

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลวังใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลวังใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลวังใหม่

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังใหม่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (รวมแก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังใหม่ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลวังใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังใหม่ วางแผนการใช้อัตรากำลังบุคคลให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังใหม่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลวังใหม่ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลวังใหม่

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลวังใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังใหม่ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลวังใหม่ เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลวังใหม่ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลวังใหม่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลวังใหม่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลวังใหม่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามใน ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มี ความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน ปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/แก้ไข อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๗ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลวังใหม่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำของเทศบาลตำบลวังใหม่ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๘ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล วังใหม่

๓.๙ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๑๐ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลวังใหม่ (SWOT analysis)

จุดแข็ง (Strengths : S)

จุดแข็งของเทศบาลตำบลวังใหม่ คือ

๑. ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
๓. มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก เนื่องจากมีถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ชุมพร-ระนอง
๔. ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน สวนผลไม้ ฯลฯ
๖. มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. ๔ โรงเรียน สอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา
๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ แห่ง สังกัดเทศบาลตำบลวังใหม่
๘. มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่
๙. มีวัดและสำนักสงฆ์ จำนวน ๔ แห่ง
๑๐. มีการให้บริการด้านการสื่อสารของบริษัทไอที และมีสัญญาณโทรศัพท์ไร้สายของเอกชนหลายบริษัท
๑๑. มีกองทุนในหมู่บ้าน เช่น การออมเงินสัจจะ ฯลฯ
๑๒. มีกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มบอลทอง
๑๓. มีสถานพยาบาล จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลค่ายเขตอุดมศักดิ์ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านท่าไม้ลาย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลวังใหม่

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

จุดอ่อนของเทศบาลตำบลวังใหม่ คือ

๑. ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้
๒. ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
๓. ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ถูกทำลายและบุกรุกเพื่อเป็นที่ทำกินของราษฎร

๔. การคมนาคมภายในหมู่บ้าน ตำบล ยังไม่สะดวก เนื่องจากถนนส่วนใหญ่ไม่ได้มาตรฐาน ยังเป็นถนนลูกรัง และหินคลุกจำนวนมาก

๕. ระบบการติดต่อสื่อสาร ยังไม่เพียงพอและทั่วถึง

๖. การพัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทานยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง

๗. มีการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ เป็นจำนวนมากเนื่องจากขาดการจัดการที่ดี

๘. ขาดการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ

๙. ขาดการพัฒนาการอย่างมีบูรณาการ และขาดการมีส่วนร่วม

๑๐. การจัดการในภาครัฐไม่เข้มแข็ง และขาดการบริหารจัดการที่เป็นระเบียบ

๑๑. การจัดการด้านแรงงานต่างด้าวไม่มีประสิทธิภาพ

๑๒. การดูแลผู้ด้อยโอกาสยังครอบคลุมไม่ทั่วถึงและเพียงพอ

๑๓. ขาดการพัฒนาด้านการศึกษาและบุคลากรด้านการศึกษา

๑๔. การควบคุมดูแลด้านประชากร ในด้านต่างๆ เช่น ผู้ป่วยเอดส์ ไข้เลือดออก มาลาเรีย ด้านโรคเรื้อรัง ยังไม่เพียงพอ

๑๕. มีความรับผิดชอบทางด้านครอบครัวต่ำ

๑๖. ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะในการดำเนินชีวิต

๑๗. ขาดการประเมินด้านการวางแผนอย่างต่อเนื่อง

๑๘. ขาดการบูรณาการด้านระบบนิเวศน์และสิ่งแวดล้อม

๑๙. ขาดการส่งเสริมด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒๐. ขาดการส่งเสริมด้านอาชีพเสริมเพื่อพัฒนารายได้ของประชากร

๒๑. ขาดสถานศึกษาในระดับฝึกอาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล

โอกาส (Opportunities : O)

โอกาสของเทศบาลตำบลวังใหม่ คือ

๑. จังหวัดชุมพร สามารถสนับสนุนงบประมาณให้เทศบาลตำบลวังใหม่ ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๒. มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

๓. ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๔. รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๕. ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๖. เป็นพื้นที่ที่หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจศึกษาดูงาน ซึ่งทำให้มีโอกาสได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก

๗. การปฏิรูประบบราชการใหม่ ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและผู้รับบริหารเป็นหลักโดยปรับปรุงระบบการจัดการบุคลากร เทคโนโลยี ระบบบริหารและงบประมาณทำให้การบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น

๘. นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ในด้านปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด และปัญหาผู้มีอิทธิพล ทำให้ส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมระดับรากหญ้า ให้มีความเข้มแข็ง

๙. การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ (CEO) ภายใต้การทำงานร่วมกันทุกส่วนราชการ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน บนพื้นฐานศักยภาพและความต้องการของจังหวัด อย่างมีบูรณาการ

อุปสรรค (Threats : T)

อุปสรรคของเทศบาลตำบลวังใหม่ คือ

๑. ปัจจุบันเทศบาลตำบลวังใหม่ เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
๒. งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน
๓. กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
๔. การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
๕. การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

การวิเคราะห์บุคลากร (SWOT analysis)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๒. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๓. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๒. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๔. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

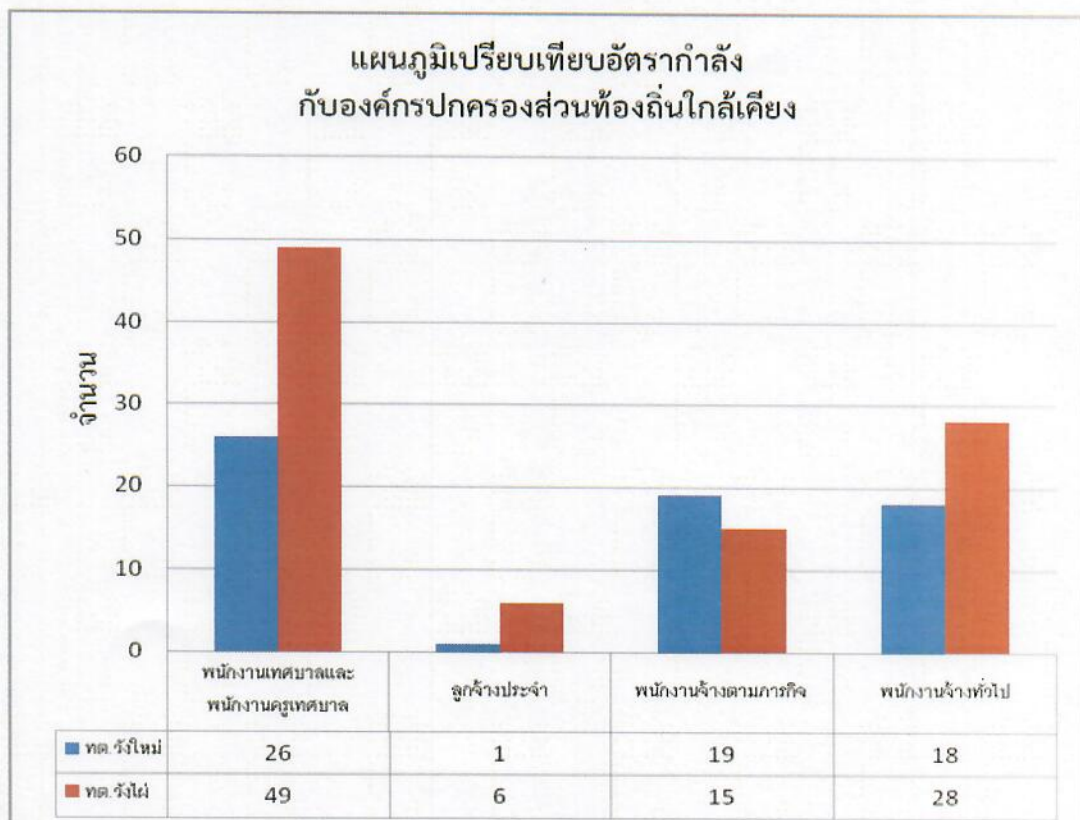
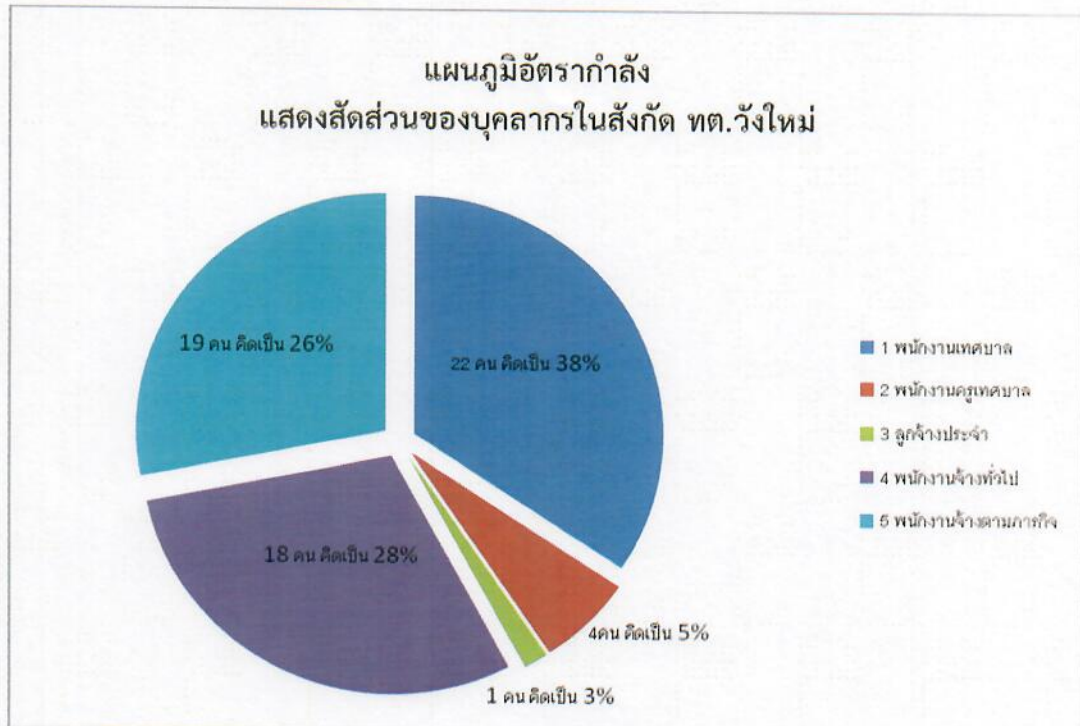
โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

อุปสรรค (Threats : T)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๒. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

เปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังใหม่กับเทศบาลที่ใกล้เคียง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวังใหม่ มีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลวังใหม่ โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังใหม่ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ปัญหาขาดแคลนน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่เพียงพอและยังไม่ได้มาตรฐาน

๔.๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

๔.๑.๓ ปัญหาประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและเทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ

๔.๒ ปัญหาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๔.๒.๑ มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ

๔.๒.๒ ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน

๔.๒.๓ ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น

๔.๒.๔ ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย

๔.๒.๕ ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง

๔.๒.๖ ประชาชนบางครัวเรือนบริโภค-บริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๔.๓.๑ การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน

๔.๓.๒ เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และรับภาระในการดูแลเด็ก

๔.๓.๓ ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในดำรงชีวิต

๔.๓.๔ เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า สาเสพติด และท้องก่อนวัยอันสมควร

๔.๓.๕ ประชาชนกรอายุตั้งแต่ ๓๕ ขึ้นไป ไม่ได้ตรวจสุขภาพประจำปี

๔.๓.๖ ประชากรที่สูบบุหรี่ จำนวน ๑,๓๒๗ คน ดื่มสุรา จำนวน ๒,๑๙๐ คน

๔.๔ ปัญหาด้านวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว

๔.๔.๑ ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน

๔.๔.๒ ขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ

๔.๔.๓ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ

๔.๔.๔ ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน

๔.๔.๕ ในเขตเทศบาลไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว

๔.๕ ปัญหาด้านจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔.๕.๑ การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้

๔.๕.๒ มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการ

รวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาทกันในชุมชน

๔.๖ ปัญหาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๖.๑ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ประชาชนมีแหล่งน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงมีคุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น

๑.๒ ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา

และป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้

๑.๓ มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร

ไป-มา

๒. ปัญหาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ ในพื้นที่ที่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่

๒.๒ ปริมาณขยะและน้ำเสียถูกจำกัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง

๒.๓ ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง

๒.๔ ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง

๒.๕ ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียงเด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นมีงบประมาณใน

การศึกษาเล่าเรียน

๓.๒ ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี

๓.๓ ผู้พิการได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตและทั่วถึง

๓.๔ เยาวชนและวัยรุ่นมีอนาคตที่ดี

๓.๕ ประชาชนกรอายุตั้งแต่ ๓๕ ขึ้นไปได้รับการตรวจสุขภาพทุกคน

๓.๖ ประชากรเลิกสูบบุหรี่และลด/เลิกดื่มสุรา

๔. ปัญหาด้านวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑ ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน

๔.๒ มีแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ

๔.๓ ผลผลิตมีราคาสูง

๔.๔ ค่าแรงสูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการจ้างงานมากขึ้น

๔.๕ มีแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาลและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

๕. ปัญหาด้านจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๕.๑ มีระบบควบคุมการจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบเพื่อเตือนให้ระมัดระวัง

๕.๒ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและส่วนราชการ เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด การให้ผู้นำ อปพร. ควบคุมและระงับเหตุทะเลาะวิวาท รวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาทกันในชุมชน

๖ ปัญหาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ ยกย่อง เชิดชูคนดีที่อุปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ถูกลืมและคงอยู่สืบไป

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลวังใหม่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังใหม่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลวังใหม่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลวังใหม่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ที่ได้ใช้ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลวังใหม่ คือ **“ชุมชนเข้มแข็ง ห่างไกลยาเสพติด พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”** และใช้เทคนิค **SWOT** ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลวังใหม่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลวังใหม่ไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาด้านการคมนาคมขนส่ง
- ๑.๒ พัฒนาระบบสาธารณสุขูปโภค และสาธารณสุขูปการ
- ๑.๓ พัฒนาผังเมืองและการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๒ ส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษา
- ๒.๔ ส่งเสริมการสาธารณสุข

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
แนวทางการพัฒนา**

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย
- ๓.๒ การรักษาความยุติธรรม
- ๓.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๓.๕ การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

ท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการ

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ การส่งเสริมการลงทุน
- ๔.๒ การส่งเสริมการเกษตร
- ๔.๓ การพาณิชยกรรม
- ๔.๔ ทางด้านการท่องเที่ยว

สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการบริหารการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๒ การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี
- ๖.๓ การอนุรักษ์ ทำนุบำรุง รักษาโบราณสถาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ

- ๖.๑ การป้องกัน และปราบปรามการทุจริต
- ๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- ๖.๑ พัฒนากลุ่ม อปท. ที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน
- ๖.๒ ส่งเสริมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคม
- ๖.๓ ส่งเสริมด้านการค้าและการลงทุน
- ๖.๔ แนวทางส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว
- ๖.๕ ส่งเสริมด้านการศึกษา
- ๖.๖ ส่งเสริมด้านสาธารณสุข
- ๖.๗ ส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม

๖.๘ ส่งเสริมด้านอัตลักษณ์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลวังใหม่ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (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) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))

- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๕.๔ 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))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบล ว่างใหม่ได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- (๑) การให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่ง ฏุกูลและน้ำเสีย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๐) การให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๑๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๓) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๑๔) การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๑๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๑๖) การสาธารณสุขการ
- (๑๗) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ ส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๑๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๒๐) การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- (๒๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร

- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์
- (๓๑) การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร

ภารกิจรอง

- ๑) การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- ๓) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- ๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- ๕) การจัดการศึกษา
- ๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- ๙) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลวังใหม่ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๙ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๕ อัตรา ครู จำนวน ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๙ อัตรา ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวังใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลวังใหม่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยเทศบาลตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น โดยจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหามาโดยรอบอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลวังใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑. ฝ่ายอำนวยการ</p> <p> ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p> ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๒. ฝ่ายธุรการ <i>ฝ่ายบริหารทั่วไป</i></p> <p> ๒.๑ งานธุรการ</p> <p> ๒.๒ งานกิจการสภา</p> <p> ๒.๓ งานรัฐพิธี</p> <p>๓. งานนิติการ <i>ชั้น ๒๐๐๐</i></p> <p>๔. งานการศึกษา</p> <p>๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <i>ชั้น ๒๐๐๐</i></p> <p>๖. งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม <i>ชั้น ๒๐๐๐</i></p> <p>๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑. ฝ่ายอำนวยการ</p> <p> ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p> ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๒. ฝ่ายธุรการ</p> <p> ๒.๑ งานธุรการ</p> <p> ๒.๒ งานกิจการสภา</p> <p> ๒.๓ งานรัฐพิธี</p> <p>๓. งานนิติการ</p> <p>๔. งานการศึกษา</p> <p>๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๖. งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <p>๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)</p> <p>๑.งานธุรการ</p> <p>๒.งานการเงินและบัญชี</p> <p>๓.งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๔.งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	<p>กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)</p> <p>๑.งานธุรการ</p> <p>๒.งานการเงินและบัญชี</p> <p>๓.งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๔.งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>
<p>กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๑.งานธุรการ</p> <p>๒. งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓. งานวิศวกรรมและควบคุมอาคาร</p>	<p>กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๑.งานธุรการ</p> <p>๒. งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓. งานวิศวกรรมและควบคุมอาคาร</p>

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลวังใหม่ ได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวน พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลวังใหม่ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

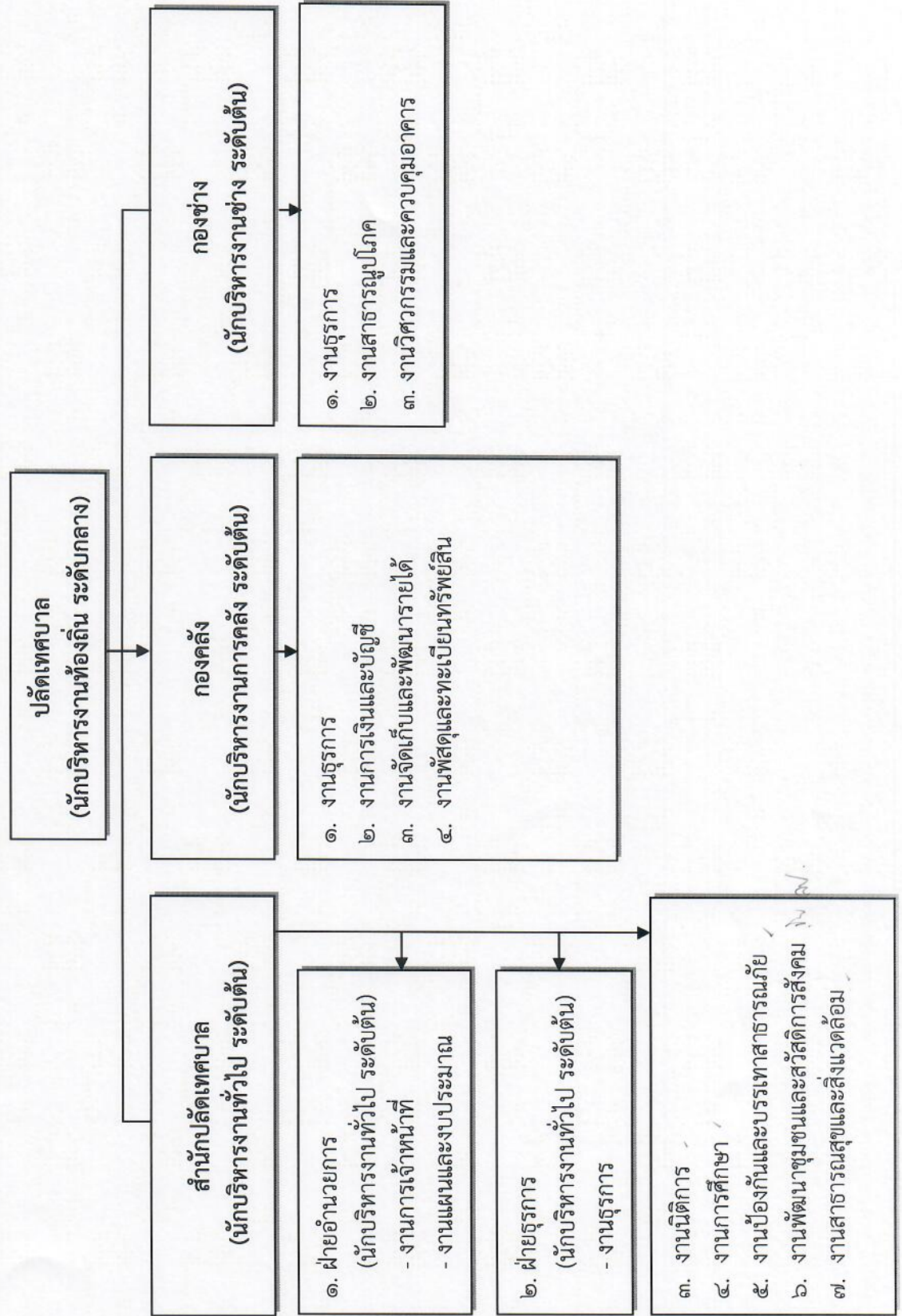
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๕	
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไปต้น ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไปต้น ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไปต้น ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ ธ.ค. ๖๖
นักสันนิษฐานการปฏิบัติการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓๖ มี.ย. ๖๓
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงานปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ ส.ค. ๖๓
ครู คศ.๒ (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑ (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑ (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑ (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑ (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ ก.ย.๕๙
พนักงานจ้างตามภารกิจ (แบบมีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (แบบมีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๕	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๖ ธ.ค. ๖๖
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๖ ส.ค. ๖๑
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๕ มี.ย. ๖๑
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ก.ค. ๖๓
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง (แบบมีวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

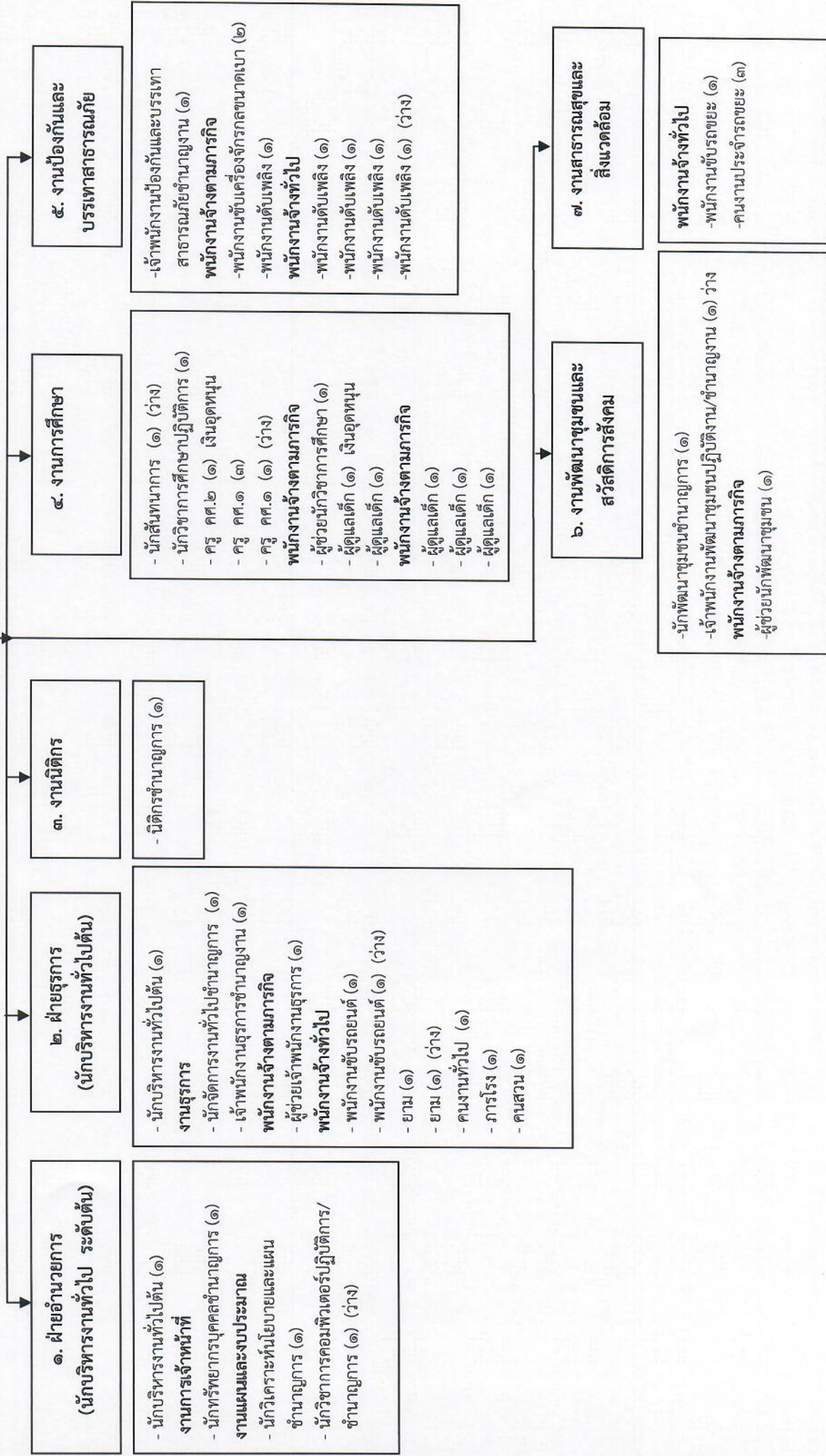
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๕	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค.๖๐
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานตามภารกิจ(แบบมีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(แบบมีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓๐ มี.ย.๖๓
รวม	๗๔	๗๔	๗๔	๗๔				

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

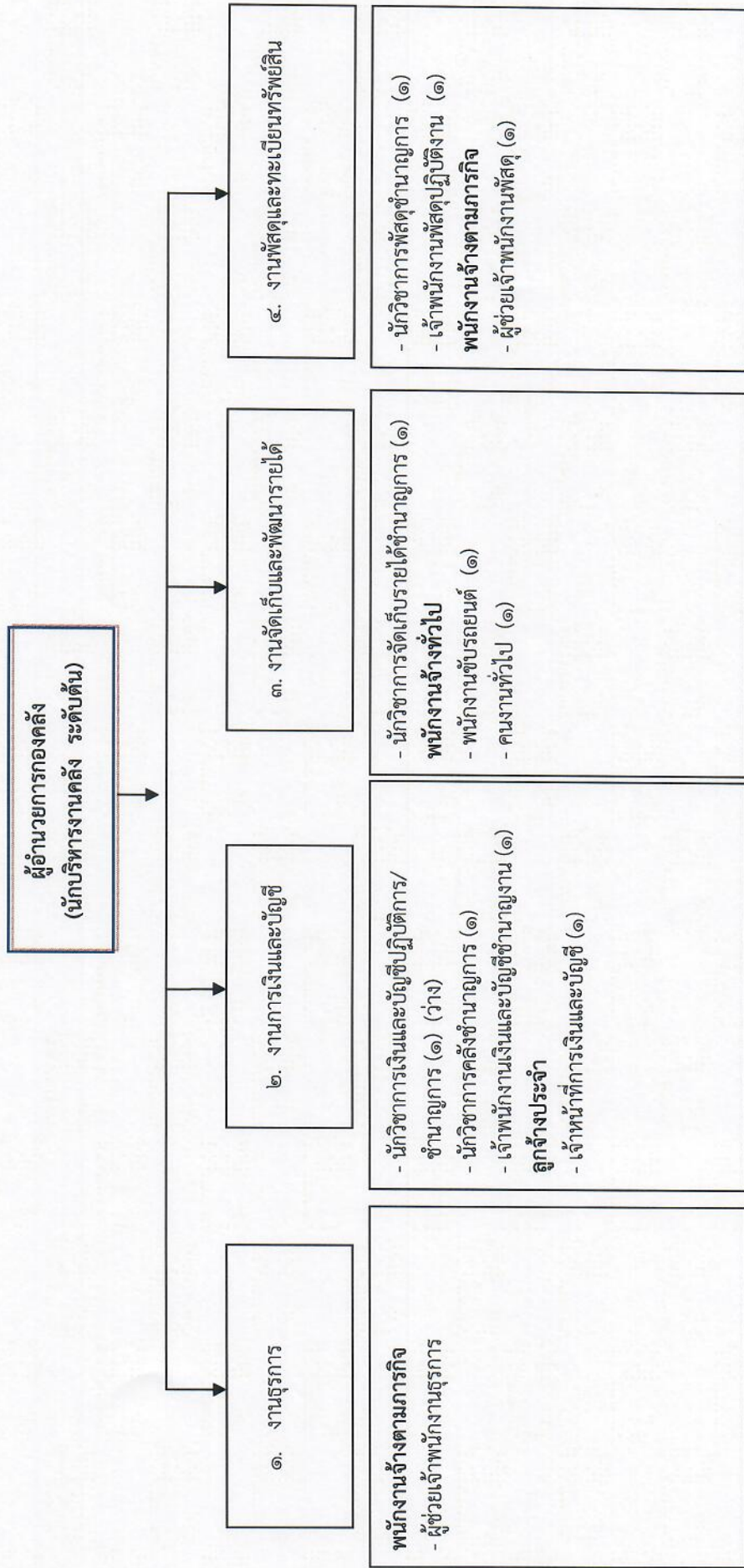
โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลวังใหม่



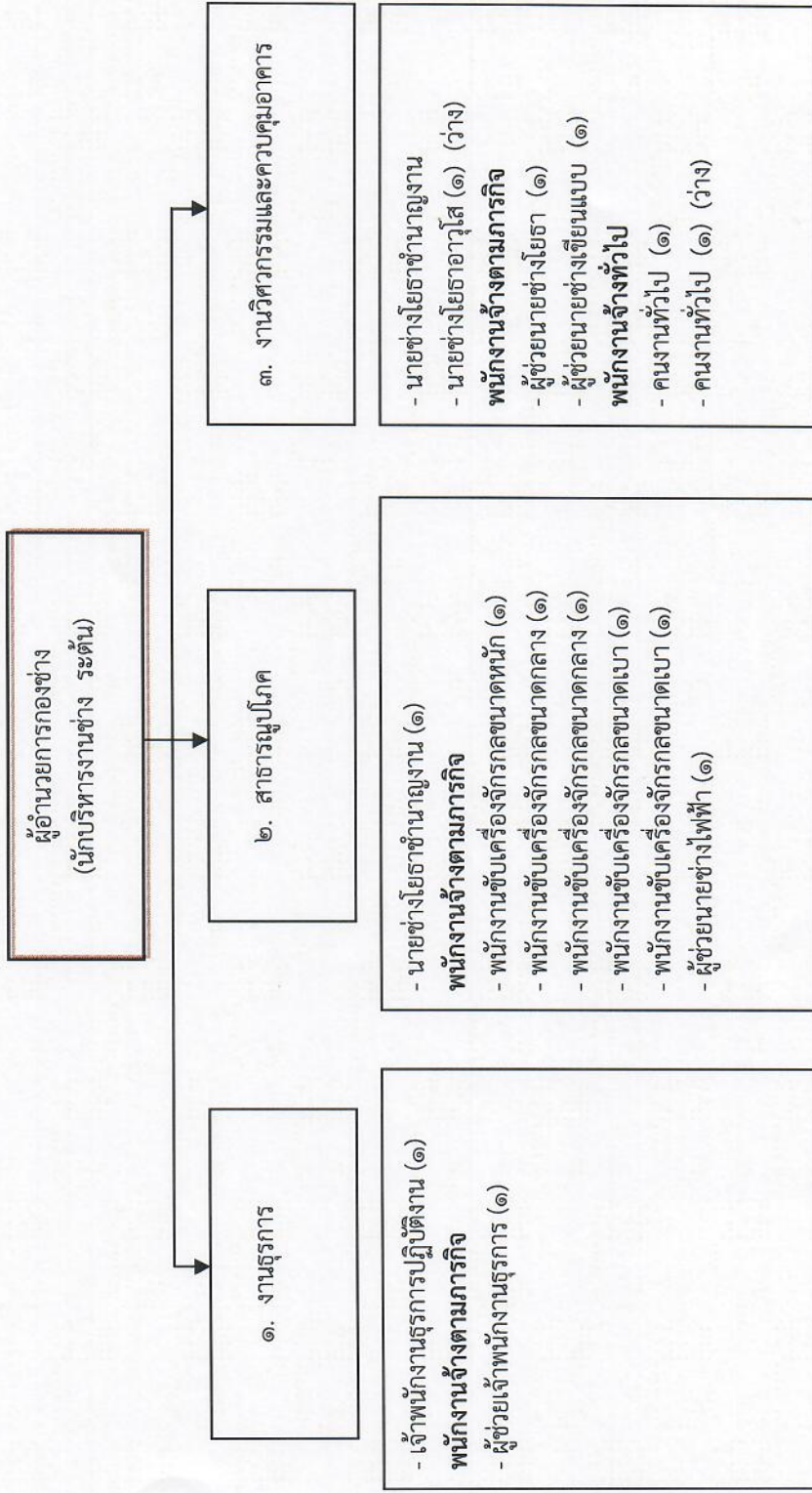
โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล
 หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
 (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างอัตรากำลังเทศบาลตำบลวังใหม่

ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง
<p>สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๑ อัตรา (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๑ อัตรา (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายธุรการ ๑ อัตรา - หัวหน้าสำนักงานทั่วไประดับต้น (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) - นิติกร ชก. ๑ อัตรา - นักจัดการงานทั่วไป ชก ๑ อัตรา - นักทรัพยากรบุคคล ชก. ๑ อัตรา - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. ๑ อัตรา - นักพัฒนาชุมชน ชก. ๑ อัตรา - นักวิชาการศึกษา ปก. ๑ อัตรา - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก/ชก ๑ อัตรา (ว่าง) - เจ้าพนักงานธุรการ ชก. ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก. ๑ อัตรา - นักส่งเสริมสุขภาพ ชก. ๑ อัตรา - ครู อันดับ คศ.๒ ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน) - ครู อันดับ คศ.๑ ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน) - ครู อันดับ คศ.๑ ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน) (ว่าง) 	<p>กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองคลัง ๑ อัตรา (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก ๑ อัตรา (ว่าง) - นักวิชาการคลัง ชก. ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชก. ๑ อัตรา - นักวิชาการพัสดุ ชก. ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานพัสดุ ปก. ๑ อัตรา - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. ๑ อัตรา <p>ลูกจ้างประจำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ ๑ อัตรา <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา - คนงานทั่วไป ๑ อัตรา - คนงานทั่วไป ๑ อัตรา - ภารโรง ๑ อัตรา - คนสวน ๑ อัตรา 	<p>กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง ๑ อัตรา (นักบริหารงานช่างระดับต้น) - นายช่างโยธา ชก. ๑ อัตรา - นายช่างโยธา ชก. ๑ อัตรา - นายช่างโยธา อวุโส ๑ อัตรา (ว่าง) - เจ้าพนักงานธุรการ ปก. ๑ อัตรา <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ แบบมีคุณวุฒิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๑ อัตรา <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ แบบมีทักษะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ๑ อัตรา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๒ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานทั่วไป ๑ อัตรา - คนงานทั่วไป ๑ อัตรา (ว่าง)

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเดือน เงินค้ำคูณ เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายสุนทร คำภรณ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๕๔,๗๒๐	
๒	สว.กมลรัตน์ เทพบาล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐	
๓	นางสาวพรพรรณ แย้มมยุรสวัสดิ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๐,๖๔๐	
๔	- งานกรเจ้าหน้าที่ นางสาวอุไรรัตน์ กัลลเกสร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	-	-	๔๐๒,๗๒๐	
๕	- งานแผนและงบประมาณ นางสาวปรีดา วรณนิยม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	-	-	๓๕๒,๗๒๐	
๖	- วัง -	-	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	-	-	ว่างเดิม	
๗	นางสาวบุญธรรม บุญตะดา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๒๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘,๐๐๐	-	๓๕๔,๐๘๐	
๘	- งานธุรการ นางสาวลฤณี สิ้นลาถ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	-	-	๔๑๖,๑๖๐	
๙	นางสาวกณีนี สิงห์งาม	ปวส.การบัญชี	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	-	-	๓๐๒,๒๘๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ (เงินค่าตอบแทน)	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสถาพร ทองคงอ่อน พนักงานจ้างทั่วไป	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๕๒๐	-	-	๑๕๙,๕๒๐
๑๑	นายพศกร อภัยบริรักษ์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม	
๑๓	นายเยี่ยม สวียม	ป.๖	-	ยาม	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	-ว่าง-	-	-	ยาม	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม	
๑๕	นางจันทรา วัฒนนะ	ปวส.พีชศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นางสมศรี เศษสุข	ม.๓	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายสุชาติ ไพฑูริย์	ป.๖	-	คนสวน	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	งานกิจการสภา งานรัฐพิธี - งานนิติการ											
๑๘	นายเทิดศักดิ์ ดำเนินยุทธ - งานการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิตและเนติบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๒๒,๗๖๐	-	๕๔,๐๐๐	๓๗๗,๗๖๐
๑๙	นายอาทิตย์ บุญส่งเสริมสุข	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๑๒,๙๖๐	-	-	๓๑๒,๙๖๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ (เงินค่าตอบแทน)	
๒๐	- วาง -	-	๑๑-๒-๐๑-๓๘๖๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปภ/ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๘๖๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปภ/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๑	- วาง -	-	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๔	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	นางสาวสุวรรณี เศษสิน	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๕	ครู	คศ.๒	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	งบบุคลากร
๒๓	นางสาวพรพรรณ แก้วพนม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๒๔	นางสาวพัชร์ธิดา เรืองจันทร์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๗	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๒๕	นางสาวดวงพร บุญแพทย์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๘	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางพนิดวี วิสาโรจน์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา	-	๒๒๖,๕๖๐	-	-	๒๒๖,๕๖๐
๒๗	นางสาวพนัสนิศา ธรรมภา	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร
๒๘	นางสาวสุธีรวิสา หน้มนวิเศษ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๕๒๐	-	-	๑๕๙,๕๒๐
๒๙	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวอุษณิภา วรรณนิมม	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นางสาวภาณุญา แก้วทา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นางสาวพรศิริ ชูรังสฤษดิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยาคลินิกและชุมชน)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายโสภณ สนั่นคุณ พนักงานจ้างตามภารกิจ นายศิริชัย ชัยชนะนะ	ปวส.ช่างอุตสาหกรรม	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๓๙,๖๔๐	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๓๓		ป.๗	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๘,๕๒๐	-	-	๑๕๘,๕๒๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ (เงินค่าตอบแทน)	
๓๔	นายสมบูรณ์ นาคสิงค์	ป.๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๓,๘๘๐	-	-	๑๔๓,๘๘๐
๓๕	นายเทวฤทธิ์ อีสโร พนักงานจ้างทั่วไป	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๙,๕๒๐	-	-	๑๕๙,๕๒๐
๓๖	นายสุเทพ ทองสุข	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายภิรมย์ กาญจนพิทักษ์	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายพิสิษฐ์ นิสภา	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๔๐	งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม พ.จ.อ.สิทธิชัย พิณสุวรรณ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๘๖๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๑๑-๒-๐๑-๓๘๖๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๘๖,๕๖๐	-	๒๙,๒๘๐	๔๑๕,๘๔๐
๔๑	- ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๑-๔๘๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๑-๒-๐๑-๔๘๖๐๑-๐๐๑	ป.๖/ชง	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.๖/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๔๒	นางสาวลักขณพร คชสิน	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๔๓	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นายสุรเกษม คชสิน	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	- ว่าง -	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายสุนทร จินตัง	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายอดิศักดิ์ พรหมภาค	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายปรีชา สังข์นิตร	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
						เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น %/ (เงินค่าตอบแทน)	
๔๗	กองคลัง นางสาวประนอม สิงห์พิราพ งานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวอังคณา ส่งปู	บริหารธุรกิจบัณฑิต ปวช.(การบัญชี)	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
๔๘	งานการเงินและบัญชี -ว่าง-	-	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๒๐๐	-	-	๑๕๑,๒๐๐
๔๙	นางพนิตา คลีเกษร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเต็ม
๕๐	นางสาวสุภาพร พรหมโยธา	ปวช.พัฒนยกรรม	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๕๑	ลูกจ้างประจำ นางสุติพร ธรรมมา	ปวช.พัฒนยกรรม	๐๔-๐๓๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๑๖,๗๒๐	-	-	๒๑๖,๗๒๐
๕๒	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ นางสาวสุวิชาติ ศรีนุอินทร์ พนักงานจ้างทั่วไป นายวิเชียร เพชรกำเนิด	ปวช.การบัญชี	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๕๓	นายอภิชาติ ภูมโน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๘,๐๓๐	-	-	๒๘,๐๓๐
๕๔	นายอภิชาติ ภูมโน	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายอภิชาติ ภูมโน	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
						เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
๕๖	นางพัสดุและทรัพย์สิน นางสาวณงคินุช บุญมาภิ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๘๘,๔๐๐	-	๓๘๘,๔๐๐
๕๗	นางสาวกาญจนา สวิยม	ปวส. (การบัญชี) ปวส.เครื่องกล	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ขง	๑๖๘,๓๖๐	-	๑๖๘,๓๖๐
๕๘	นายอนุสรณ์ศักดิ์แสง กองช่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๒,๐๐๐	-	๑๓๒,๐๐๐
๕๙	นายเอกชัย บุญยิ่ง งานธุรการ	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๔๗๑,๒๔๐
๖๐	นางสาวกัทธา ภิญโญ	รัฐศาสตรบัณฑิต (ขง) และเทคนิคทางรัฐศาสตร์	๑๑-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๑-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐	-	๑๓๘,๑๒๐
๖๑	นางสาวศิริรัตน์ พันธธร	ปวช. พาณิชย์การ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่ธุรการ	-	๙,๕๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่ธุรการ	-	๑๓๖,๕๖๐	-	๑๓๖,๕๖๐
๖๒	นางสาวอรุณภูมิโกศ นายสุรพล บุโณ	ปวส.(ก่อสร้าง)	๑๑-๒-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๑-๒-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๙๓,๔๘๐	-	๓๙๓,๔๘๐
๖๓	นายอภิครอง คำมี พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๒๒๓,๕๖๐	-	๒๒๓,๕๖๐
๖๔	นายดิเรกชัย ศักดิ์แสง	ม.๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๑๒,๑๖๐	-	๒๑๒,๑๖๐
๖๕	นายสุรภาว ลีพิทักษ์ศักดิ์	ปวส.อุตสาหกรรม (เครื่องกล)	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐
๖๖	นายสุรพงษ์ เรณีสถาน	ม.๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๓,๙๖๐	-	๑๕๓,๙๖๐
๖๗	นายสมพร พรหมโยธา	ม.๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๐,๑๒๐	-	๑๕๐,๑๒๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
						เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ (เงินค่าตอบแทน)	
๖๘	นายเฉลิมธวัช อรุณโชติ งานวิศวกรรมและควบคุมอาคาร	ปวส.ช่างไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๑,๓๒๐	-	-	๒๕๑,๒๔๐	
๖๙	นางอรทัย ศรีสมุทร	ปวส.โยธา	๑๑-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	นายช่างโยธา	๑๑-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๕๘๑,๒๔๐	
๗๐	-ว่าง- พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑๑-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	นายช่างโยธา	๑๑-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	๔๓๒,๖๐๐	-	-	๖๓๒,๖๐๐	ว่างเดิม
๗๑	นายสุเชาว์ พรหมบังเกิด	ปวช.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๕,๘๘๐	-	-	๓๑๑,๘๘๐	
๗๒	นายชัยวัฒน์ อัมพวัน พนักงานจ้างทั่วไป	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๕๙,๕๒๐	-	-	๓๑๙,๕๒๐	
๗๓	นายสายันต์ น้อยรักษ์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๔	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลวังใหม่ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลวังใหม่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

ดังนั้น เทศบาลตำบลวังใหม่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน เป็นสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เทศบาลเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถ ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. เทศบาลมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยได้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวังใหม่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดี ต่อประชาชน และท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลวังใหม่ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย