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อท.	ค.๓	๓๘๖,๖๐๐ (ค่ากลางขั้นที่ ๓)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๐๐	ว่างเดิม
๔๖	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	อท.	ค.๓	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	อท.	ค.๓	๓๘๖,๖๐๐ (ค่ากลางขั้นที่ ๓)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๐๐	ว่างเดิม
๔๗	ว่าง	-	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	อท.	ค.๓	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	อท.	ค.๓	๓๘๖,๖๐๐ (ค่ากลางขั้นที่ ๓)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๐๐	ว่างเดิม
๔๘	น.ส.สาธิตา บำเพ็ญพงษ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา ภูมิคุ้มกันศึกษา	๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิจ.๓	ช.๓	๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิจ.๓	ช.๓	๔๐๒,๗๐๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๐๐	
๔๙	น.ส.สมศรีรัตน์ มีรอด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา การตลาด	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.๓	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.๓	๒๘๕,๘๕๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๕๐	
๑๐๐	พนักงานจ้าง ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	การกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	การกิจ	-	๑๘๘,๐๐๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	-	๑๘๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๐๑	น.ส.บุญจรรยา กุเมือง	รัฐศาสตรศาสตรบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	คนงาน	-	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๒๖)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัด สมนสุทธาวาส ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๑๐๓	นางนงนภัทร์ คล้ายยิ่งเหมือน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาระดับมัธยม	๕๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๕	ครู	-	ค.๓	๕๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๕	ครู	-	ค.๓	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มเติม ๑		
๑๐๔ นางสาวยุวี ใสศุค	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ภารกิจ (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ภารกิจ (ทักษะ)	๑๒๒,๖๔๐ (๑๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๒๒,๖๔๐ รายได้	
๑๐๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองไม้	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน รोजิตสาร
๑๐๖ นาง วัง	-	๕๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครู	๕๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครู	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๐๗ น.ส.ณัฐชา ขาดชัย	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขา การศึกษานปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ภารกิจ	๒๐๔,๒๔๐ (๑๗,๒๐๐x๑๒)	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๘ นางศรียุพา บุญครอง	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขา การศึกษานปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ภารกิจ (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ภารกิจ (ทักษะ)	-	-	-	-	๒๐๔,๒๔๐ รายได้
๑๐๙ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเขาพระเมธ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๐ น.ส.ศิริพร ศรีเรือง	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขา การศึกษานปฐมวัย	๕๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๖	ครู	-	คศ.๒	๕๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๖	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	-	อุดหนุน รोजิตสาร
๑๑๑ น.ส.จรรยาภรณ์ เมือกหอม	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขา การศึกษานปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ภารกิจ	๒๐๔,๒๔๐ (๑๗,๒๐๐x๑๒)	-	-	-	ว่างได้
๑๑๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดสันติกรวม	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๓ น.ส.ณิกนันท์ กัญชนะ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขา การศึกษานปฐมวัย	๕๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู	-	คศ.๒	๕๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	-	อุดหนุน รोजิตสาร
๑๑๔ น.ส.อภัทพร นันต์	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขา การศึกษานปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ภารกิจ	๒๐๒,๓๒๐ (๑๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	-	ว่างได้
๑๑๕ น.ส.เหนือฝัน ปานตัน	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ภารกิจ (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ภารกิจ (ทักษะ)	-	-	-	-	อุดหนุน

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๑๖	ว่าง	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	ทั่วไป	-	-	-	อุดหนุนว่างเดิม
๑๑๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองบัว	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	อุดหนุนรอจัดสรร
๑๑๘	น.ส.รุจกานันท์ แซ่มุก	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	การกิจ	การกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	การกิจ	การกิจ	๒๐๔,๒๕๐ (๑๗,๐๒๐๖๒๒)	-	-	๒๐๔,๒๕๐ รายได้
๑๑๙	ว่าง	-	ผู้ดูแลเด็ก	การกิจ (ทักษะ)	การกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	การกิจ (ทักษะ)	การกิจ	-	-	-	อุดหนุนว่างเดิม
๑๒๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านโพธิ์	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	อุดหนุนว่างเดิม
๑๒๑	นางวิภาวัลย์ พงษ์เจิม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	การกิจ	การกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	การกิจ	การกิจ	๒๐๒,๒๕๐ (๑๖,๘๖๐,๑๒๒)	-	-	๒๐๒,๒๕๐ รายได้
๑๒๒	น.ส.พรพิลา พระพิทย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	การกิจ	การกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	การกิจ	การกิจ	๒๐๒,๒๕๐ (๑๖,๘๖๐,๑๒๒)	-	-	๒๐๒,๒๕๐ รายได้
๑๒๓	น.ส.สุภาวีย์ สุคนธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขา การขยาย	ผู้ดูแลเด็ก	การกิจ (ทักษะ)	การกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	การกิจ (ทักษะ)	การกิจ	-	-	-	อุดหนุน
๑๒๔	ว่าง	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	ทั่วไป	-	-	-	อุดหนุนว่างเดิม
๑๒๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนชุมชนวัดทุ่งสง	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	อุดหนุนรอจัดสรร
๑๒๖	นางเสด็จา แก้วคำ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	การกิจ	การกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	การกิจ	การกิจ	๒๐๒,๒๕๐ (๑๖,๘๖๐,๑๒๒)	-	-	๒๐๒,๒๕๐ รายได้
๑๒๗	นางรังดาวรรณ ศรีรุ่งเรือง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	การกิจ	การกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	การกิจ	การกิจ	๒๐๒,๒๕๐ (๑๖,๘๖๐,๑๒๒)	-	-	๒๐๒,๒๕๐ รายได้

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มเติม ๑	
๑๒๘	ว่าง	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	-	-	-	อุดหนุน ว่างเดิม
๑๒๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองบัวใต้	-	ผู้ดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้ดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	อุดหนุน รอจัดสรร
๑๓๐	น.ส.พันทิพย์ เสือเผ่า	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขา การศึกษานปฐมวัย	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ภารกิจการ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ภารกิจการ	๒๐๒,๓๒๐ (๑๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๒๐๒,๓๒๐ รายได้
๑๓๑	น.ส.อรพพรณ อีตัน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. สาขา การขาย	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ภารกิจการ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ภารกิจการ	๑๒๒,๖๘๐ (๑๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๑๒๒,๖๘๐ รายได้
๑๓๒	หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานเทศบาล ว่าง	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก/ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๕๐-๒-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๕๐-๒-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๑	วิชาการ ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างในกลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง 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

เทศบาลตำบลทุ่งหลวง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น สำหรับการติดตามและประเมินผล ใช้การประเมินก่อน/หลังเข้ารับการฝึกอบรม และการติดตามผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติตน ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ดังนั้น เทศบาลตำบลทุ่งหลวง ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

แนวทางปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง	
ค่านิยมหลักของมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๑ การยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม	<p>- ปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา และ ไม่กระทำการใดที่เป็นการเล็งมาตรฐาน ทางจริยธรรมนี้ ในกรณีมีข้อสงสัยหรือมีผู้ใดทักท้วงว่า การกระทำใดของ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง อาจขัดต่อค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรมนี้ ต้องไม่กระทำการหรือหยุดกระทำการและส่งเรื่องให้ คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัยว่า การกระทำนั้น ขัดต่อค่านิยมหลัก ของมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมนี้ จะกระทำการนั้นมิได้</p> <p>- เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมนี้ ต้องรายงาน การฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน(ถ้ามี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือ คณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน กรณีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนฯ ต้อง รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นและหรือออ คณะกรรมการจริยธรรม</p>
ข้อ ๒ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และ รับผิดชอบ	<p>- อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็ม กำลังความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย</p> <p>- ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของ ตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการอื่นโดยมิชอบ</p> <p>- ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตน ตามข้อมูล พยานหลักฐาน และความเหมาะสมของแต่ละกรณี</p> <p>- เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และ แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน</p> <p>- ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือ ประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับ การร้องขอในการตรวจสอบ</p> <p>- ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ใน กรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นทักเรื่องเป็น ลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป</p>
ข้อ ๓ การยึดถือประโยชน์ ของประเทศชาติเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตน และไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน	<p>- ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็น โทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง</p> <p>- ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย</p>

ค่านิยมหลักของมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติกรใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลง หรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ในกรณีที่มีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการ หรือพนักงานาจ้างผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว จึงปฏิบัติตามนั้น
ข้อ ๔ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และยึดมั่นในหลักวิชาการ ด้านทะเบียน ด้านรังวัด ด้านการบริหาร และจริยธรรม - ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบ และประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ - ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนและหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน - ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในการยึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม และปกป้องผลประโยชน์ของชาติ
ข้อ ๕ การให้บริการแก่ประชาชน ด้วยความรวดเร็ว มีอธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจ เกิดกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย - ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคล หรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย - ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอธยาศัยที่ดีปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาขอติดต่อ โดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นหรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป - ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด
ข้อ ๖ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่นอันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น - ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่นไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันกระทบการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าว หรือได้รับการร้องขอ

ค่านิยมหลักของมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๗ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษา มาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และ ตรวจสอบได้	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุด จนเต็มกำลังความสามารถ - ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย
ข้อ ๘ การยึดมั่นในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ การรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตนตามหลักของศาสนา การเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้ง ไม่ต่อต้าน การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็น ประมุข - ไม่แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือไม่กระทำการอัน เป็นการ ทำลายความมั่นคงของชาติ รวมทั้งไม่กระทำการอันเป็นการให้ ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อ ภาพลักษณ์ของประเทศ
ข้อ ๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพ ขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตาม คุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

นอกจากนี้ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ยังจะต้องปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามให้ถือว่าเป็นการกระทำ ผิดทางวินัย และมีโทษตามที่กฎหมายกำหนด
