



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เทศบาลตำบลรางหวาย
อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นับว่ามีความสำคัญยิ่ง แสดงถึงควมมีศักยภาพในการบริหารจัดการด้านบุคลากรและรองรับภารกิจที่ได้รับจากการถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เช่นกัน

เทศบาลตำบลรางหวาย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลรางหวายเกิดประโยชน์สูงสุด เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลรางหวาย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลรางหวาย	๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลรางหวาย	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๑
๑๔. ภาคผนวก ๑ (บัญชีแสดงปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมา)	
๑๕. ภาคผนวก ๒ (๑.สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒.สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓.สำเนารายงานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)	

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลรางหวาย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลรางหวายมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลรางหวาย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรางหวาย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลรางหวาย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลรางหวาย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลรางหวาย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลรางหวาย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลรางหวาย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลรางหวาย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลรางหวาย แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.ปัญหาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้าสาธารณะตามหมู่บ้านต่างๆไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๒.ปัญหาน้ำท่วมขังในแหล่งชุมชน หมู่บ้าน ชุมชนต่างๆจำนวนมากที่ยังเป็นสังคมชนบท มีถนน ตรอก ซอย ภายในหมู่บ้านจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา ทั้งพื้นผิวจราจรที่ยังเป็นลูกรัง ไม่มีท่อระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกลงมาทำให้มีน้ำท่วมขังประชาชนได้รับความเดือดร้อน ๓.ปัญหาการขาดแคลนน้ำประปาในการอุปโภคบริโภค เทศบาลได้แก้ไขปัญหาโดยการนำน้ำไปแจกจ่ายให้ประชาชนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนได้เป็นบางส่วน	๑.ก่อสร้างปรับปรุงถนนทางเท้าให้ได้มาตรฐาน เช่น ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา ๒.ก่อสร้างปรับปรุงท่อระบายน้ำ บริเวณถนนสายต่างๆเพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน ๓.ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ๔.ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ขุดบ่อบาดาลให้กับหมู่บ้านที่การประปาส่วนภูมิภาคยังขยายเขตเข้าไปไม่ถึง
๒.ด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมักจะมีปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง ประชากรส่วนใหญ่มีฐานะยากจนเนื่องจากขาดศักยภาพในการดำรงชีวิต ขาดที่ดินทำกิน ขาดการฝึกฝนอาชีพ ทำให้มีปัญหาคนว่างงานหรือมีรายได้ต่ำ	๑.ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอาชีพ การพัฒนาฝีมือ ๒.ส่งเสริมการเกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๓.ส่งเสริมสนับสนุนด้านตลาดสินค้าเกษตร ๓. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความรู้ในการประกอบอาชีพของประชาชน
๓.ด้านสังคม	เทศบาลตำบลรางหวายมีสภาพเป็นสังคมชนบท ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ ปัญหาด้านค่าใช้จ่ายเกินตัว ตามค่านิยมสมัยใหม่ ด้านการศึกษา คนด้อยโอกาส คนชรา คนพิการ และผู้ยากไร้ ยังขาดการดูแลที่ทั่วถึง ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่เทศบาลต้องรีบให้ความช่วยเหลือ เกิดปัญหาการมั่วสุมบางพื้นที่ ปัญหายาเสพติด ลักเล็กขโมยน้อย ปัญหาการทะเลาะวิวาท สร้างความเดือดร้อนให้ประชาชนในพื้นที่	๑.จัดสวัสดิการให้คนชรา คนพิการ และผู้ยากไร้ ๒.สงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยธรรมชาติ และสาธารณภัย ๓.เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๔.ด้านการเมือง การบริหาร	เทศบาลตำบลรางหวาย มี ๒๐ หมู่บ้านและมีประชากรเจ็ดพันกว่าคน มีพื้นที่กว้างทำให้การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย และประชาชนให้ความสนใจเวทีประชาคมน้อยมาก	๑.พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย ๒.พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓.ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเทศบาลให้ประชาชนทราบ
๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่นทำไร่ไถ่ มีการเผาใบอ้อยสร้างมลพิษและสร้างความเดือดร้อนให้ประชาชนในพื้นที่ ปัญหาขยะก็เป็นปัญหาสำคัญอีกอย่าง เนื่องจากเทศบาลตำบลรางหวายมี ๒๐ หมู่บ้าน มีจำนวนครัวเรือนมากซึ่งก่อให้เกิดขยะจำนวนมาก มีพื้นที่กว้างทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการเก็บขยะไม่ทันต่อเวลาเป็นบางพื้นที่	๑.สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.จัดระบบการกำจัดในชุมชน ๓.ก่อสร้างสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๖.ด้านการสาธารณสุข	การเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขของประชาชนไม่ทั่วถึง และสถานการณ์การเกิดโรคที่สามารถป้องกันได้มีเพิ่มขึ้น เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง เป็นต้น เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการบริโภคที่เปลี่ยนไป รับประทานอาหารนอกบ้านหรือซื้ออาหารสำเร็จรูปมากขึ้น อีกทั้งประชาชน พ่อค้า แม่ค้า ยังขาดความตระหนักในการบริโภคอาหารที่สะอาดปลอดภัย และมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพไม่สม่ำเสมอ	๑.รณรงค์ป้องกันโรคที่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง เป็นต้น ๒.ส่งเสริมการออกกำลังกาย ๓.รณรงค์ป้องกันการเสพติดและโรคเอดส์ ๔.ส่งเสริมสุขภาพโภชนาการที่ปลอดภัย
๗.ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ในเขตเทศบาลตำบลรางหวายมีสถานศึกษาทั้งระดับปฐมวัย ก่อน ประถมศึกษา ประถมศึกษา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ ศูนย์ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดอยู่ในเขตพื้นที่ ๘ แห่ง การส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมยังมีไม่มากเท่าที่ควร ไม่มีหน่วยงานหลักในการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชาวบ้าน โบราณสถาน โบราณวัตถุ ภูมิปัญญาท้องถิ่น อีกทั้งเด็กเยาวชนรุ่นใหม่ก็ตกอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ มีการรับเทคโนโลยีสมัยใหม่และวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาจนละเลยวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น	๑.ส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาชาวบ้าน ๒.ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตเทศบาล ๓.พัฒนาเด็กเล็ก เยาวชน และสตรี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ท้องถิ่นอื่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดการให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดการให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบราชูร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๐) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๑๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๔) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๙) การผังเมือง
- (๑๐) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลรางหวาย เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี ๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร ๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค ๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร	โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O) ๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณ ๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาลตำบล	อุปสรรค (Threat=T) ๑.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
---	--

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s) ๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างต่อเนื่อง ๒. บุคลากรเทศบาลตำบลรางหวาย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ ๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
โอกาส (Opportunity=O) ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดกาญจนบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก	อุปสรรค (Threat=T) ๑.การแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย ๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength=s) ๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างต่อเนื่อง ๒. เทศบาลตำบลรางหวาย จัดสรรบุคลากรสนับสนุนการดูแลความปลอดภัยของประชาชน อย่างต่อเนื่อง	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑.ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือ ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
---	---

โอกาส (Opportunity=O) ๑.เทศบาลตำบลรางหวายส่งเสริม สนับสนุน ดูแล ความเป็นอยู่ ความปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่ อย่างต่อเนื่อง	อุปสรรค (Threat=T) ๑.การแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้ การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการ ทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
---	--

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=s) ๑. เทศบาลตำบลรางหวาย มีการสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน อย่างต่อเนื่อง ๒. มีการจัดอบรมฝึกสอนเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ด้านต่างๆ เช่น การถักตะกร้า การทำขนม การทำยา หม่องสมุนไพร การเย็บผ้า ฯลฯ	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน ๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนใน ตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ๓.การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพ เพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม ๔.ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือน้อย
โอกาส (Opportunity=O) มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรม อาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ	อุปสรรค (Threat=T) ๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้อง ประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้ การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการ ทำงาน ๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนา กลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็น อุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของประชาชน เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s) ๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและ กำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง ๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย ๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง
--	--

โอกาส (Opportunity=O) ๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด ๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม	อุปสรรค (Threat=T) ๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
---	---

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s) ๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๒. เทศบาลตำบลรางหวาย สนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน ๓. เทศบาลตำบลรางหวาย จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ ประเพณีวันสงกรานต์ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านนันทนาการ
โอกาส (Opportunity=O) ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดกาญจนบุรีให้ความสำคัญ	อุปสรรค (Threat=T) ๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง (Strength=s) ๑. เทศบาลตำบลรางหวาย มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ๒. เทศบาลตำบลรางหวาย พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร ๓. เทศบาลตำบลรางหวาย ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน	จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง ๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ ๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลรางหวายในเกณฑ์ต่ำ
---	---

โอกาส (Opportunity=O) ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาล ส่งเสริม ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น กายจนบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก ๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล ๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง	อุปสรรค (Threat=T) ๑. การพัฒนด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงาน กัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. การพัฒนด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล รำหวาย กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการบริหารงานในหลายๆงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ
--	--

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การส่งเสริมการศึกษา
๕. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

การกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. ส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลรางหวาย อำเภอนมพวน จังหวัดกาญจนบุรี (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำ งานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	อุปสรรค T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลรางหวาย
อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี (ระดับองค์กร)**

จุดแข็ง S ๑. การเดินทางสะดวก ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำ งานและเทศบาลในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมี บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญา โทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	อุปสรรค T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก จากความ สัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทาง วินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะ ทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

เทศบาลตำบลรางหวาย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลรางหวาย
มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวน
บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมี
ความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่ม
สูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลรางหวาย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลรางหวาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.งานทะเบียนราษฎร ๒.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.งานสวัสดิการสังคม ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.งานบริหารงานทั่วไป ๒.งานการเจ้าหน้าที่ ๓.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔.งานกิจการสภา	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.งานทะเบียนราษฎร ๒.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.งานบริหารงานทั่วไป ๒.งานการเจ้าหน้าที่ ๓.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔.งานกิจการสภา ๕.งานสวัสดิการสังคม	
๒.กองคลัง ๑.งานการเงินและบัญชี ๒.งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๓.งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.กองคลัง ๑.งานการเงินและบัญชี ๒.งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๓.งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓.กองช่าง ๑.งานสาธารณูปโภค ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑.งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒.งานการโยธา	๓.กองช่าง ๑.งานสาธารณูปโภค ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑.งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒.งานการโยธา	
๔.กองการศึกษา ๑.งานบริหารการศึกษา ๒.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔.กองการศึกษา ๑.งานบริหารการศึกษา ๒.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข ๒.งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๓.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.งานรักษาความสะอาด ๕.งานส่งเสริมสุขภาพ ๖.งานป้องกันและควบคุมโรค	๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข ๒.งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๓.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.งานรักษาความสะอาด ๕.งานส่งเสริมสุขภาพ ๖.งานป้องกันและควบคุมโรค	
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน ๑.งานตรวจสอบภายใน	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน ๑.งานตรวจสอบภายใน	

ตารางรอบอัตรากำลังทำแยก (อยู่อีกไฟล์หนึ่ง)
หน้า ๑๙-๒๒

(ทำแยกอยู่อีกไฟล์หนึ่ง) หน้า ๒๓-๒๖

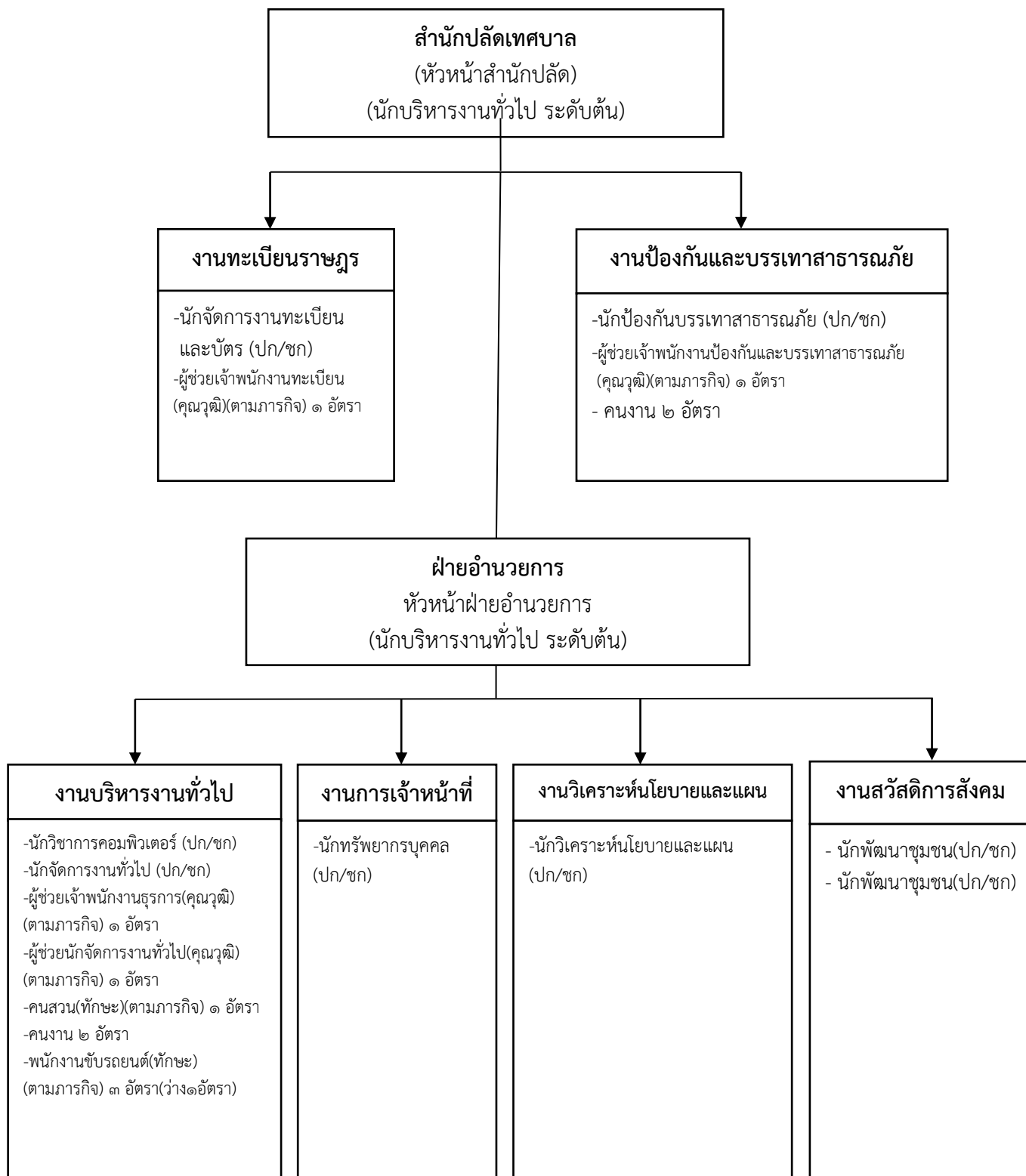
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักปลัด		กองคลัง		กองช่าง	
หัวหน้าสำนักปลัด		ผู้อำนวยการกองคลัง		ผู้อำนวยการกองช่าง	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)		(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)		(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(ว่าง)	
๑.งานทะเบียนราษฎร - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปก/ชก) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน(คุณวุฒิ)(ตามภารกิจ) ๑ อัตรา		๑.งานการเงินและบัญชี -นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) -ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) (ตามภารกิจ) -คนงาน (๑ อัตรา)(ว่าง)		๑.งานสาธารณูปโภค -นายช่างโยธา (ปง/ชง)(ว่าง) -คนงาน (๔ อัตรา)	
๒.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ(ตามภารกิจ) ๑ อัตรา - คนงาน (๑ อัตรา) - คนงาน (๑ อัตรา)		๒.งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -(ลูกจ้างประจำ) -คนงาน (๑ อัตรา) -คนงาน (๑ อัตรา)(ว่าง)		ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
ฝ่ายอำนาจการ		๓.งานพัสดุและทรัพย์สิน -นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)		หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ				(นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	
(นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)				๑.งานแบบแผนและก่อสร้าง -วิศวกรโยธา(ปก/ชก) (ว่าง) -เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง)(ว่าง) -คนงาน (๑ อัตรา)	
๑.งานบริหารงานทั่วไป -นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก/ชก) -นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)(ตามภารกิจ) -ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(คุณวุฒิ)(ตามภารกิจ) -คนสวน (ทักษะ) (ตามภารกิจ) -พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)(ตามภารกิจ) ๒ อัตรา -พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)(ตามภารกิจ)๑อัตรา(ว่าง) -คนงาน (๒ อัตรา)				๒.งานโยธา -หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	
๒.งานการเจ้าหน้าที่ -นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)					
๓.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)					
๔.งานสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) - นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)					
				๒.งานส่งเสริมกษาและนันทนาการ -เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ) (ตามภารกิจ) -คนงาน (๑ อัตรา)	
				๑.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓ อัตรา) (ว่าง) -ครู ศศ.๒ (๕ อัตรา) -ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ) (๓ อัตรา) -ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (๑ อัตรา) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) (ตามภารกิจ)	
				๓.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.) (ว่าง)	
				๔.งานรักษาความสะอาด -พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)(ตามภารกิจ) (ว่าง)	

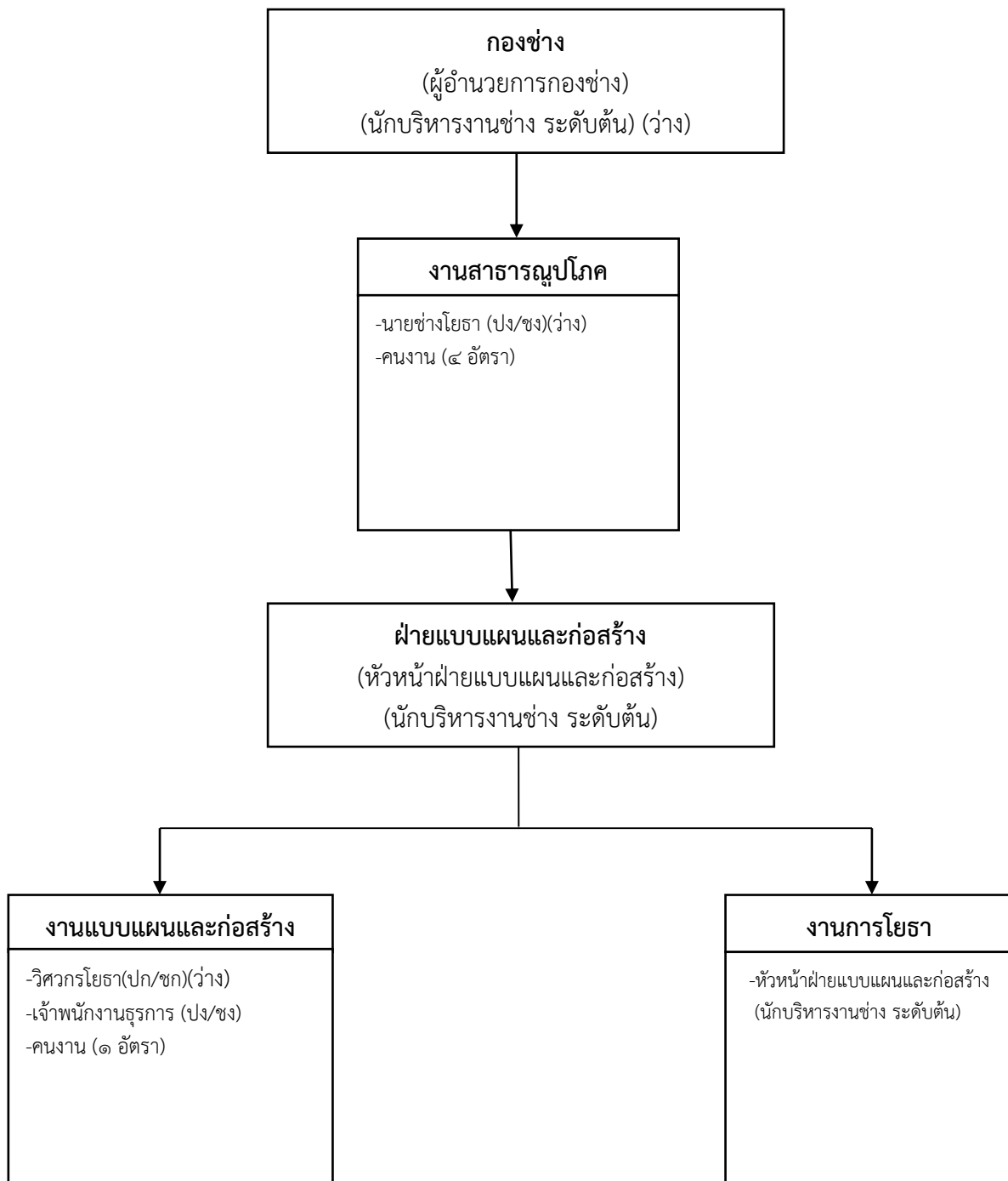
โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



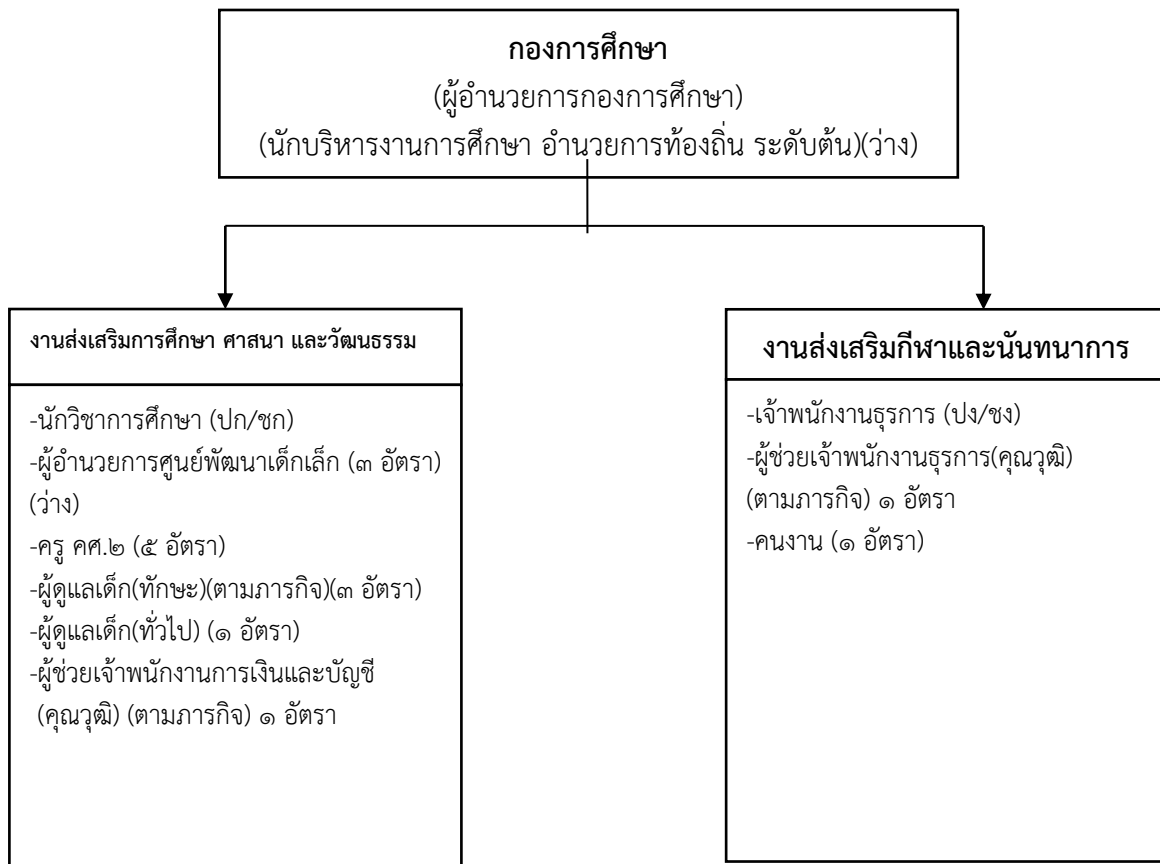
โครงสร้างของกองคลัง



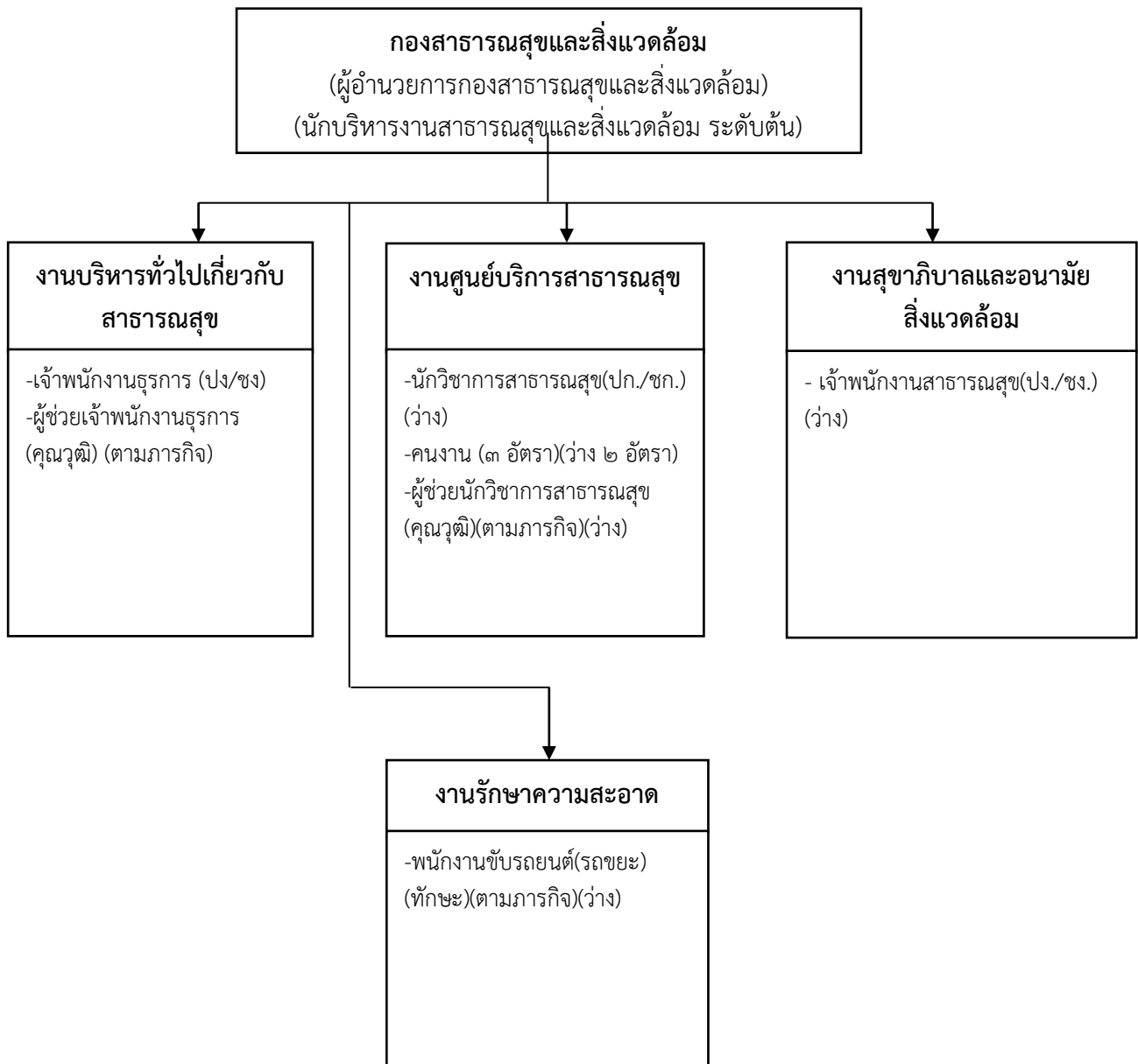
โครงสร้างของกองช่าง



โครงสร้างของกองการศึกษา



โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายนิวัฒน์ รัตนนันทินวาส	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๗๑๒,๔๔๐ (๕๙,๓๗๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๘๐,๔๔๐

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒	นายสันติ มงคลวิบูลผล	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐๒,๕๒๐ (๕๐,๒๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๖๔๔,๕๒๐
๓	นายณพวีร์ พลายชุมพล	ร.ม.รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๕๐๑,๑๒๐
๔	น.ส.ราตรี พรานไพร	ร.ม.รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐X๑๒)	-	-	๕๓๐,๑๖๐
๕	น.ส.ชลนภา สืบพลาย	บธ.บ. การตลาด	๐๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐X๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๖	น.ส.น้ำผึ้ง เหมเวช	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐X๑๒)	-	-	๕๐๕,๕๖๐
๗	นายไพบุลย์ สิทธิสร	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๘๙,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐X๑๒)	-	-	๔๘๙,๘๔๐
๘	น.ส.วันวิษา ศรีเงิน	ร.ม.รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐X๑๒)	-	-	๕๒๑,๗๖๐
๙	นายศุภฤกษ์ หอมสง่า	น.บ. นิติศาสตรบัณฑิต	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐X๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๑๐	นายชนินทร์ พิกุลแก้ว	วท.บ.วิทยาการคอมพิวเตอร์	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๖๒,๔๘๐
๑๑	นายดิรพิทย์ เกตุมณี	วศ.บ วิศวกรรมต่อเรือและเครื่องกลเรือ	๐๒-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๗๐,๔๘๐ (๒๒,๕๔๐X๑๒)	-	-	๒๗๐,๔๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นายทัยรัต พรหมชนะ	ม. ๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐X๑๒)	-	-	๒๐๗,๗๒๐
๑๓	น.ส.เบญจวรรณ เบี้ยพาด	บธ.บ. การตลาด	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๘๓,๒๐๐ (๒๓,๖๐๐X๑๒)	-	-	๒๘๓,๒๐๐
๑๔	นางเสาวภา เกิดโกคา	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๗,๓๒๐ (๑๕,๖๑๐X๑๒)	-	-	๑๘๗,๓๒๐
๑๕	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๖	น.ส.ธิดารัตน์ ปัญญาสิริพงศ์	บธ.บ. การตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๗๙,๖๔๐ (๑๔,๙๗๐ X๑๒)	-	-	๑๗๙,๖๔๐
๑๗	นายปรีชา โตแก้ว	ปวช.(ยานยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๘,๒๐๐ (๑๒,๓๕๐X๑๒)	-	-	๑๔๘,๒๐๐
๑๘	นายธนพล อร่ามเรือง	ปวช. (ช่างกลโรงงาน)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๔,๗๒๐ (๑๒,๐๖๐X๑๒)	-	-	๑๔๔,๗๒๐
๑๙	นายสำราญ สุวรรณสิงห์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๔,๗๒๐ (๑๒,๐๖๐X๑๒)	-	-	๑๔๔,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๐	นายสมใจ รอดภัย-	เกษตรศาสตรบัณฑิต เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ แขนงวิชาส่งเสริมการเกษตร	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	น.ส.อารมย์ วังกุ่ม-	ม.๖-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายปิยะ นาคทองอินทร์-	ปวส.อุตสาหกรรมเทคนิคการผลิต สาขาวิชาเทคนิคการผลิต สาขางานเครื่องมือกล-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายอัครเดช มณฑาทิทัศน์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๔	นายปฐมพงษ์ กลั่นบุศย์	ศศ.บ การจัดการทั่วไป	๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๖๐๗,๔๔๐
๒๕	นางนภัสวรรณ ตันแข็ง	บธ.บ. การบริหารธุรกิจ	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐X๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๒๖	น.ส.นิภาภรณ์ ทองย้อย	บช.บ. การบัญชีการเงิน	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐X๑๒)	-	-	๔๕๕,๖๔๐
๒๗	นางวันดี วิ่งกุ่ม	บธ.บ. การตลาด	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐X๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
	ลูกจ้างประจำ											
๒๘	นางขวัญเรือน พรหมชนะ	รป.บ. รัฐประศาสนศาสตร์	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๙	น.ส.สาวิตรี จันทิ	บธ.บ. การบัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๘๘,๖๐๐ (๒๔,๐๕๐X๑๒)	-	-	๒๘๘,๖๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	นางสาวกระเกด ปลอดภัย	บธ.บ การบัญชี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ว่าง
๓๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ว่าง

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๓	-	-	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างต.ศ.๖๘)
๓๔	นายอำนาจ พรหมชนะ-	วท.บ.เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๒,๒๐๐ (๓๖,๘๕๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๔๒,๒๐๐
๓๕	-	-	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างต.เม.ย. ๖๙)
๓๖	--	-	๐๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๐๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๗	น.ส.กาญจนา ศิริรัตน์-	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๐๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑๘,๗๖๐ (๑๘,๒๓๐X๑๒)	-	-	๒๑๘,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๘	นายสำฤทธิ ทองนุ่ม	ปวส.ช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างยนต์-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายวิชณุ พงศ์อัมพรทิพย์	ปวส.ช่างไฟฟ้า	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายวัลลภ ทองนุ่ม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายกิจจา พรหมชนะ	ศศ.บ.การพัฒนาชุมชน	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายภักดิ์วัฒน์ วิหก	ร.บ. รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๓	น.ส.จุฑามาศ พุ่มพันธ์วงศ์-มหาบัณฑิต	สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต	๐๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๐๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๒,๔๘๐
๔๔	-	-	๐๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๔๕	นางจิตติมา เทียนประเสริฐ	บธ.บ. ภาษาอังกฤษธุรกิจ	๐๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๙๒,๖๔๐ (๓๒,๗๒๐x๑๒)	-	-	๓๙๒,๖๔๐
๔๖	-	-	๐๒-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๐๒-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๗	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๔๘	น.ส.นิภาพร ปานเผือก	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๑,๓๖๐ (๑๖,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๐๑,๓๖๐
๔๙	--	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๒๑๓,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	ว่าง ๑ เม.ย. ๖๙
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๐	นายอนุ พรหมชนะ	ครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) พลศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๕๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๓	-	-	๐๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๐๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	ว่าง ๑ ก.ย.๖๘
๕๔	น.ส.ชนิษฐา โตแก้ว	ร.ม. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐X๑๒)		-	๕๐๕,๕๖๐
๕๕	นายเฉลิมวุฒิ ปันหยัด	ปวส. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๐๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๖๒,๗๖๐ (๓๐,๒๓๐X๑๒)	-	-	๓๖๒,๗๖๐
๕๖	นางเปรมฤดี อร่ามเรือง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๐๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕	ครู	คศ.๒	๐๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕	ครู	คศ.๒	๔๔๗,๐๐๐ (๓๗,๒๕๐X๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน ๔๔๗,๐๐๐
๕๗	นางมณี ชังใบวงษ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๐๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๖	ครู	คศ.๒	๐๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๖	ครู	คศ.๒	๔๖๔,๐๔๐ (๓๘,๖๗๐X๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน ๔๖๔,๐๔๐
๕๘	น.ส.รัสมิ พรหมชนะ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๐๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๗	ครู	คศ.๒	๐๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๗	ครู	คศ.๒	๔๒๘,๗๖๐ (๓๕,๗๓๐X๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน ๔๒๘,๗๖๐
๕๙	นางกัลยา ชาววังเย็น	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๐๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ครู	คศ.๒	๐๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ครู	คศ.๒	๔๓๐,๕๖๐ (๓๕,๘๘๐X๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน ๔๓๐,๕๖๐
๖๐	น.ส.กุลธิดา ทวีพร้อม	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๐๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๙	ครู	คศ.๒	๐๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๙	ครู	คศ.๒	๔๔๘,๔๔๐ (๓๗,๓๗๐X๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน ๔๔๘,๔๔๐
๖๑	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ปรับตามโครงสร้างรับเงินอุดหนุน
๖๒	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ปรับตามโครงสร้างรับเงินอุดหนุน
๖๓	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ปรับตามโครงสร้างรับเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๔	น.ส.ปวีณา ทองนุ่ม	วท.บ. วิทยาศาสตร์สุขภาพ	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒๐๔,๙๖๐ (๑๗,๐๘๐x๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน ๒๐๔,๙๖๐
๖๕	น.ส.นภาพร แต่แดงเพชร-	ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๔๔,๗๒๐ (๑๒,๐๖๐x๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน ๑๔๔,๗๒๐
๖๖	น.ส.เพ็ญภา วงษ์น้อย	ศษ.บ. การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๖๓,๙๒๐ (๑๓,๖๖๐x๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน ๑๖๓,๙๒๐
๖๗	น.ส.ยุพิน พุ่มน้อย	บธ.บ. การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๙๙,๖๘๐ (๑๖,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๖๘๐
๖๘	น.ส.เบญจรัตน์ วิไลสิทธิ์	บธ.บ. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๘๖,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๙	น.ส.รุ่งทิพย์ ชาวเมืองกรุง	ศษ.บ. สังคมศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน ๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นางสาธิตา มังกรทอง	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๑	นางสุปราณี คลาดโรค	บช.บ. การบัญชีการเงิน	๐๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๐๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐x๑๒)	-	-	๔๖๒,๔๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลรางหวายกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อ ขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลรางหวาย ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น

ข้าราชการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลรางหวาย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ 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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒ พนักงานเทศบาลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาลพึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

คุณธรรมจริยธรรมต่อหน้าที่

ข้อ ๔ พนักงานเทศบาลถึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคปราศจากอคติตั้งใจ มุ่งมั่นโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลถึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๗ พนักงานเทศบาล พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ ๘ พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๙ พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ ๑๐ พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๑๑ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ ๑๒ พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

คุณธรรมจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๑๓ พนักงานเทศบาลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะ ต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

ข้อ ๑๔ พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่ยึดถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๑๕ พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัย ที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้ไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลรางหวาย

ที่ กจ ๕๕๔๐๑/๕๙๑

วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลรางหวาย

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลรางหวาย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นเทศบาลจึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่คือประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสม กับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลและเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตำบลรางหวาย

ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลรางหวายขออนุมัติออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑.นายกเทศมนตรีตำบลรางหวาย	เป็นประธานกรรมการ
๒.ปลัดเทศบาลตำบลรางหวาย	เป็นกรรมการ
๓.ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔.ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๖.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๗.หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
๘.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๙.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑.ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕

๒.หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

๓.หนังสือจังหวัดกาญจนบุรี ที่ กจ ๐๐๒๓.๒/ว๙๗๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ข้อเสนอแนะ/พิจารณา

เห็นควรอนุมัติออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

(ลงชื่อ).....

(นางสาวน้ำผึ้ง เหมเวช)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งเทศบาลตำบลรางหวาย

ที่ ๑๑๑/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ และหนังสือจังหวัดกาญจนบุรี ที่ กจ ๐๐๒๓.๒/ว๙๗๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑.นายกเทศมนตรีตำบลรางหวาย	เป็นประธานกรรมการ
๒.ปลัดเทศบาลตำบลรางหวาย	เป็นกรรมการ
๓.ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔.ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๖.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๗.หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
๘.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๙.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายคำรณ เบ็ญพาด)

นายกเทศมนตรีตำบลรางหวาย



ประกาศเทศบาลตำบลรางหวาย

เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

เทศบาลตำบลรางหวาย จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาลตำบลรางหวายขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลรางหวาย ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพรักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไป โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบ
๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๕. ให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว และมีอัธยาศัยไมตรี ไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๗. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความทันสมัย และตรงต่อเวลา
๘. ดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม
๙. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๑๐. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายคำรณ เบ็ญพาด)

นายกเทศมนตรีตำบลรางหวาย

ภาคผนวก ๑

ภาคผนวก ๒

