

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นับว่ามีความสำคัญยิ่ง แสดงถึงควมมีศักยภาพในการบริหารจัดการด้านบุคลากรและรองรับภารกิจที่ได้รับจากการถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เช่นกัน

เทศบาลตำบลวังศาลา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลวังศาลาเกิดประโยชน์สูงสุด เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลวังศาลา

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลวังศาลา	๕-๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลวังศาลา	๑๐-๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๖-๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลวังศาลา	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗-๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘-๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนข้าราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - แนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่	๓๔-๘๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกำลังและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙-๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างของเทศบาลตำบลวังศาลา	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาลตำบลวังศาลา	๔๙-๕๑
๑๔. ภาคผนวก	
- คำแถลงงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑	
- แผนพัฒนาบุคลากร	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	
- บัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลังในแต่ละตำแหน่ง	

\*\*\*\*\*

## การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เทศบาลตำบลวังศาลา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

### ๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลตำบลวังศาลาจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยคาดคะเนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไปในแนวทางใด เพื่อให้เทศบาลตำบลวังศาลามีการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้เทศบาลตำบลวังศาลามีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้น เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.กลาง ) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ( อบจ., เทศบาล, อบต. ) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลวังศาลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังศาลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังศาลา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังศาลา ได้อย่างเหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังศาลา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลวังศาลา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังศาลา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลวังศาลา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังศาลา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลวังศาลาบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง

วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวังศาลา มีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลวังศาลา โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังศาลา ดังนี้

##### ๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

- ปัญหาถนนและทางเท้า เนื่องมาจากถนนมีการชำรุดทรุดโทรมเป็นหลุมเป็นบ่อเนื่องจากได้ก่อสร้างและใช้งานมาเป็นเวลานาน ประกอบกับในตำบลมีผู้ประกอบการเปิดกิจการด้านชุดเจาะทรายเพื่อการค้าขาย จึงทำให้มีรถบรรทุกวิ่งผ่านถนนสายหลักในตำบลหลายเส้นทางทำให้ถนนในตำบลเกิดความเสียหายเป็นจำนวนมากในแต่ละปี

- ปัญหาด้านไฟฟ้าและแสงสว่างรายทาง การบริการไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงและบางจุดเกิดการชำรุดเสียหายไม่มีไฟฟ้าให้แสงสว่างในเวลากลางคืน เกิดความไม่สะดวกและไม่ปลอดภัยในการเดินทาง

- ปัญหาการประปา เนื่องจากแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค ไม่เพียงพอ การให้บริการในด้านการประปาเทศบาลยังไม่ทั่วถึง

- ปัญหาการระบายน้ำ เนื่องจากทางระบายน้ำมีขนาดเล็ก เก่า และชำรุด

##### ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการให้ปรับปรุงและซ่อมแซมถนนและทางเท้าที่มีอยู่ให้ใช้งานได้ตลอดปี
- ต้องการให้มีการขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึง
- ต้องการประปาที่สะอาดถูกหลักอนามัย

- ต้องการให้มีการวางแผนอย่างเป็นระบบในเรื่องการจัดการด้านการระบายน้ำของชุมชน

#### แนวทางการพัฒนาความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุงถนน ทางเดิน ท่อระบายน้ำให้ทั่วถึง
- พัฒนาระบบ และขยายไฟฟ้าสาธารณะ
- พัฒนาระบบการให้บริการประปาของตำบลวังศาลา
- จัดระบบด้านการระบายน้ำของชุมชน

#### **๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

##### ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

- ประชาชนประสบปัญหาด้านต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น อันเนื่องจากประชาชนยังไม่ปรับปรุงรูปแบบการประกอบอาชีพที่ยังต้องพึ่งพาสารเคมีต่างๆ ตลอดเวลา จึงเห็นควรต้องมีการแก้ไขปัญหาล่าช้าให้เห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยการส่งเสริมการใช้วัตถุดิบในท้องถิ่นที่มีอยู่แทนสารเคมีที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

- ประชาชนมีรายได้ต่ำ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลวังศาลาประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งไม่มีการปรับปรุงด้านการปลูกพืชหมุนเวียน เพื่อรักษาสภาพของดินและสามารถที่จะต่อต้านโรคที่เกิดจากการปลูกพืชชนิดเดียวติดต่อกันเป็นเวลานาน

- ประชาชนยังขาดการรวมกลุ่ม เพื่อต่อรองด้านการตลาดกับพ่อค้าคนกลาง

##### ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- เร่งและส่งเสริมการประกอบอาชีพโดยปราศจากสารเคมี
- ส่งเสริมอาชีพที่หลากหลายและยกระดับรายได้ของชุมชน
- ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เพื่อจัดการด้านผลผลิตของตนเอง ทั้งด้านการตลาดและ

ด้านอื่น ๆ

##### แนวทางการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- เร่งและส่งเสริมการประกอบอาชีพโดยปราศจากสารเคมี
- ส่งเสริมอาชีพที่หลากหลายและยกระดับรายได้ของชุมชน
- ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เพื่อจัดการด้านผลผลิตของตนเอง ทั้งด้านการตลาดและ

ด้านอื่น ๆ

#### **๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม**

##### ปัญหาด้านสังคมและชุมชน ได้แก่

- ประชาชนยังไม่ได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ถูกต้อง เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับต่ำ และมีฐานะยากจน ดิ้นรนทำมาหากินไม่ใส่ใจการดูแลสุขภาพอนามัย ขาดความรู้ในด้านการรักษาความสะอาด ปราศจากโรคภัยต่าง ๆ



- ประชาชนบางส่วนได้รับความเดือดร้อนในด้านที่อยู่อาศัยและขาดแคลนโอกาสด้าน  
นันทนาการ
- ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญ และไม่มีส่วนร่วมในวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม  
ของท้องถิ่น
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว
- ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

#### ความต้องการด้านสังคม

- ดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชนให้มีสุขภาพที่แข็งแรง
- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
- สร้างจิตสำนึกของชุมชนให้รู้จักในประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

#### แนวทางการพัฒนาด้านสังคม

- ดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชนให้มีสุขภาพที่แข็งแรง
- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
- สร้างจิตสำนึกของชุมชน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และค่านิยม ส่งเสริมให้ประชาชนมี  
ทักษะ การคิดการวิเคราะห์ ให้รู้สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสใหม่ของโลกได้
- ยกระดับคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน พัฒนาอาชีพ ส่งเสริมให้มีรายได้ที่  
เพิ่มขึ้น ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาล  
ที่ ๙
- ส่งเสริมให้เข้าถึงการบริการทางสังคมด้านต่างๆ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

### **๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร**

#### ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ด้านการเมือง ขาดการปลูกฝังจิตสำนึกในหน้าที่ของปวงชนชาวไทย การให้ความสำคัญ  
ต่อการพัฒนาปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และการมีความรู้และมีความเข้าใจอย่างถูกต้อง
- ด้านการบริหาร การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นยังไม่ครอบคลุมและ  
ทั่วถึง อันเนื่องจากงบประมาณด้านการพัฒนามีจำนวนน้อย และขาดการกระจายงบประมาณการพัฒนา  
อย่างแท้จริง ไม่สามารถตอบสนองการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ได้ตรงจุดตาม  
เจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจตามรูปแบบการปกครองท้องถิ่น ให้ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้า และ  
พัฒนาตนเองได้ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายการพัฒนาของท้องถิ่น ตอบสนองนโยบายระดับอำเภอ นโยบาย  
ระดับจังหวัด และนโยบายระดับประเทศ
- ด้านการกำหนดอัตรากำลังยังไม่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบัน และเตรียม  
ความพร้อมสำหรับอนาคต

- ด้านการให้บริการและการอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### **ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร**

- ส่งเสริมบทบาทในหน้าที่ของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้สร้างความเข้าใจอย่างถูกต้อง
- ต้องการให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง
- เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร เพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชน
- ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมของเทศบาล และพัฒนารูปแบบการทำงานด้วยการสร้างความพร้อมในการบริหารการจัดการแบบบูรณาการ
- บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต
- พัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ในการเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐ ให้ตอบรับกับการเปลี่ยนแปลง

#### **แนวทางการพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร**

- ส่งเสริมบทบาทในหน้าที่ของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้สร้างความเข้าใจอย่างถูกต้อง
- จัดสรรงบประมาณเพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง
- เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร เพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชน
- ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมของเทศบาล และพัฒนารูปแบบการทำงานด้วยการสร้างความพร้อมในการบริหารการจัดการแบบบูรณาการ
- บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต
- พัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ในการเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐ ก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ อย่างมั่นคง

### **๔.๕ ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

#### **ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ขาดสถานที่เพื่อนันทนาการ เช่น สวนสาธารณะในการพักผ่อนหย่อนใจ สุขภาพที่เป็นศูนย์รวมของการออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดีของชุมชน
- ประชาชนขาดจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในการรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### **ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ต้องการให้มีสถานที่พักผ่อนเพื่อการนันทนาการ สวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย

#### ๔.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุข

##### ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพ และสุขภาพจิตของประชาชน
- การให้บริการของภาครัฐ และการได้รับการบริการทางสาธารณสุข
- ด้านการดูแล และให้ความสำคัญต่อสังคมผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส
- ด้านการดูแลสิ่งแวดล้อม

##### ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ต้องการให้มีกิจกรรม สถานที่พักผ่อนเพื่อการนันทนาการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพอย่างทั่วถึง และเสมอภาค
- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสังคมผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส
- จัดการสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสุขอนามัยของประชาชน

##### แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณสุข

- จัดกิจกรรม สถานที่พักผ่อนเพื่อการนันทนาการการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- ส่งเสริมการพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพอย่างทั่วถึง และเสมอภาค
- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสังคมผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส
- จัดการสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสุขอนามัยของประชาชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาสุขภาพด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นและการแพทย์แผนไทย

เสมอภาค

#### ๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

##### ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ในตำบลยังขาดสถานศึกษาที่ประชาชนมองว่ามีมาตรฐานพอที่จะส่งบุตรหลานให้เข้าเรียน ประชาชนในตำบลจึงส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนของอำเภอแทน
- ประชาชนขาดการบำรุงรักษา และดำรงไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาที่ดีงามของท้องถิ่น

##### ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ อย่างต่อเนื่อง
- ต้องการเพิ่มพูนความรู้ให้กับประชาชนทั้งระบบ
- ต้องการให้มีการสืบสานประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ต้องการสร้างโอกาสทางการศึกษา เพื่อการพัฒนา ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน

##### แนวทางการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- จัดให้มีการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ อย่างต่อเนื่อง
- จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้กับประชาชนทั้งระบบ
- รณรงค์ปลูกจิตสำนึกรักษ์ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

- ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา เพื่อการพัฒนา ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน
- จัดกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลวังศาลา

ด้วยพื้นที่เขตเทศบาลตำบลวังศาลา มีลักษณะพื้นที่ตั้งในเขตที่อุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำการเกษตรของประชาชน จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลวังศาลา ซึ่งมีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

๑. มีการเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญ
๒. พื้นที่ตั้งของเทศบาลอยู่ในภูมิประเทศและอากาศที่เหมาะสมกับการทำการเกษตร
๓. มีระบบชลประทานเพื่อการเกษตรเต็มพื้นที่ ทั้งสำหรับอุปโภคและบริโภค
๔. ด้านการคมนาคมขนส่ง สามารถเชื่อมต่อภายในตำบล และพื้นที่ข้างเคียงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว
๕. มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ช่วยแก้ปัญหาการว่างงานของประชาชนในตำบลได้เป็นบางส่วน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลวังศาลา

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลวังศาลานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังศาลา โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลวังศาลา จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลวังศาลา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และปัญหาอุปสรรค

## ปัจจัยภายใน

### ๑. ด้านการบริหาร

เทศบาลตำบลวังศาลามีโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการ ในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาทั้งในหลักสูตรที่ หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

### ๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

เทศบาลตำบลวังศาลา มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่น มาพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความรู้ทำความเข้าใจในกฎหมาย โดยศึกษาเพิ่มเติม พร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

### ๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

เทศบาลตำบลวังศาลา มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้ เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการ และปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และ เคารพกฎกติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้ เป็นอย่างดี
๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความ กระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหาร และปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบลคือ ประชาคม สมาชิกสภา ท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นส่วนราชการ อำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จ ร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายใน และมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

### การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการ ฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติ หน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความ หรือหารือ ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือ มากเกินภารกิจของบุคลากร ทำให้ขาดความรอบรอบ

๒. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหารด้านการประชาสัมพันธ์การทำฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริการชุมชน

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกในการค้นหา โดยใช้หลัก ๕ ส. ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจรหรือ One stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่ผิดระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่าง ที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

### ปัจจัยภายนอก

#### ๑.ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปผลภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลวังศาลา ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจในเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการทำงานเทศบาลตำบลเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นยังมีการรวมตัว และประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่หมู่บ้านของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาเทศบาลตำบลวังศาลาทูมท่าน มีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็น

อย่างดี และการพัฒนาในทุกๆด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่เทศบาลตำบลวังศาลาส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะ ปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

## ๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้ โรงเรียน และสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ ทำให้มีระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการครบครัน ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารกระจายอย่างทั่วถึงและมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐาน ของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

## การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

จากสภาพการณ์ของการพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้ถูกกำหนดไว้เป็นพื้นที่ของการพัฒนาเมืองบริวารของมหานครมีทั้งหมด ๕ จังหวัด คือ สุพรรณบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี และสมุทรสงคราม พื้นที่นี้เป็นแหล่งท่องเที่ยว และแหล่งสนทนาการค้าสำคัญ มีอุตสาหกรรมที่ผลิตผลิตภัณฑ์เทคโนโลยีสูงและ software ต่างๆ ดังนั้นในมิติเชิงพื้นที่กรุงเทพมหานคร จึงมีการขยายออกไปมากและออกไปทุกทิศตามนโยบายที่ต้องการขยายการพัฒนาไปยังพื้นที่อื่นที่มีศักยภาพ และมีการสร้างเครือข่ายถนนมีถนนวงแหวนเชื่อมต่อกัน มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคต่างๆ ทำให้พื้นที่ส่วนที่ขยายออกไปได้รับการพัฒนา และมีการเติบโตทางด้านประชากรและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว จนกล่าวได้ว่าบริเวณที่ขยายออกไปนี้เป็นเมืองบริวารของกรุงเทพมหานคร ที่เกิดขึ้นมาในลักษณะที่อยู่ล้อมรอบกรุงเทพมหานคร ไว้ทำให้กรุงเทพมหานครกลายเป็นเมืองอภิมหานคร (Megalopolis) เพื่อรองรับการขยายตัวและการกระจายความเจริญและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาในพื้นที่ส่วนหนึ่งที่เป็นทุน ทางกายภาพของจังหวัดคือมีพื้นที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติหลายแหล่งในการนี้ตำบลวังศาลา จึงได้รับผลกระทบทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และน่าจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้ดังนี้

๑. ทำให้มีการซื้อขายอสังหาริมทรัพย์สำหรับการอยู่อาศัยมากขึ้นและผู้เข้ามาประกอบกิจการในพื้นที่อย่างต่อเนื่องมีมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนนิติกรรม สร้างรายได้ให้ท้องถิ่นมากขึ้น

๒. มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตรเช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่

๓. มีสถานศึกษา การสาธารณสุขและการคมนาคมที่ดีทั้งตำบล ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

๔. เป็นจุดผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดกาญจนบุรีหลายแห่ง ทำให้มีการเดินทางเข้าสู่ตำบลวังศาลาของนักท่องเที่ยวสามารถสร้างความตื่นตัวและกระแสนพัฒนาได้ดี หากดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

๕. เป็นเส้นทางผ่านเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและมีชื่อเสียง ซึ่งอยู่ไม่ห่างไกลจากเมืองหลวงหรือมหานครมากจนเกินไป จึงเหมาะสมที่นักท่องเที่ยวจะเดินทางเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจ หรือแวะเที่ยวชมหาซื้อสินค้าทางการเกษตรหรือผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นฐานรายได้ทางเศรษฐกิจ ท้องถิ่นได้อย่างสม่ำเสมอ

ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลวังศาลา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))



- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

### **๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

### **๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

### **๕. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

**ดังนี้**

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

### **๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

**ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

### **๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวังศาลา ได้เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัดนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลวังศาลามีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลวังศาลาจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลวังศาลา ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบด้วยวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มีวิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” แนวทางการพัฒนาของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ แผนพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี แผนพัฒนาอำเภอนาทม และแผนพัฒนาเทศบาลจึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๙. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

### ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลวังศาลา ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๐ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.กาญจนบุรี) กำหนดให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๗ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลวังศาลามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลวังศาลา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวแล้วตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลวังศาลา ดังนี้

## ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลวังศาลา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>นักบริหารงานเทศบาล</p> <p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ งานบุคลากร</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานการศึกษา</p> <p>๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๘ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๙ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>นักบริหารงานเทศบาล</p> <p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานบุคคล</b></p> <p>๑.๑.๑. งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานสิทธิสวัสดิการพนักงานและลูกจ้าง</p> <p>๑.๑.๓ งานบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้ายและเลื่อนระดับ</p> <p>๑.๑.๔ งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก</p> <p>๑.๑.๕ งานทะเบียนประวัติ และบัตรประวัติ ผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/พนักงาน และลูกจ้าง</p> <p>๑.๑.๖ งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหาร</p> <p>๑.๑.๗ งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>๑.๑.๘ งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง</p> <p>๑.๑.๙ งานพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑.๑.๑๐ งานพิจารณาเลื่อนเงินเดือน พนักงาน/เพิ่มค่าจ้างลูกจ้าง</p> <p>๑.๑.๑๑ การให้บำเหน็จความชอบเป็น กรณีพิเศษ</p> <p>๑.๑.๑๒ งานการลาพักก่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ</p> <p>๑.๑.๑๓ งานแจ้งมติ กท.และ กทจ. ให้ฝ่ายต่าง ๆ ทราบ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><b>๑.๒ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></b></p> <p>๑.๒.๑ งานธุรการ สารบรรณ</p> <p>๑.๒.๒ งานจัดทำคำสั่ง และประกาศ</p> <p>๑.๒.๓ งานรัฐพิธี</p> <p>๑.๒.๔ งานเลขานุการ และงานประชุม สภาเทศบาล/ผู้บริหาร/พนักงาน เทศบาลและลูกจ้าง</p> <p>๑.๒.๕ งานรับเรื่องร้องทุกข์และ ร้องเรียน</p> <p>๑.๒.๖ งานขอพระราชทานเครื่องราช อิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิ มาลาและผู้ทำคุณประโยชน์</p> <p>๑.๒.๗ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง</p> <p>๑.๒.๘ งานจัดทำงบประมาณ</p> <p>๑.๒.๙ งานสาธารณกุศลของเทศบาล</p> <p>๑.๒.๑๐ งานการตรวจสอบ แสดง รายการ เกี่ยวกับเอกสารสำคัญ ของทางราชการ</p> <p><b>๑.๓ <u>งานทะเบียนราษฎร</u></b></p> <p>๑.๓.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p><b>๑.๔ <u>งานนโยบายและแผน</u></b></p> <p>๑.๔.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p>๑.๕.๑ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย</p> <p>๑.๕.๒ งานรักษาความปลอดภัยของ สถานที่ราชการ</p> <p>๑.๕.๓ งานจัดทำแผนป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕.๔ งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร</p> <p>๑.๕.๕ งานฝึกอบรมอาสาสมัคร ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕.๖ งานตรวจสอบ ควบคุม ดูแล ในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันและ ระงับสาธารณภัย</p> <p>๑.๒.๗ งานรับเรื่องร้องทุกข์และ ร้องเรียน</p> <p><b>๑.๖ งานการศึกษา</b></p> <p>๑.๖.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><b>๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</b></p> <p>๑.๗.๑ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๗.๒ งานเกี่ยวกับการส่งเสริม การท่องเที่ยว งานดูแล รักษา จัดเตรียมและ ให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และการติดต่อ อำนวยความสะดวกในด้าน ต่าง ๆ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานการโยธา</p> <p>๓.๔ งานประปา</p>	<p><b>๑.๘ งานพัฒนาชุมชน</b></p> <p>๑.๘.๑ งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูล แรงงาน</p> <p>๑.๘.๒ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน</p> <p>๑.๘.๓ งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็ก และสตรี</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <p>๒.๑.๑ งานธุรการ</p> <p><b>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</b></p> <p>๒.๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้</b></p> <p>๒.๓.๑ งานผลประโยชน์</p> <p>๒.๓.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓.๓ งานเร่งรัดรายได้</p> <p><b>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p>๒.๔.๑ งานแผนที่ภาษี</p> <p>๒.๔.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <p>๓.๑.๑ งานธุรการ</p> <p><b>๓.๒ งานวิศวกรรม</b></p> <p>๓.๒.๑ งานผังเมือง</p> <p>๓.๒.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๒.๓ งานสถาปัตยกรรม</p> <p><b>๓.๓ งานการโยธา</b></p> <p>๓.๓.๑ งานสาธารณูปโภค</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๓ การส่งเสริมสุขภาพ</p>	<p><b>๓.๔ งานประปา</b></p> <p>๓.๔.๑ งานสาธารณสุขปโภค</p> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ <u>งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>๔.๑.๑ งานแนะนำเฝ้าระวังสุขาภิบาลอาหาร/ร้านอาหาร/แผงลอย</p> <p>๔.๑.๒ งานสุขาภิบาลโรงงานและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ</p> <p>๔.๑.๓ งานควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า</p> <p>๔.๑.๔ งานควบคุมโรคไข้เลือดออก</p> <p>๔.๒ <u>งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</u></p> <p>๔.๒.๑ งานตรวจรักษาพยาบาลเบื้องต้น</p> <p>๔.๒.๒ งานตรวจเยี่ยมผู้สูงอายุที่เป็นโรคเรื้อรัง</p> <p>๔.๒.๓ งานเฝ้าระวังและส่งเสริมป้องกันโรคไม่ติดต่อในเด็กนักเรียน</p> <p>๔.๓ <u>งานการส่งเสริมสุขภาพ</u></p> <p>๔.๓.๑ งานเฝ้าระวังและส่งเสริมป้องกันโรคในช่องปากในเด็กนักเรียน</p> <p>๔.๓.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๓.๓ งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>								
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานดับเพลิง	๕	๑๑	๑๑	๑๑	+๖	-	-	กำหนด เพิ่ม
<b>กองคลัง</b>								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนด เพิ่ม
	๖	๑๓	๑๓	๑๓	+๗	-	-	

## บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่เทศบาลตำบลวังศาลา

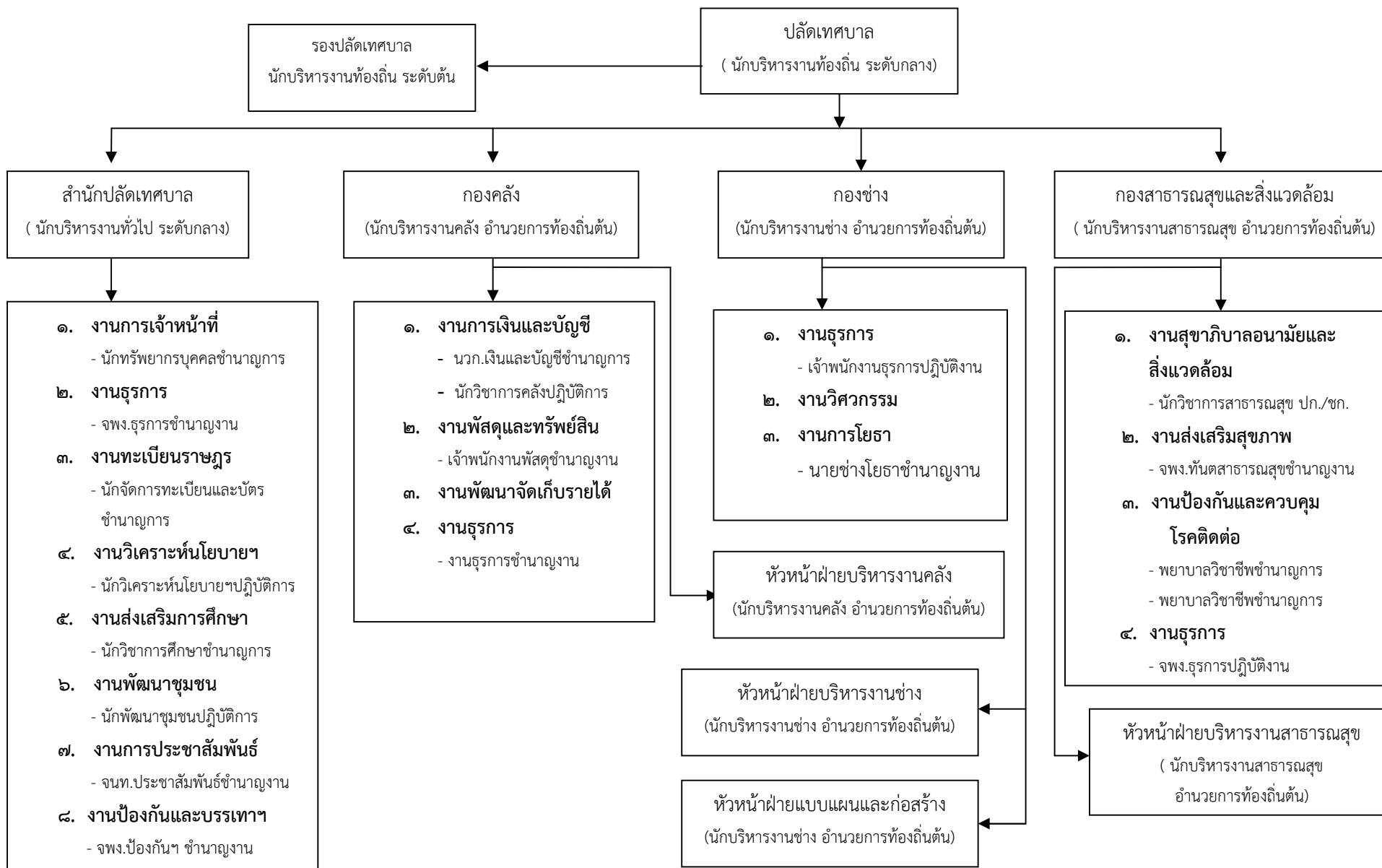
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
1.	นายศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน	ร.ป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	02-2-00-1101-001	นักบริหารงานเทศบาล ( ปลัดเทศบาล)	บริหาร ท้องถิ่น กลาง	02-2-00-1101-001	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	บริหาร ท้องถิ่น กลาง	453,960.-	67,200.-	67,200.-	37,830.-	
2.	นางกนกนวล รัตนกุสมภ์	ร.ป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	02-2-00-1101-002	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	บริหาร ท้องถิ่น ต้น	02-2-00-1101-002	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	บริหาร ท้องถิ่น ต้น	376,080.-	42,000.-	-	31,340.-	
				สำนักปลัดเทศบาลตำบล			สำนักปลัดเทศบาลตำบล						
3.	นางจิระนภัส จันท์เจริญ	ร.ป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	02-2-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนวยการ ท้องถิ่น กลาง	02-2-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนวยการ ท้องถิ่น กลาง	539,160.-	67,200.-	67,200.-	44,930.-	
4.	น.ส.นันทพร เย็นสงค์	ร.ป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	02-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญ งาน	02-2-01-2101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	249,360.-	-	-	20,780.-	
5.	นางสาวอมลณัฐ แสนชี	ศศ.บ. รัฐประศาสนศาสตร์	02-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติ การ	02-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	262,560.-	-	-	21,880.-	
6.	นางศิริกาญจน์ สุภาพ	ศศ.บ. การจัดการ	02-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญ การ	02-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	305,640.-	-	-	25,470.-	
7.	นางสร้อยทอง ตาลสกุล	บช.บ. การบัญชี	02-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญ การ	02-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	305,640.-	-	-	25,470.-	
8.	นางจินตภัคอาภา ทองกลยา	ศศ.บ. อุตสาหกรรม ท่องเที่ยว	02-2-01-4301-001	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ชำนาญ งาน	02-2-014301-001	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ชำนาญงาน	234,960.-	-	-	19,580.-	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
9.	นายภิญโญ โพธิ์ศรีทอง	ร.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	02-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	02-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	311,640.-	-	-	25,970.-
10.	น.ส.รุ่งอรุณ ส่องแสงประทีป	บธ.บ. การบัญชี	02-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	02-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	241,440.-	-	-	20,120.-
11.	นายรักพงษ์ โพระดก	ศศ.บ รัฐศาสตร์	02-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	02-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	207,720.-	-	-	17,310.-
12.	นางจารุวรรณ วงษ์ปัญญา	คบ.การศึกษา ปฐมวัย	71-20009	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.1	71-20009	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.1	248,880.-	-	-	เงินอุดหนุน
13.	นางน้ำฝน แพนกุล	คบ.การศึกษา ปฐมวัย	71-20010	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.1	71-20010	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.1	239,040.-	-	-	เงินอุดหนุน
14.	น.ส.พรพรรณ ลีละสุนทเลิศ	คบ.การศึกษา ปฐมวัย	71-20156	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.1	71-20156	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.1	209,880.-	-	-	เงินอุดหนุน
				<b>กองคลัง</b>			<b>กองคลัง</b>					
15.	นางสุดพพร หินอ่อน	ศศ.บ	02-2-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	02-2-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง	อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	402,720.-	42,000.-	-	33,560.-
16.	นางสาวแสงระวี ช้างคล้าย	บธ.บ. การบัญชี	02-2-04-2102-002	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	02-2-04-2102-002	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	299,640.-	18,000.-	-	24,970.-
17.	น.ส.สุจิตราภรณ์ พุฒขาว	บธ.บ. การบัญชี	02-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	02-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	311,640.-	-	-	25,970.-
18.	นางปฐมภรณ์ อุไกร	ปวช. พาณิชยฯ	02-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	02-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	245,280.-	-	-	20,440.-
19.	น.ส.ปารณีย์ มานะชัย	ศศ.บ. การบัญชี	02-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	02-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	249,360.-	-	-	20,780.-
20.	นางสาวสุชาดา เขียวชาญ	ศศ.บ รัฐประศาสนศาสตร์	02-2-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	02-2-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	234,960.-	-	-	19,580.-

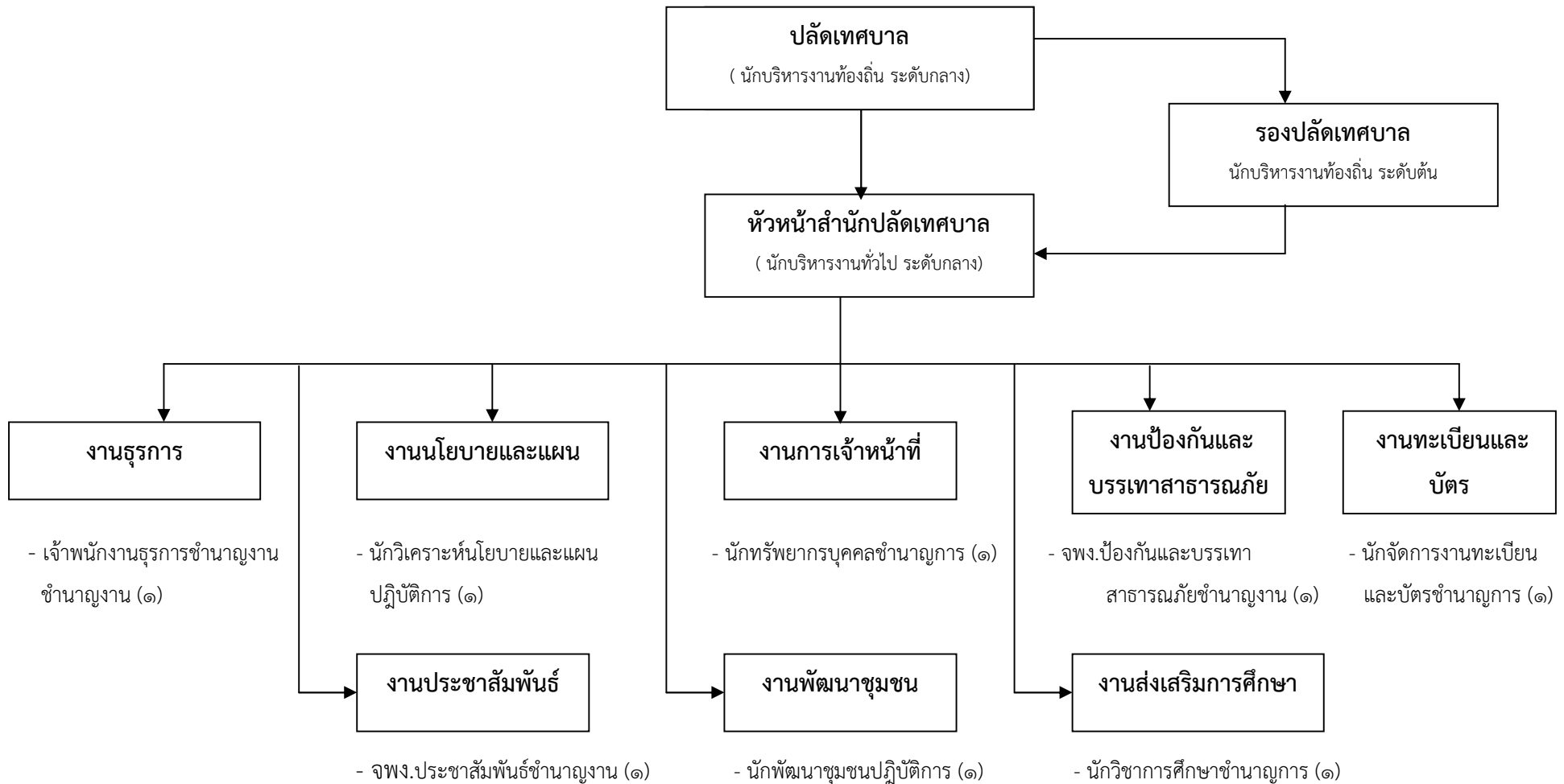
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
				กองช่าง				กองช่าง					
21.	นายวัฒน์ธนชัย แผ้วพรายงาม	วศ.บ วิศวกรรม บัณฑิต	02-2-05- 2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	02-2-05-2103- 001	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	462,240.-	42,000.-	-	38,520.-	
22.	นายอุกฤษฏ์ จันทรีโท	อุตสาหกรรม บัณฑิต	02-2-05- 2103-002	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายกองช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	02-2-05-2103- 002	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายกองช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	317,520.-	18,000.-	-	26,460.-	
23.	นายเดชพงศ์ เรืองจันทร์	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม ก่อสร้าง	02-2-05- 2103-003	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง)	อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	02-2-05-2103- 003	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง)	อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	254,880.-	18,000.-	-	21,240.-	
24.	นายสมชาย ชัยประสาร	ปวช.	02-2-05- 4701-001	ช่างโยธา	ชำนาญงาน	02-2-05-4701- 001	ช่างโยธา	ชำนาญงาน	264,480.-	-	-	22,040.-	
25.	นางสาวเบญจรัตน์ ติรโชติ	ศศ.บ	02-2-05- 4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	02-2-05-4101- 001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	210,840.-	-	-	17,570.-	
				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
26.	นายอนุศักดิ์ คงกำเหนิด	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	02-2-06- 2104-001	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	02-2-06-2104- 001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	483,120.-	42,000.-	-	เงินอุดหนุน	
27.	-	-	-	นักบริหารงานสาธารณสุข (หน.ฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข)	-	-	นักบริหารงานสาธารณสุข (หน.ฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
28.	-	-	-	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
29.	นางรัชฎา จิตติชัย	พยาบาลศาสตร์	02-2-06- 3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	02-2-06-3602- 001	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	329,760.-	-	-	เงินอุดหนุน	
30.	นางสาวสุภาวดี เสวกตรุณทร	พยาบาลศาสตร์	02-2-06- 3602-002	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	02-2-06-3602- 002	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	293,880.-	-	-	เงินอุดหนุน	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน
				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
31.	นางอภิญา รัตนวรรณ	ประกาศนียบัตร ทันตสาธารณสุข	02-2-06- 4609-001	เจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข	ชำนาญงาน	02-2-06-4609- 001	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชำนาญงาน	302,280.-	-	เงินอุดหนุน
32.	น.ส.จจจิรานนท์ เนตรสุวรรณ	ศศ.บ	02-2-06- 4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	02-2-06-4101- 001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	158,760.-	-	13,230.-

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวังศาลา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

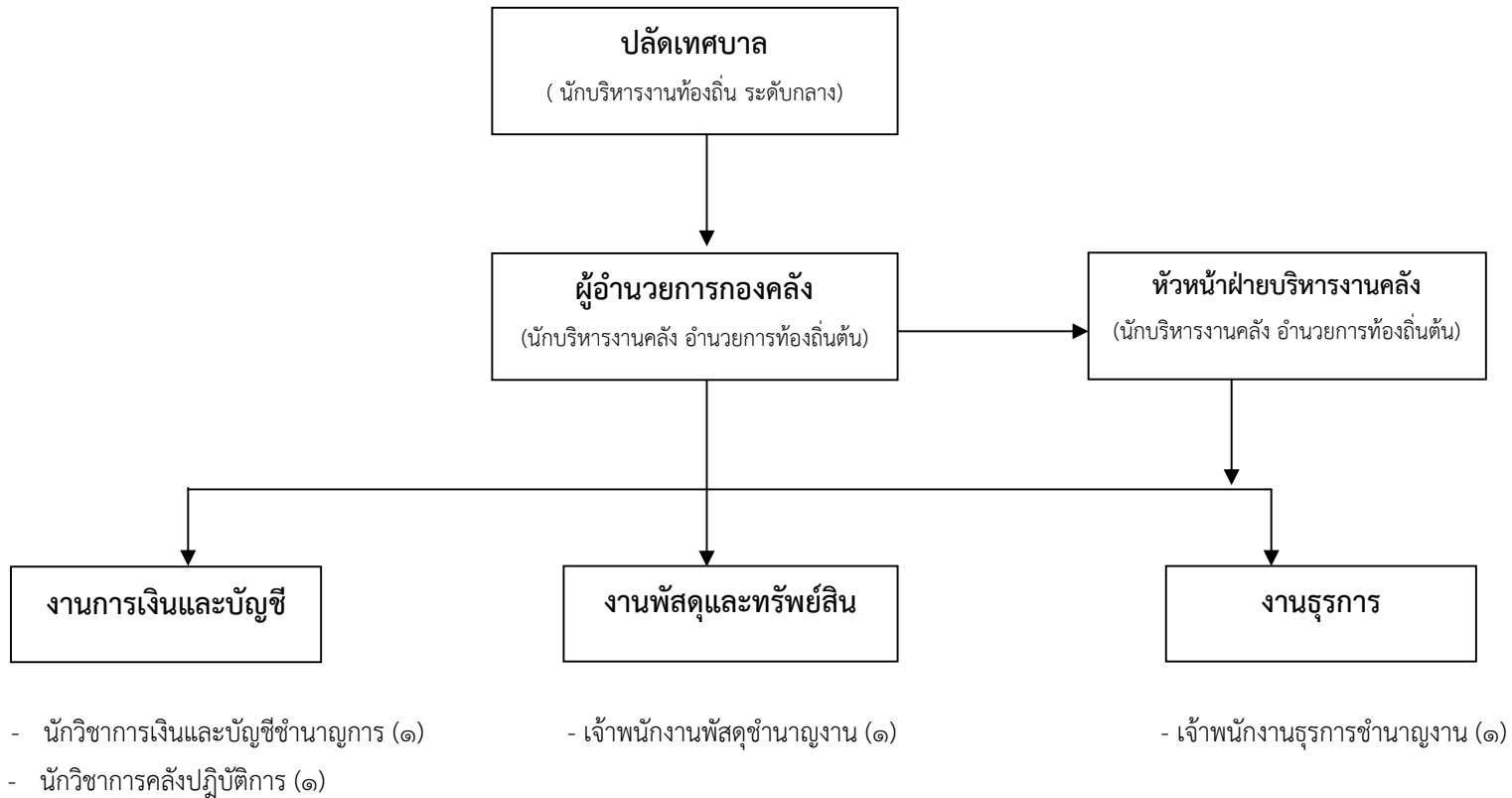


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาลตำบลวังศาลา



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป		
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	๒	๑	-	-	๓	๒	๓	-	-

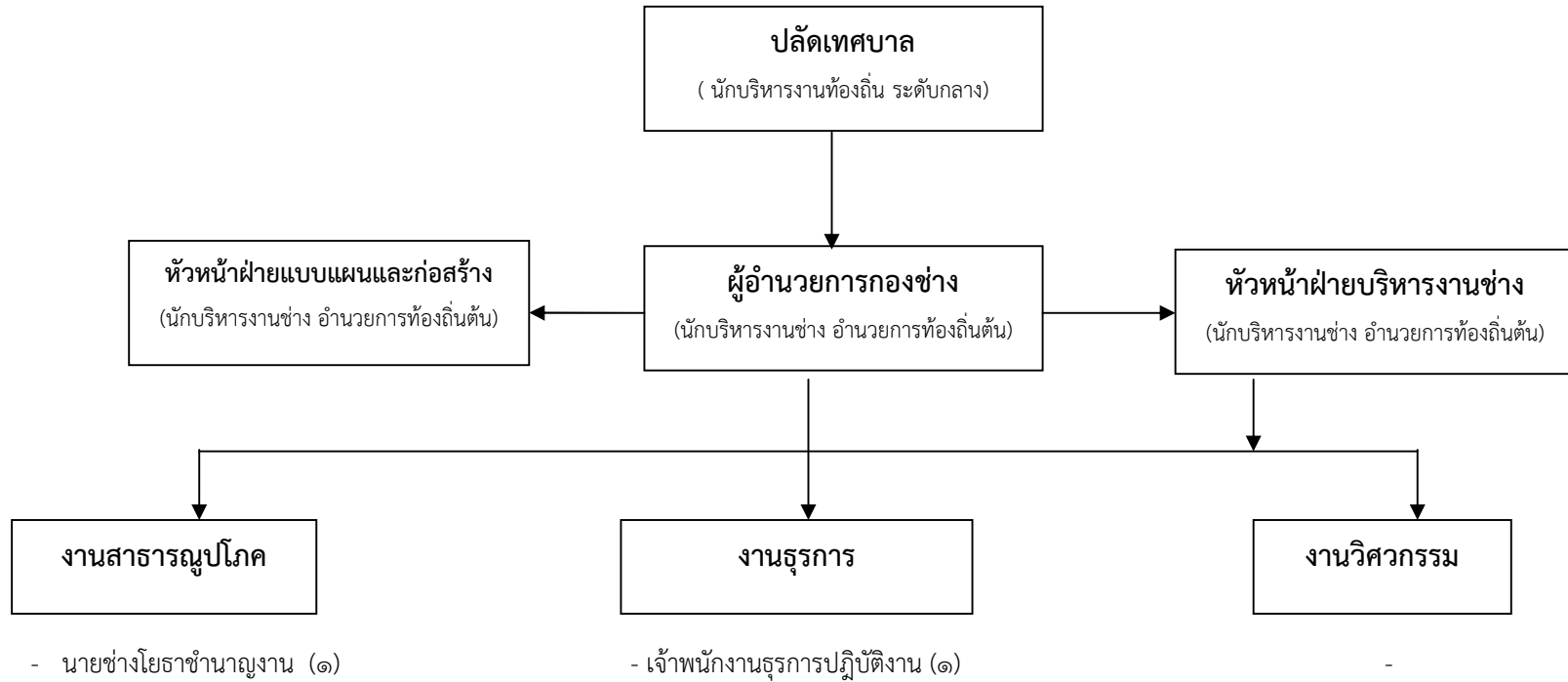
### โครงสร้างของกองคลัง (เทศบาลตำบลวังศาลา)



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป		
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	๒	-	-	๑	๑	๒	-	-

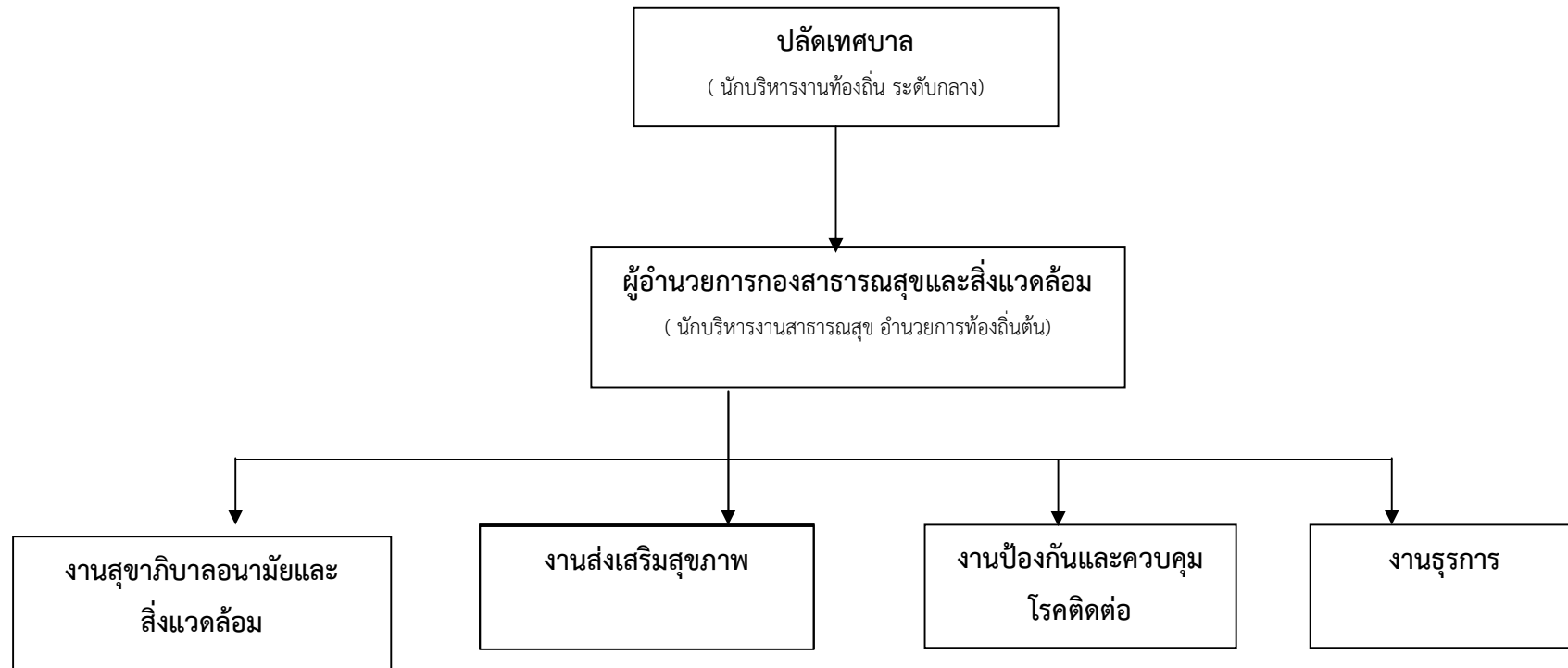


### โครงสร้างของกองช่าง (เทศบาลตำบลวังศาลา)



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป		
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	๓	-	-	-	-	๑	๑	-

## โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (เทศบาลตำบลวังศาลา)



- นักวิชาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- จพง.ทันตสาธารณสุขชำนาญงาน (๑)

- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (๑)

- จพง.ธุรการปฏิบัติงาน (๑)

- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (๑)

ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป		
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๑	-



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลวังศาลา

เทศบาลตำบลวังศาลากำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างโดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแบบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยใช้วิธีการพัฒนา ดังนี้

๑. การฝึกอบรม ในสถานที่ราชการหรือนอกสถานที่ราชการ โดยการเน้นหลักสูตรการพัฒนาองค์การเป็นหลัก เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้ทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของระเบียบกฎหมายนโยบาย การถ่ายโอนภารกิจ ภาระหน้าที่ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล วิถีชีวิตของสังคม ภาวะเศรษฐกิจและการเมืองของท้องถิ่น

๒. การศึกษาดูงาน สถานที่ราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ สร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติหน้าที่ และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการนำแบบอย่างที่ดีของการศึกษาดูงานมาพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของการสนองนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นของทางราชการ

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลจะดำเนินการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล / ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยกำหนดให้มีการฝึกอบรมและศึกษาดูงานปีละ ๑ ครั้ง

(ตามเอกสารแนบท้ายภาคผนวก)

## ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างของเทศบาลตำบลวังศาลา

เทศบาลตำบลวังศาลา ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาลยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

### คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒ พนักงานเทศบาลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีทีวิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาลพึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อ ๔ พนักงานเทศบาลถึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค ปราศจาก อคติ ตั้งใจมุ่งมั่นโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลถึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๗ พนักงานเทศบาล พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

#### คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ ๘ พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหา ร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๙ พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ ๑๐ พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๑๑ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ ๑๒ พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

**คุณธรรมจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม**

**ข้อ ๑๓** พนักงานเทศบาลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

**ข้อ ๑๔** พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

**ข้อ ๑๕** พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้ไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๔.	พยาบาลวิชาชีพ ๕	๑.	๑๖,๕๕๐.-	๑๙๘,๖๐๐.-	๒๑๖,๑๒๐	๒๑๒,๙๔๐	๒๐๙,๘๒๐
๕.	พยาบาลวิชาชีพ ๓-๕/๖	๑.	-	-	๗,๘๐๐	๘,๒๘๐	๘,๔๐๐
๖.	จพง.ทันตสาธารณสุข	๑.	๑๖,๕๗๐.-	๑๙๘,๘๔๐.-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐

