



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

◆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ◆

เทศบาลตำบลวังยาง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร



คำนำ

เทศบาลตำบลวังยาง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน และเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ตามแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้แผนอัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังยางได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

เทศบาลตำบลวังยาง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้ประกอบในจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลวังยาง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลวังยาง.....	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลวังยาง.....	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลวังยางจะดำเนินการ.....	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๔๑

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยได้ออกประกาศไว้แล้ว

ดังนั้น เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง คือ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และก.เมืองพัทยา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับเทศบาลดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทาง

การบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเทศบาลเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลวังยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลวังยาง มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังยาง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังยาง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.สกลนคร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลวังยาง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังยางสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังยาง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลวังยางที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลวังยาง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลวังยาง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลวังยาง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลวังยาง	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลวังยาง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ

๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลวังยาง แต่ละประเภท ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังยาง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลวังยางแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลวังยางบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลวังยางได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตมาเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการ และเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่ายงาน งานธุรการ งานสารบรรณ และงานบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ก. และงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right jobs)

มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลวังยาง ตั้งอยู่ตำบลวังยาง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๐.๐๐ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๕,๐๐๐ ไร่ ตำบลวังยางตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอพรรณานิคม ห่างจากอำเภอพรรณานิคม ๗ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดสกลนคร ๓๗ กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ ๖๐๐ กิโลเมตร ตำบลวังยางประกอบด้วย ๑๓ หมู่บ้าน และติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อบ้านบะฮี อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันออก ติดต่อบ้านพอกน้อย และตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ทิศใต้ ติดต่อบ้านไร่ ตำบลพอกน้อย และตำบลนาหัวบ่อ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันตก ติดต่อบ้านพรรณา อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวังยางมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังยางว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่ง ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล ไม่สะดวก

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะ ไม่เพียงพอ และทั่วถึง

๑.๓ การขาดแคลนน้ำ สำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ

๒) ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ขาดความรู้ในการบริหารงานในกลุ่มอาชีพ
- ๒.๔ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร
- ๒.๕ ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง/ราคาพืชผลทางการเกษตรมีราคาต่ำ
- ๒.๖ ขาดตลาดจำหน่ายผลผลิตโดยตรง

๓) ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๓.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษานอกระบบ

๔) ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ บุคลากรยังขาดความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การบริการประชาชนล่าช้า
- ๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๔.๓ งบประมาณที่มีในการบริหารไม่เพียงพอกับการกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่ ฯลฯ

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ขาดการปลูกทดแทน ขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ป่าไม้
- ๕.๒ การปล่อยน้ำเสียจากหมู่บ้านชุมชน ปัญหาทิ้งขยะทำให้เกิดมลพิษ
- ๕.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลองตื้นเขิน ทำให้การกักเก็บน้ำได้น้อย และระบายน้ำไม่สะดวกทำให้น้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

๖) ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของและการป้องกันไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคระบาดต่างๆ
- ๖.๒ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๖.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๖.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๗) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาประชาชนไปศึกษานอกพื้นที่
- ๗.๒ ปัญหาการส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลวังยางนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับประโยชน์ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังยางให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลวังยางเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัย ของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากร

ที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มอาชีพเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลวังยางมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของการดำเนินการตามภารกิจเทศบาลตำบลกำหนดวิธีการดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ทั้งนี้ ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารเทศบาลจึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ตามกฎหมายดังกล่าวอาจแบ่งเป็นภารกิจทั้ง ๗ ด้านดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๐) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๒) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๓) การส่งเสริมการฝึกการประกอบอาชีพ
- (๔) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๖) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และฝึกอบรมให้แก่ประชาชนรวมทั้งการจัดการ หรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การส่งเสริมกีฬา
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๐) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๖) การจัดทำผังเมือง
- (๗) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๑๐) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๒) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๓) การจัดให้มีการบำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๔) การจัดให้มีการพาณิชยกรรม และการลงทุน
- (๕) การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และฝึกอบรมให้แก่ประชาชนรวมทั้งการจัดการ หรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก
- (๒) บำรุงรักษาศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมการกีฬา
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุน อุดหนุน งบประมาณให้แก่ หน่วยงานราชการ เอกชน รัฐวิสาหกิจ การพัฒนาในเขตเทศบาล

- (๒) สนับสนุนอุดหนุนงบประมาณให้แก่ ชมรม กลุ่มชุมชนในเขตเทศบาล ให้บริการประชาชน เอกชน ส่วนราชการ และให้ความร่วมมือสร้างพันธมิตรร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้เทศบาลดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว ตอบสนองความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวังยางได้โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารของเทศบาล จึงวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ ดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTH : S)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา และการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ
๒. พื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูกและส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก และการปศุสัตว์ ซึ่งทำรายได้ให้ครอบครัว
๔. ด้านการศึกษามีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. มีประเพณีและวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การอนุรักษ์

จุดอ่อน (WEAKNESS : W)

๑. เทศบาลตำบลวังยางมีงบประมาณในการบริหารจัดการจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการระบบงบประมาณในการพัฒนาได้ทั่วถึง
๒. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้
๓. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น การจัดทำประชาคม แผนพัฒนาท้องถิ่น การรณรงค์ป้องกันและกำจัดยุงลาย การรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น
๔. เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานบางอย่างไม่ทันสมัยหรือมีสภาพชำรุดเสียหายจะต้องเสียค่าบำรุงรักษาเป็นจำนวนมาก
๕. ขั้นตอนการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมีมากเกินไป ทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารงาน

โอกาส (OPPORTUNITY : O)

๑. เทศบาลตำบลวังยางได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพิ่มมากขึ้นตามกฎหมายกำหนดทุกปี
๒. มีศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ผลิตเองจากศูนย์บริการคนพิการทั่วไปเทศบาลตำบลวังยาง
๓. มีสถาบันการศึกษาในเขตพื้นที่
๔. มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รวดเร็ว

อุปสรรค (THREAT : T)

๑. ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค แต่ไม่ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณในการดำเนินงานให้
๒. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้า ทำให้การบริหารจัดการในเขตพื้นที่จะต้องรองบประมาณจากรัฐบาล จึงไม่ทันกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๓. ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๔. ขาดแคลนน้ำในการทำเกษตรที่เพียงพอ ผลผลิตลดลง ใช้ต้นทุนในการผลิตสูง

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลวังยาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดภารกิจหลักและการกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- (๕) การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๗) การบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๘) การส่งเสริมการเกษตร และอาชีพให้แก่ประชาชน

การกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่นอันดีงาม
- (๒) การสนับสนุนภารกิจที่รับผิดชอบร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น การจัดการศึกษา การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน การจัดระบบขนส่งและการจราจร
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ จะดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ ให้ได้มาตรฐาน และให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เช่น การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนลาดยาง ถนน คสล. ถนนลูกรัง ถนนเพื่อการเกษตร สะพาน ท่อระบายน้ำ ร่องระบายน้ำ เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนคมนาคมสะดวกรวดเร็ว และลดปัญหาน้ำท่วมขังในชุมชน
- ๑.๒ จะดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการที่มีอยู่เดิมให้มีสภาพสมบูรณ์สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดหาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๑.๓ จะดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารกิจการประปา การพัฒนาระบบการผลิตน้ำประปาของกิจการประปาเทศบาลตำบลวังยาง ตลอดจนสนับสนุนการบริหารและพัฒนาระบบการผลิตน้ำประปาของหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนมีน้ำอุปโภคที่สะอาดเพียงพอและทั่วถึง
- ๑.๔ จะดำเนินการพัฒนาระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึงและเพียงพอ เช่น การติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ การขยายเขตบริการไฟฟ้า การปรับปรุงซ่อมแซมระบบไฟฟ้า เป็นต้น
- ๑.๕ จะดำเนินการก่อสร้าง/ปรับปรุง ฌาปนสถานให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด

- ๑.๖ จะดำเนินการพัฒนาแหล่งน้ำการเกษตร เพื่อให้เกษตรกรมีน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอตลอดทั้งปี เช่น การก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ ฝายน้ำล้น ขุดสระ ขุดลอกหนองน้ำ ลำห้วยสาธารณะ เป็นต้น
- ๑.๗ จะดำเนินการจัดทำผังเมืองชุมชน การควบคุมอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๒. นโยบายด้านสังคม

จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาการศึกษา การสาธารณสุข การพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็ง ตลอดจนการพัฒนาด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกแห่งในพื้นที่ให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานจัดให้มีอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน อย่างเพียงพอและทั่วถึง เป็นต้น

- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข ดังนี้ คือ

๒.๒.๑ สนับสนุนกองทุนระบบหลักประกันสุขภาพตำบลวังยาง ให้เป็นกองทุนที่มีศักยภาพ สามารถบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๒ จะดำเนินการป้องกันและควบคุมโรค ด้วยการบูรณาการร่วมกันกับองค์กรภาคีเครือข่ายสุขภาพต่างๆ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่ม อสม. ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน(ศสมช.) กองทุน สปสช. หน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉิน เป็นต้น

๒.๒.๓ จะพัฒนาและสนับสนุนหน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉิน เช่น การฝึกอบรมบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การแพทย์ฉุกเฉินให้มีศักยภาพ จัดหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

- ๒.๓ ส่งเสริมด้านการจัดสวัสดิการสังคม และการสงเคราะห์ โดยการจัดสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วยการให้เบี้ยยังชีพตามสิทธิที่พึงจะได้รับอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ตลอดจนการสงเคราะห์ผู้ยากจน ผู้ยากไร้ ผู้ประสบภัยตามควรแก่กรณี

- ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ ด้วยการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร การพัฒนา การตรวจสอบ โดยใช้หลัก ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา

- ๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เช่น การฝึกอบรม อปพร. การจัดหาวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เป็นต้น

- ๒.๖ ส่งเสริมด้านการศาสนา การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป ตลอดจนดำรงไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการให้กับประชาชน เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์กีฬา รวมถึงการก่อสร้าง/ปรับปรุง บำรุงรักษาลานกีฬา สนามกีฬา เป็นต้น

๒.๘ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของสภาเด็กและเยาวชนตำบลวังยางให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพ เช่น การสนับสนุนการแข่งขันกีฬาเยาวชนตำบลวังยาง การสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสภาเด็กและเยาวชนตำบลวังยาง เป็นต้น

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพ การสร้างรายได้ของประชาชน เช่น การฝึกอบรมอาชีพ การอุดหนุนกลุ่มอาชีพ

๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนากองทุนพัฒนาบทบาทสตรี การพัฒนากลุ่มสตรี เช่น การฝึกอบรมอาชีพ

๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำบัญชีครัวเรือน การลดรายจ่ายเพิ่มรายได้

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

๓.๕ ส่งเสริมการเกษตร และการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๓.๖ ส่งเสริมการค้า การลงทุนในพื้นที่ เช่น การทะเบียนพาณิชย์ การก่อสร้าง/ปรับปรุงตลาดสด ให้ได้มาตรฐาน ถูกสุขลักษณะ

๓.๗ ส่งเสริมและพัฒนากองทุนเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง

๔. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ จะปรับปรุง บำรุงรักษา ห้วยหนอง คลอง บึง และพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว เช่น การขุดลอก ห้วยหนองเล็งบ่อ พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๔.๒ จะอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ให้คงอยู่สืบไป

๔.๓ จะรักษาไว้ซึ่งที่ดินสาธารณะเพื่อให้ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน

๔.๔ จะบริหารจัดการการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมให้ประชาชนกำจัดขยะเอง การคัดแยกขยะ การลดปริมาณขยะต้นทาง เป็นต้น

๕. นโยบายการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๕.๑ ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อประกอบการบริหาร เช่น การประชาคมจัดทำแผนพัฒนา เป็นต้น

๕.๒ จะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๕.๓ จะบริหารและดำเนินการตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้วยการอำนวยความสะดวก ให้บริการอย่างรวดเร็วแก่ประชาชน โดยยึดประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก

๕.๔ จะพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม และจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน

๕.๕ จะพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการภายในสำนักงานเทศบาลตำบลวังยางให้ดียิ่งขึ้น

๕.๖ จะพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์สำนักงานเทศบาลตำบลวังยางให้น่าอยู่ น่าใช้บริการ เช่น การถมดินเพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม เป็นต้น

๕.๗ จะบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนตำบลวังยางเป็นหลัก

๕.๘ จะรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ประชาชนทราบ เป็นประจำทุกปี

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

“การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาสังคม ดำรงธรรมาภิบาล บริการด้วยไมตรี”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑. การจัดการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ๒. การส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ ๓. การส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ๔. ส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค ๕. เพิ่มศักยภาพการบริหารงานและการปฏิบัติงาน	กองการศึกษา กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริมและสนับสนุน และพัฒนาการประกอบอาชีพ ๒. พัฒนาเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร และแปรรูปผลผลิตการเกษตร ๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลป วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. จัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ๖. การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ๗. พัฒนากิจการประปา งานจำหน่ายและบริการ	กองสวัสดิการสังคม สำนักปลัด กองการศึกษา สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด กองช่าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพานทางเท้า ท่อระบายน้ำ ๒. พัฒนาระบบไฟฟ้า ๓. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร	กองช่าง กองช่าง กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ส่งเสริมสนับสนุนการฟื้นฟู และบำบัดทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเมือง และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. การรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ๒. การแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม ๕. การพัฒนาองค์กร และบุคลากร ๖. การบูรณาการการทำงานประมาณทุกระดับ ๗. การจัดหา และพัฒนารายได้ ๘. การปลูกฝังจิตสำนึกประชาชนในชาติให้มีความจงรักภักดีในสถาบัน ๙. การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับ อบท. ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น ๑๐. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ๑๑. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการในองค์กร	สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง สำนักปลัด สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ กองช่าง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลวังยาง เป็นเทศบาลสามัญกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา เนื่องจากเทศบาลตำบลวังยาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒) โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลวังยางได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลวังยางกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลวังยางพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงาน ดังนี้

๑) ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา คือ

- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายของแผนงานที่สภาเทศบาลเป็นผู้กำหนด ให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการ หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในเทศบาลนั้นๆ และการบริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปของเทศบาลทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณา ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาล การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล การป้องกันและระงับอัคคีภัย การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การทะเบียน การศึกษา การเลือกตั้ง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) รองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา คือ

- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากปลัดเทศบาล และปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลรองจากปลัดเทศบาล

๓) สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย ๗ งาน มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา เป็นผู้บังคับบัญชา

- ลักษณะงานปฏิบัติตามคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม ทำรายงานการประชุมและรายงานอื่นๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงานหลายด้าน เช่น

งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ

(๑) งานการเจ้าหน้าที่ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- นักทรัพยากรบุคคล (ขพ.) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- นักวิชาการสุขาภิบาล (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

(๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

(๔) งานส่งเสริมการเกษตร

- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา ลักษณะงานปฏิบัติตามคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม ทำรายงานการประชุมและรายงานอื่นๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการหรือลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงานหลายด้าน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานนโยบายและแผน งานจัดระบบงานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ

(๑) งานนโยบายและแผน กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) งานนิติการและพาณิชย์ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

(๓) งานบริหารทั่วไป กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจการ) จำนวน ๑ อัตรา

- นักการ (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

- พนักงานขับรถ (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

๔) กองคลัง ประกอบด้วย ๔ งาน มีผู้อำนวยการกองคลัง เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงาน การคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้งานรวบรวมข้อมูลสถิติ และวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการเงินกู้ งานจัดระดับงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะ และให้คำปรึกษาแนะนำการทำ

(๑) งานการเงินและงานบัญชี กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) งานพัฒนารายได้ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

(๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

(๔) งานบริหารทั่วไป

๕) กองช่าง ประกอบด้วย ๔ งาน มีผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนโครงการ การรวบรวมและสำรวจวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรมต่างๆ การควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมแซม บำรุง รักษา และติดตามผลวิจัยงานทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบ ระบุรายการก่อสร้าง การประมาณราคาตรวจรับงานงวดเพื่อเบิกจ่ายเงิน ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ ตลอดจน เป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างของเทศบาล และบริการงานทั่วไปของหน่วยงาน ซึ่งตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาช่างโยธา วิชาการทางวิศวกรรม และสถาปัตยกรรมงานช่างรังวัด งานช่างสำรวจ ออกแบบคำนวณวิศวกรรมต่างๆ งานด้านสวนสาธารณะ งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรม และวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- วิศวกรโยธา (ปก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา (อส.) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) งานสำรวจและออกแบบ

- นายช่างเขียนแบบ (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

(๓) งานสาธารณูปโภค

- เจ้าพนักงานน้ำประปา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานผลิตประปา (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

(๔) งานบริหารทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๖) กองการศึกษา ประกอบด้วย ๕ งาน มีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา ลักษณะงานปฏิบัติราชการ เกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรแบบเรียนทุกระดับที่อยู่ในความควบคุมของทางราชการ ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษา การแนะนำการศึกษาและอาชีพ การจัดและควบคุมพิพิธภัณฑสถานศึกษา

ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษา การแนะนำการศึกษาและอาชีพ การจัดและควบคุมพิพิธภัณฑสถานศึกษา การบริการและส่งเสริมการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) งานบริหารการศึกษา กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| - นักวิชาการศึกษา (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานขับรถ (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังยาง

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู (คศ.๓) (เงินอุดหนุน) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู (เงินอุดหนุน) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบึง

- | | |
|--|---------------|
| - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู (คศ.๒) (เงินอุดหนุน) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ) (เงินอุดหนุน) | จำนวน ๒ อัตรา |
| - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน) | จำนวน ๑ อัตรา |

(๒) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

(๓) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

(๔) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| - นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|--------------------------------|---------------|

(๕) งานบริหารทั่วไป

๗) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย ๔ งาน มีผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมเป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด และงานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) งานสังคมสงเคราะห์

- | | |
|---------------------------|---------------|
| - นักสังคมสงเคราะห์ (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------------------------|---------------|

(๒) งานพัฒนาชุมชน กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- | | |
|---------------------------|---------------|
| - นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------------------------|---------------|

(๓) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

(๔) งานบริหารทั่วไป

๘) หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|--------------------------------|---------------|

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - ทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและระงับภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ ฝ่ายอำนวยการ - งานอำนวยการ ๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๒ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานเลือกตั้ง ๑.๓ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๒.๔ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ - งานออกแบบ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสำรวจและแผนที่ - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	หมายเหตุ
๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ	
๔. <u>กองการศึกษา</u> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกิจกรรมของเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานด้านศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ๔.๕ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ	
๕. <u>กองสวัสดิการสังคม</u> ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการของประชาชนในพื้นที่ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน - งานดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพ ๕.๔ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ	
๖. <u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๒๒

เทศบาลตำบลวังยาง อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง สายงาน จำนวนอัตรากำลัง ในส่วนราชการมีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลวังยางและเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัดเทศบาล									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑			ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)		๑				-๑			ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)		๑	๑	๑	๑				
นักการ (ทั่วไป)		๑	๑	๑	๑	+๑			ว่างเดิม
คนงาน (ทั่วไป)		๑				-๑			ยุบเลิก
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรขนาดเบา (ทั่วไป)			๒	๒	๒	+๒			กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถ (ทั่วไป)			๒	๒	๒	+๒			กำหนดเพิ่ม
๒. กองคลัง									
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างใหม่
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง									
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)		๑	-	-	-	-๑			ยุบเลิก
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)		๑	๑	๑	๑	+๑			ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ภารกิจ)		๑				-๑			ยุบเลิก
พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจ)			๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)		๑				-๑			ยุบเลิก
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)		๑				-๑			ยุบเลิก
คนงาน(ทั่วไป)		๑	๑	๑	๑		-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (ทั่วไป)			๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๔. กองการศึกษา									
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-			
นักสันทนการ	ปก./ชก.	๑				-๑			ยุบเลิก
นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก.		๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ (ทั่วไป)			๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒	๒	๒	๒	+๒			รจัดสรร
ครู		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู		๑	๑	๑	๑	+๑			ว่างเดิม
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ)		๑	๑	๑	๑	+๑			ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (จ่ายจากเงินรายได้)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. กองสวัสดิการสังคม									
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างใหม่
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
รวม		๔๗	๕๐	๕๐	๕๐	๑๒			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒๔

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา เทศบาลตำบลวังยาง อำเภอมะนัง จังหวัดสตูล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๐๑,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๑๒๐	๔๔,๖๔๐	๔๗,๔๐๐	๙๑๑,๔๐๐	๙๕๖,๐๔๐	๑,๐๐๓,๔๔๐	(๕๘,๔๔๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๗๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	(๔๗,๑๒๐)
	๑. สำนักปลัด																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๕๙๕,๐๘๐	๖๒๘,๓๒๐	๖๖๓,๖๐๐	(๔๓,๔๘๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๕๓,๙๒๐	๕๘๖,๐๘๐	๖๒๐,๒๘๐	(๔๒,๑๓๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๕๐๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๑๒๐	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๕๗๓,๔๘๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๓๙,๒๔๐	(๔๑,๗๘๐)
๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๑,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๓๒๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๔๔๐	๔๔๗,๐๐๐	๔๗๓,๘๘๐	๕๐๒,๓๒๐	(๓๕,๑๔๐)
๗	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๙,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๙๒๐	๒๔,๓๖๐	๓๘๑,๔๘๐	๔๐๔,๔๐๐	๔๒๘,๗๖๐	(๒๙,๙๙๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๘๖,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๖๐๐	๒๖,๑๖๐	๔๐๙,๖๘๐	๔๓๔,๒๘๐	๔๖๐,๔๔๐	(๓๒,๒๐๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๓๔,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๑๖๐	๒๑,๓๖๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๗๕,๗๒๐	๓๙๘,๒๘๐	(๒๗,๘๕๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)		๑	๑						-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๒	พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)		๑	๑	๒๓๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๒,๑๖๐	๒๕๑,๘๘๐	๒๖๑,๙๖๐	(๑๙,๔๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)													
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๓	นักการ(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑		-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๔	คนงาน(ทั่วไป)		๑	๑						-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทั่วไป)						๒	๒	๒	+๒	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๖	พนักงานขับรถ(ทั่วไป)						๒	๒	๒	+๒	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	๒. กองคลัง																		
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-		-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างใหม่
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๒,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๘๔๐	๔๙๗,๐๔๐	๕๒๖,๙๒๐	(๓๖,๘๕๐)
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐		๑	๑	๑	-		-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	(๒๑,๗๘๐)
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๗๔,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๒๕,๓๒๐	๓๙๖,๙๖๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๔๖,๑๖๐	(๓๓,๒๐๐)
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖๑,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๗๖๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๙๔,๓๖๐	๓๑๒,๑๒๐	(๒๑,๘๓๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ภารกิจ)		๑	๑	๒๒๖,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๖,๐๔๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๕๕,๓๖๐	(๑๘,๙๑๐)
	๓. กองช่าง																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๓๑,๕๖๐	๖๖๖,๙๖๐	๗๐๔,๕๒๐	(๔๖,๓๔๐)
๒๔	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-		-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
๒๕	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
๒๖	นายช่างเขียนแบบ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๙๒,๖๔๐		๑	๑	๑		-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๕๒๐	๔๑๖,๒๘๐	๔๔๑,๓๖๐	๔๖๗,๘๘๐	(๓๒,๗๒๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)													
				๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒							
๒๗	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.			-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	กำหนดเพิ่ม
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.			-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)		๑	๑						-๑	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๖๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๓,๐๔๐	๓๕,๖๔๐	ยุบเลิก
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ภารกิจ)		๑	๑	๒๑๙,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๑๙,๘๔๐	๒๑๙,๘๔๐	๒๑๙,๘๔๐	ว่างเต็ม
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา(ภารกิจ)		๑	๑						-๑									ยุบเลิก
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา(ภารกิจ)				๑๖๗,๐๔๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	กำหนดใหม่
๓๓	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทั่วไป)		๑	๑						-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๔	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ(ทั่วไป)		๑	๑						-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๕	คนงานทั่วไป(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑		-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทั่วไป)						๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	๔. กองการศึกษา																		
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๖๙,๕๒๐	๖๐๑,๒๐๐	๖๓๔,๘๐๐	(๔๑,๔๗๐)
๓๘	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๔๔,๔๔๐	๕๗๗,๒๐๐	๖๑๑,๘๘๐	(๔๒,๘๐๐)
๓๙	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๑	๑						-๑									ยุบเลิก
๔๐	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก.			๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	กำหนดใหม่

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้าง																		
๔๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(ภารกิจ)		๑	๑	๓๔๗,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๙๒๐	๑๔,๕๒๐	๑๕,๑๒๐	๓๖๑,๕๖๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๙๑,๒๐๐	(๒๘,๙๗๐)
๔๒	พนักงานขับรถ(ทั่วไป)						๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๒	๒			๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุนให้ ระบุจำนวน กรอบอัตรา และจำนวน
๔๔	ครู	คศ.๓	๑	๑			๑	๑	๑										
๔๕	ครู	คศ.๒	๑	๑			๑	๑	๑										
๔๖	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง																		
๔๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ภารกิจ)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ภารกิจ)		๑	๑			๑	๑	๑										
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
	๕. กองสวัสดิการสังคม																		
๕๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน	ต้น	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๕๙๕,๐๘๐	๖๒๘,๓๒๐	๖๖๓,๖๐๐	(๔๓,๔๘๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒					
๕๒	นักสังคมสงเคราะห์	ชำนาญการ	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๘,๙๖๐	(๓๙,๑๐๐)	
๕๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างใหม่	
	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๕๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๖๘,๐๘๐	๖๐๒,๒๘๐	(๔๒,๑๓๐)	
(๕)	รวม	-	๔๗	๔๗	๑๒,๗๗๙,๘๘๐	๔๘๐,๐๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	-๑	-	-	๑,๓๑๖,๑๔๐	๗๙๘,๘๐๐	๘๔๖,๓๖๐	๑๕,๒๒๔,๐๒๐	๑๖,๐๒๒,๘๒๐	๑๖,๘๖๙,๑๘๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																๒,๒๘๓,๖๐๓	๒,๔๐๓,๔๒๓	๒,๕๓๐,๓๗๗	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๗,๕๐๗,๖๒๓	๑๘,๔๒๖,๒๔๓	๑๙,๓๙๙,๕๕๗	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			
																	๒๗.๕๑	๒๗.๕๗	๒๗.๖๕	

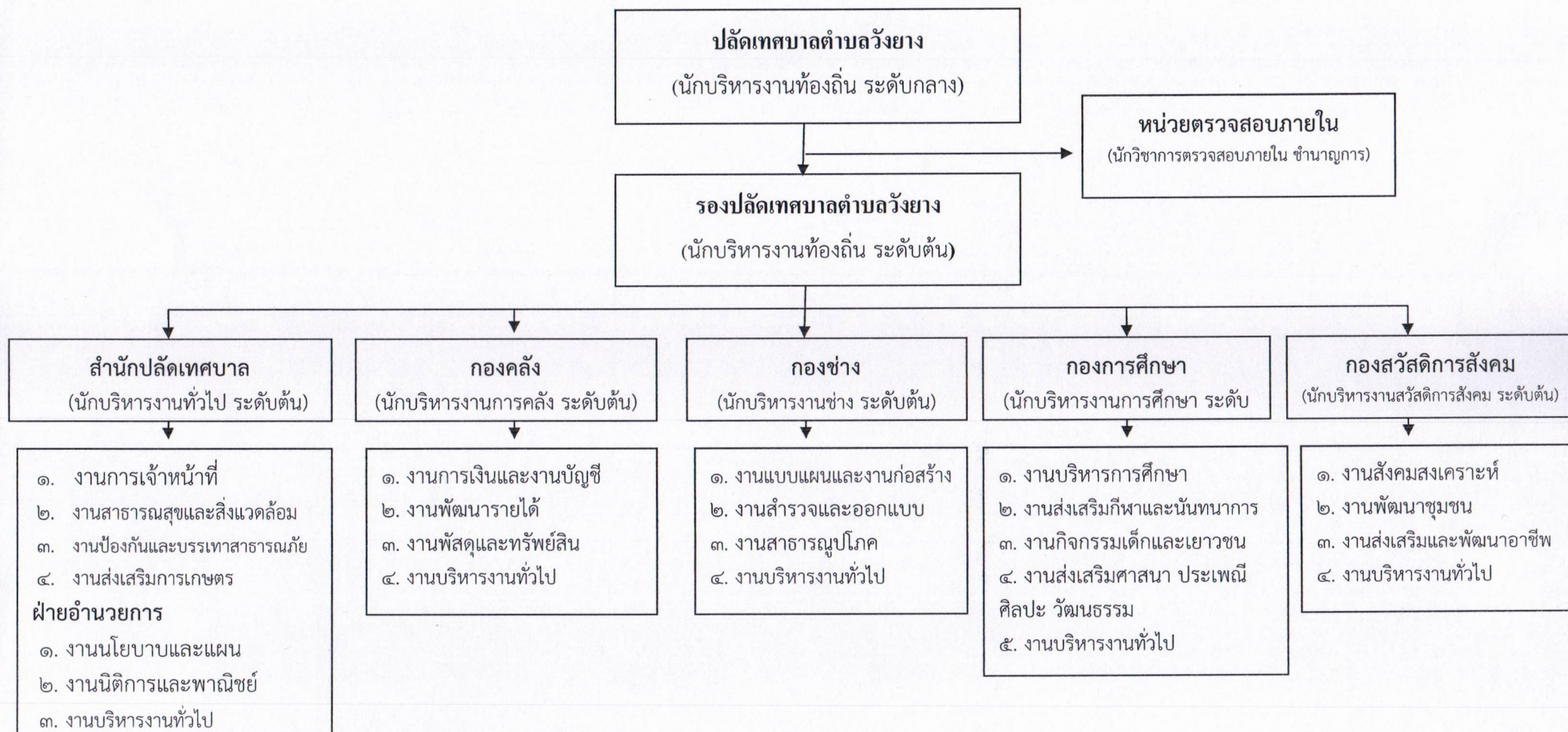
หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ และพ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับประปา หรือกิจการสถานธนาณูปาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อเทศบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณ
ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

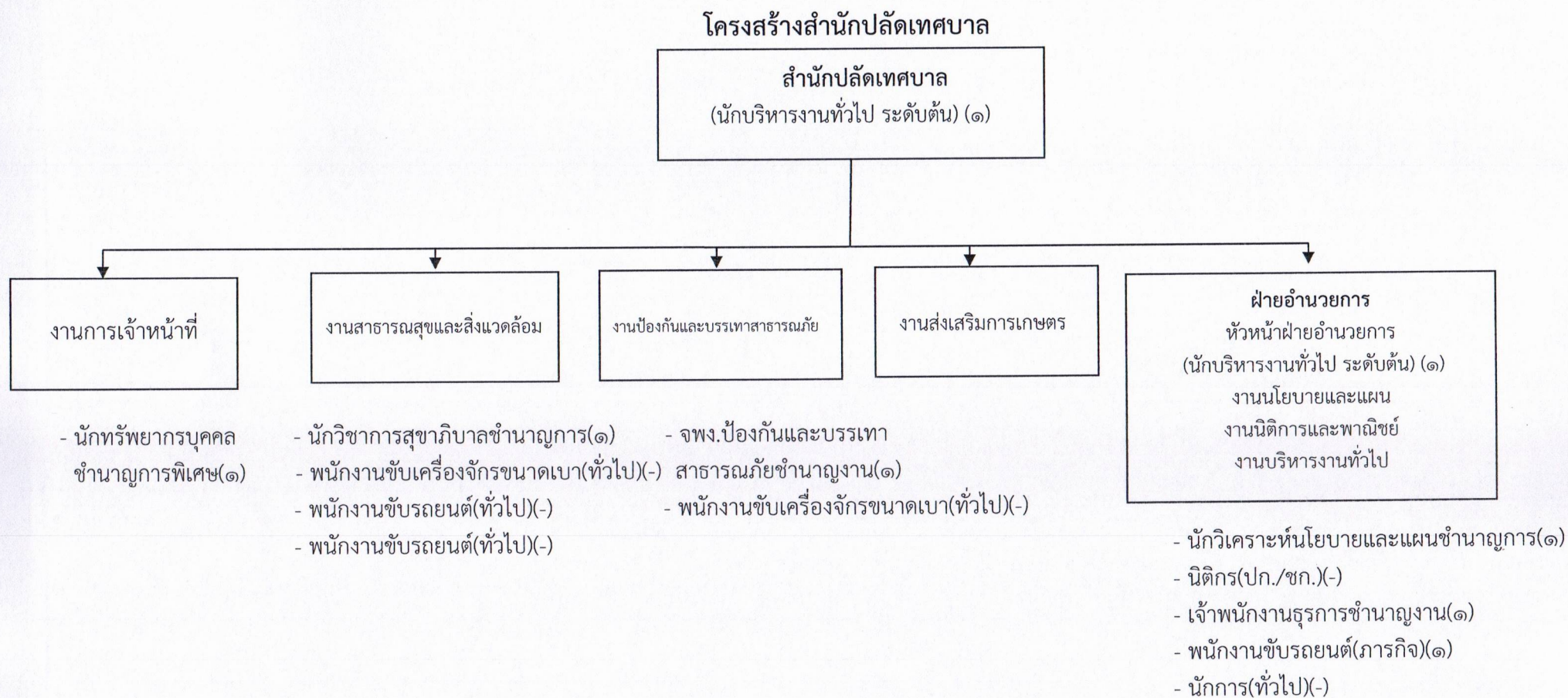
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ เป็นเงิน	=	๖๓,๖๔๑,๘๖๕	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ +งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	๓,๐๓๐,๕๖๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ เป็นเงิน	=	๖๖,๘๒๓,๙๕๘	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ +งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐	๓,๑๘๒,๐๙๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ เป็นเงิน	=	๗๐,๑๖๕,๑๕๖	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ +งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑	๓,๓๔๑,๑๙๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลวังยาง

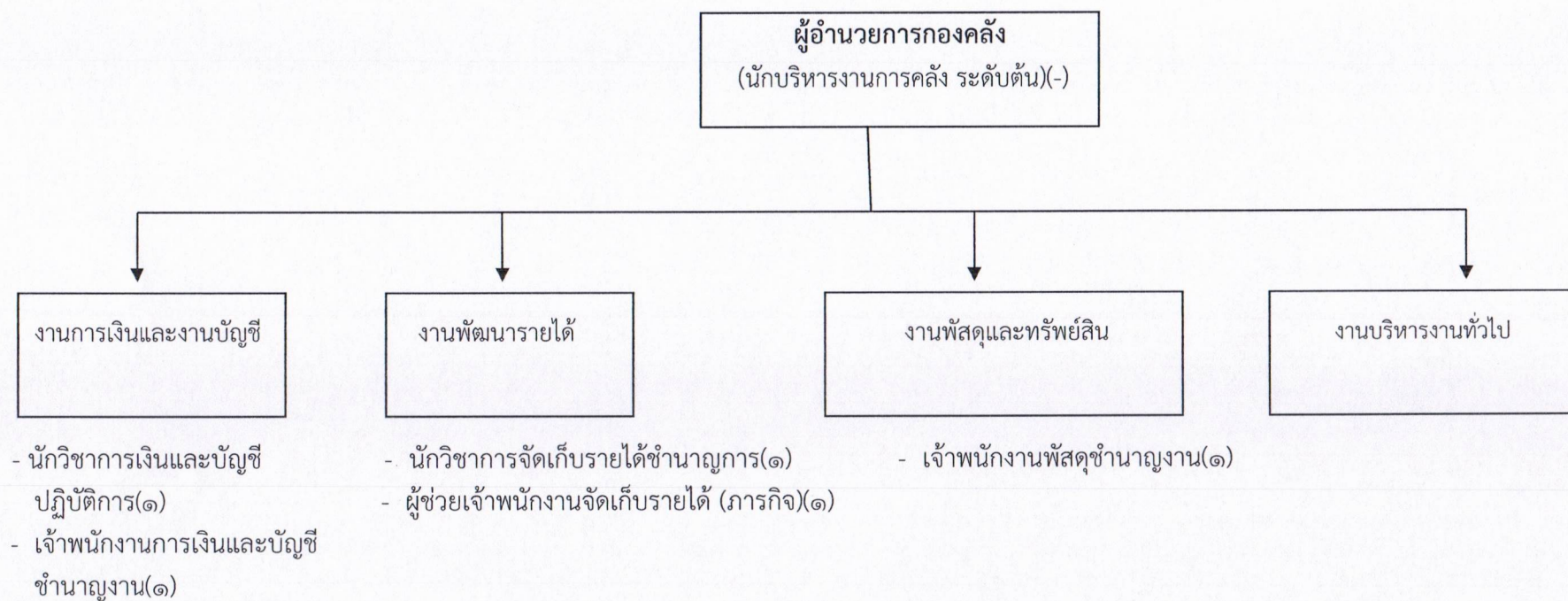


ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	เงินอุดหนุน (ผู้อำนวยการศูนย์ฯ)	เงิน อุดหนุน (ครู)	เงิน อุดหนุน (ภารกิจ)	เงิน อุดหนุน (ทั่วไป)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	รวม
จำนวน	-	๑	๗	-	๑	๖	๕	๑	๓	๔	๒	๓	๒	๑	๕	๙	๕๐



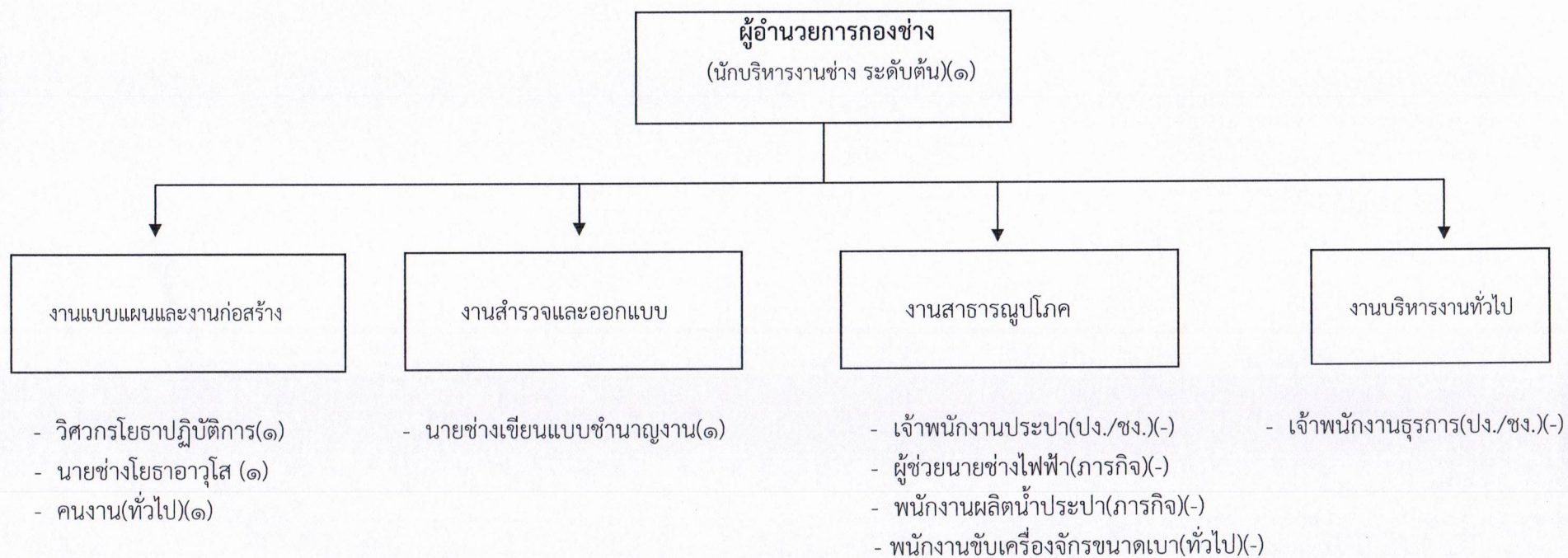
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	รวม
จำนวน	-	-	๒	-	๑	๒	๑	-	๒	-	๑	๕	๑๔

โครงสร้างกองคลัง



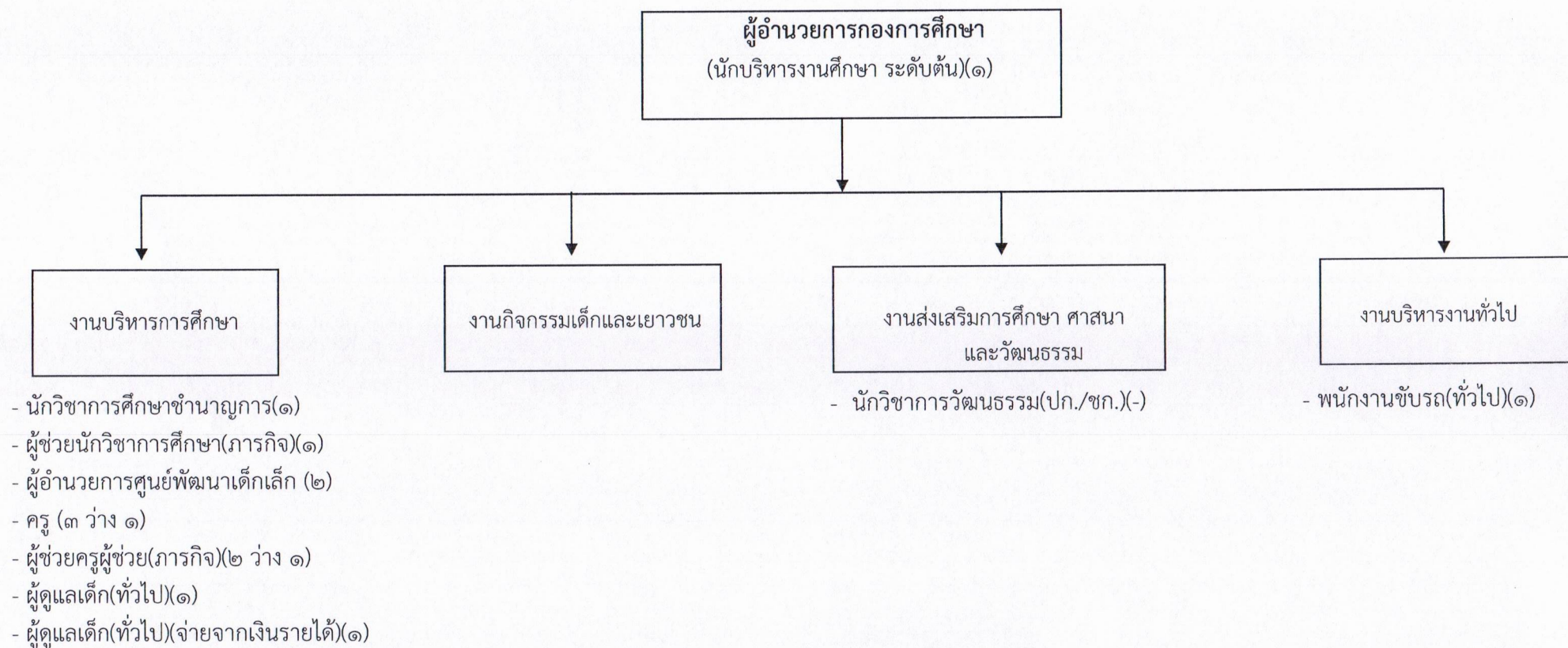
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๒	-	๑	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



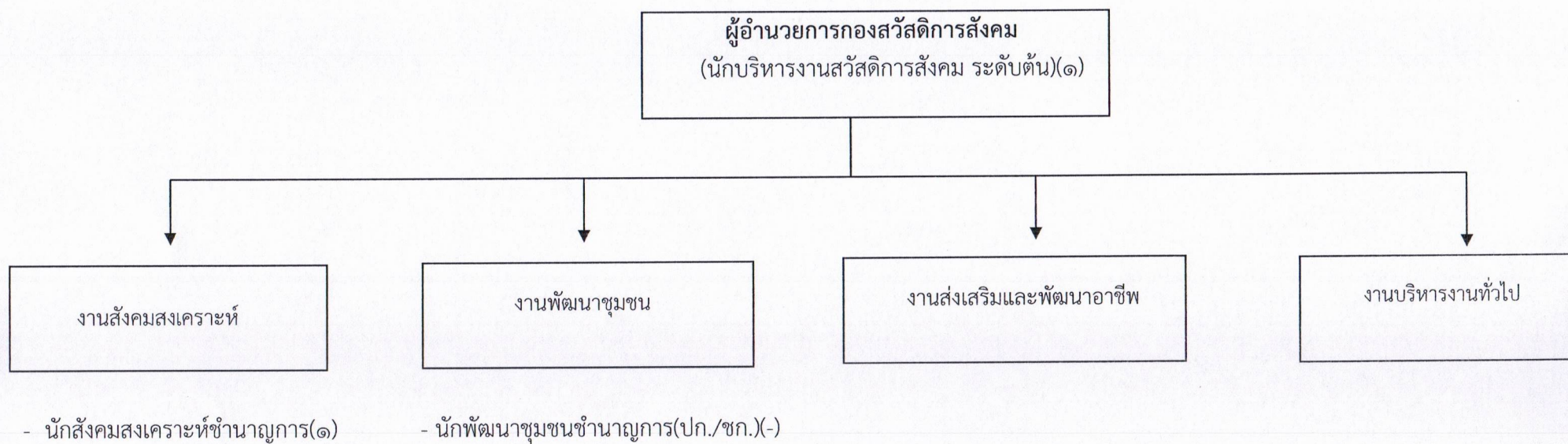
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒	๒	๒	๑๐

โครงสร้างกองการศึกษา



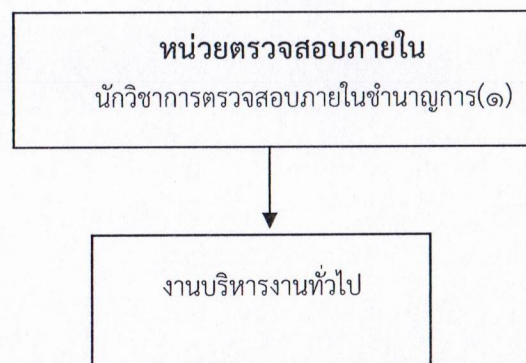
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	เงินอุดหนุน (ผู้อำนวยการศูนย์ฯ)	เงิน อุดหนุน (ครู)	เงิน อุดหนุน (ภารกิจ)	เงิน อุดหนุน (ทั่วไป)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๓	๒	๑	๑	๒	๑๔

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ เทศบาลตำบลวังยาง อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายกิตติพงษ์ ก้อนแพง	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๐๑,๒๘๐ (๕๘,๔๔๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๖๙,๒๘๐
๒	นายไพศาล คำมุงคุณ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๖๐๗,๔๔๐
	สำนักปลัด			สำนักปลัด			สำนักปลัด					
๓	นายภุชชดา ธิวะโต	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๖๓,๗๖๐
๔	นางสาวนิศา มาตรา	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		๕๒๓,๕๖๐
๕	นางปรัชญาพร จันทรมาลา	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	๕๐๑,๓๖๐ (๔๑,๗๘๐x๑๒)		๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๔๓,๓๖๐
๖	นางหฤทัย พานู	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชำนาญการ	๔๒๑,๖๘๐ (๓๕,๑๔๐x๑๒)			๔๒๑,๖๘๐
๗			๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			๓๕๕,๓๒๐
๘	นางสาวเพชร นาสื่อวัน	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๕๙,๘๘๐ (๒๙,๙๙๐x๑๒)			๓๕๙,๘๘๐
๙	นางสาวสุพรรณิภา มุตขุนทด	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๘๖,๔๐๐ (๓๒,๒๐๐x๑๒)			๓๘๖,๔๐๐
๑๐	นายภาณุวิชญ์ ธิวะโต	ปวช.	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชำนาญงาน	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๓๓๔,๒๐๐ (๒๗,๘๕๐x๑๒)			๓๓๔,๒๐๐
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๑๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	-							(ยุบเลิก)
๑๒	นายพรชัย จันทรมาลา	ม.๖	-	พนักงานขับรถ(ภารกิจ)	-	-	พนักงานขับรถ(ภารกิจ)	-	๒๓๒,๘๐๐ (๑๙,๔๐๐x๑๒)			๒๓๒,๘๐๐
๑๓	-	-	-	นักการ(ทั่วไป)	-	-	นักการ(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			(ว่างเดิม)
๑๔	-	-	-	คนงานทั่วไป	-							(ยุบเลิก)
๑๕							พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม ขับรถบรรทุก ขยะ
๑๖							พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม ขับรถบรรทุก น้ำ เอนกประสงค์
๑๗							พนักงานขับรถ(ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) x ๒			กำหนดเพิ่ม ขับรถ EMS

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง			กองคลัง			กองคลัง					
๑๘			๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างใหม่
๑๙	นางสาวพรนภา นาโควงศ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐x๑๒)			๒๖๑,๓๖๐
๒๐	นางลักขณา ดิษพันลำ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๔๔๒,๒๐๐ (๓๖,๘๕๐x๑๒)			๔๔๒,๒๐๐
๒๑	นางพัฒนา วงศ์สาย	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๓๗๔,๔๐๐ (๓๑,๒๐๐x๑๒)			๓๗๔,๔๐๐
๒๒	นายคมกริช จันทรมาลา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๖๑,๙๖๐ (๒๑,๘๓๐x๑๒)			๒๖๑,๙๖๐
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๒๓	นางเกษร มาตรา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้(การกิจ)	-	๒๒๖,๙๒๐ (๑๘,๙๑๐x๑๒)			๒๒๖,๙๒๐
	กองช่าง			กองช่าง			กองช่าง					
๒๔	นายวิชณุ สาขา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐ (๔๖,๓๔๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๕๘,๐๘๐
๒๕	นายพุทธวัฒน์ สุภาอ้วน	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปริญญาตรี	๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๗๕๐x๑๒)			๒๒๕,๐๐๐
๒๖	นายพัฒนพงษ์ แสนมธุระ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)			๔๘๓,๑๒๐
๒๗	นายมานพ คำทะเนตร์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชำนาญงาน	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชำนาญงาน	๓๙๒,๖๔๐ (๓๒,๗๒๐x๑๒)			๓๙๒,๖๔๐
๒๘						๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)			กำหนดเพิ่ม
๒๙						๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)			กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๓๐	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)	-							(ยุบเลิก)
๓๑	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(การกิจ)	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)			(ว่างเดิม)
๓๒	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา(การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา(การกิจ)	-				(ยุบเลิก)
๓๓	-	-	-	พนักงานผลิตประปา(การกิจ)	-	-	พนักงานผลิตประปา(การกิจ)	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)			(กำหนดใหม่)
๓๔	-	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ(ทั่วไป)	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ(ทั่วไป)	-				(ยุบเลิก)
๓๕	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทั่วไป)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทั่วไป)	-				(ยุบเลิก)
๓๖	นายสุริยันต์ ศรีไทย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๐๐๐
๓๗							พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา(ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม ขับเคลื่อนบรรทุก

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษา			กองการศึกษา			กองการศึกษา					
๓๘	นางสาวชุติมา อุปพงศ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๔๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๓๙,๖๔๐
๓๙	นายเกียรติศักดิ์ มะโนรักษ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐x๑๒)			๕๑๓,๖๐๐
๔๐		ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ปก./ชก.							(ยุบเลิก)
๔๑		ปริญญาตรี				๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๔๒	นายพิชิต ขันติยู	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	-	๓๔๗,๖๔๐ (๒๘,๙๗๐x๑๒)			๓๔๗,๖๔๐
๔๓							พนักงานขับรถ(ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม ขั้บรถยนต์
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๔๔				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					(ว่างเต็ม)
๔๕				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					(ว่างเต็ม)
๔๖	นางกัลยาณี นนนะแสน	ปริญญาโท	๕๖๒๐๘๖๖๐๐๒๖๓	ครู	คศ.๓	๕๖๒๐๘๖๖๐๐๒๖๓	ครู	คศ.๓	๔๖๒,๑๒๐ (๓๘,๕๑๐x๑๒)		๑๑,๒๐๐ (๕,๖๐๐+๕,๖๐๐)	
๔๗	นางกัลณิกา ศูนย์จันทร์	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๘๖๖๐๐๒๖๔	ครู	คศ.๒	๕๖๒๐๘๖๖๐๐๒๖๔	ครู	คศ.๒	๔๔๑,๓๖๐ (๓๖,๗๘๐x๑๒)		๓,๕๐๐	
๔๘			๕๖๒๐๘๖๖๐๐๒๖๕	ครู		๕๖๒๐๘๖๖๐๐๒๖๕	ครู		๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			(ว่างเต็ม)
๔๙			-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ภารกิจ)	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)			(ว่างเต็ม)
๕๐	นางปิยธิดา ธิะโต	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ภารกิจ)	-	๒๐๘,๓๒๐ (๑๗,๓๖๐x๑๒)			
๕๑	นางสาวเกตุวดี พรหมทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	
๕๒	นางสาวศุภนุช ก้อนแพง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)(งบทศบาล)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)(งบทศบาล)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม			กองสวัสดิการสังคม			กองสวัสดิการสังคม					
๕๓	นายธวัชชัย ฟองอ่อน	ปริญญาโท	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๖๓,๗๖๐
๕๔			๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			(ว่างใหม่)
๕๕	นายคงศักดิ์ บาลานาคม	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ชำนาญการ	๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ชำนาญการ	๔๖๘,๒๐๐ (๓๙,๑๐๐x๑๒)			๔๖๘,๒๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน					
๕๖	นางสาวสุภาวดี อำไพ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐X๑๒)			๕๐๕,๕๖๐

หมายเหตุ บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้ระบุนายกทุกตำแหน่ง ทั้งอัตราที่มีคนครอง อัตราว่าง รวมถึงข้าราชการและบุคลากรถ่ายโอนด้วย
ทั้งนี้ กรณีกรณีที่มีคนครองตำแหน่ง ให้ระบุระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นตามข้อเท็จจริง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลวังยาง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล ตามแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลวังยาง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัว

เข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลวังยาง อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตน เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คัดค้าน และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

.....



คำสั่งเทศบาลตำบลวังยาง

ที่ ๓๐๑/๒๕๖๙

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

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ ในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการ และความเหมาะสมของท้องถิ่น ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) มาตรา ๒๓ และมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ ว่าด้วยการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เทศบาลตำบลวังยาง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลวังยาง ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลวังยาง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลวังยาง	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลวังยาง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างปัจจุบันที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ทั้งหมด ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕) นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลวังยาง เพื่อให้ทราบว่ามีภาระงานใดบ้างที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าและอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

๒. สำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อเทศบาลตำบลวังยาง นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในส่วนราชการต่างๆ

๓. ประเมินการค่าใช้จ่าย วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (เงินค่าจ้าง) สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ต้องมีการแสดงแผนภูมิการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ

เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้เทศบาลตำบลวังยางเสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลวังยาง ตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นางชนานันท์ รังสินารา)
นายกเทศมนตรีตำบลวังยาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลวังยาง

ที่ สน ๕๗๑๐๑/

วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลวังยาง ๓๐๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงนัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ในวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลวังยาง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(ลงชื่อ)

ประธานกรรมการ

(นางชนานันท์ รังสินารา)

ปลัดเทศบาลตำบลวังยาง

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลวังยาง

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ๔.๑ รายละเอียดเงื่อนไขการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๔.๒ พิจารณาผลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
- ๔.๓ ขอมติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

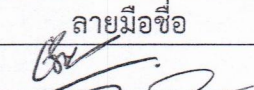
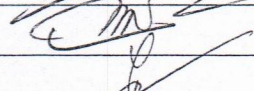
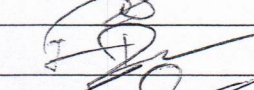
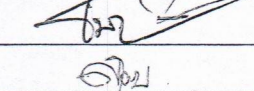
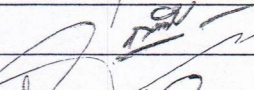
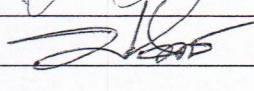
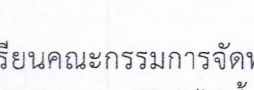
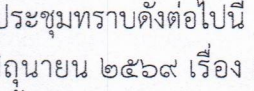
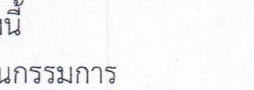
(พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องปลัดเทศบาลตำบลวังยาง ตำบลวังยาง อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางชนานันท์ รังสินารา	ประธานกรรมการ	
๒	นายกิตติพงษ์ ก้อนแพง	กรรมการ	
๓	นายไพศาล คำมุงคุณ	กรรมการ	
๔	นางวาลินี วงษ์สมบัติ	กรรมการ	
๕	นายวิษณุ สาขา	กรรมการ	
๖	นางสาวชุติมา อุปพงศ์	กรรมการ	
๗	นายธวัชชัย ฟองอ่อน	กรรมการ	
๘	นางสาวสุภาวดี อำไพ	กรรมการ	
๙	นายกฤษดา ธีระโต	กรรมการเลขานุการ	
๑๐	นางสาวนิตดา มาตราช	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๑	นางปรัชญาพร จันทรมาลา	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ นางชนานันท์ รังสินารา ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลวังยาง เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ในการประชุมครั้งนี้มีเรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบดังต่อไปนี้

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลวังยาง ที่ ๓๐๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ดังนี้

- | | | |
|--------|------------------------------------|---------------------|
| ๑.๑.๑ | นายกเทศมนตรีตำบลวังยาง | ประธานกรรมการ |
| ๑.๑.๒ | ปลัดเทศบาลตำบลวังยาง | กรรมการ |
| ๑.๑.๓ | รองปลัดเทศบาลตำบลวังยาง | กรรมการ |
| ๑.๑.๔ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๑.๕ | อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๑.๖ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๑.๑.๗ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑.๑.๘ | หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน | กรรมการ |
| ๑.๑.๙ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๑.๑๐ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑.๑.๑๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลวังยาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบล และเทศบาลตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลวังยาง รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลตำบลวังยาง ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลวังยาง ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันกำลังคนที่ต้องการ เพิ่มขึ้น/ลดลง เนื่องจากการขยายงานหรือให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละปี ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้กำลังคนที่มีอยู่ใน เทศบาลตำบลวังยางเกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคน การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ในระเบียบวาระการประชุมนี้ มาวิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิเคราะห์ อัตรากำลังคน วิเคราะห์ SWOT ฯลฯ องค์กร การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผน อัตรากำลังประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและ การดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่ม โดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มา ในการพิจารณา ยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วยคะ

นายกฤษฎา ธิวะโต เรียนคณะกรรมการทุกท่านการกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพิ่มหรือจะลดนั้น

เลขาฯ ให้พิจารณาจากงานแต่ละส่วนราชการเป็นสำคัญ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตาราง การทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละ ส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ฝ่ายเลขาได้สรุปจากค่างานของแต่ละส่วนราชการแล้ว ดังนี้

กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๔๗ อัตรา ภาระค่าใช้จ่าย ข้อ ๙ ดังนี้

ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๖

ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๑

ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๗

ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดว่า ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่า **ร้อยละสี่สิบ** ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ขอให้หัวหน้าส่วนราชการที่ต้องการเพิ่มหรือลด อัตรากำลังในส่วนราชการของตน ขอให้แจ้งอัตรากำลังที่ต้องการ และดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณ งานเพื่อให้ทางผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ต่อไป

นายกิตติพงษ์ ก้อนแพง ปัจจุบันเทศบาลตำบลวังยางตามโครงสร้างส่วนราชการ มี ๕ กอง ๑ หน่วยงานดังนี้

ปลัดเทศบาล

๑. ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล

จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล

จำนวน ๑ อัตรา

นายกฤษฎา ธีระโต

สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา ประกอบด้วย

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

จำนวน ๑ อัตรา

๓. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

จำนวน ๑ อัตรา

๔. ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล

จำนวน ๑ อัตรา

๕. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จำนวน ๑ อัตรา

๖. ตำแหน่ง นิติกร

จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

๘. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

๑. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา (ยุบเลิก)

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๑. ตำแหน่ง นักการ

จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง คนงาน

จำนวน ๑ อัตรา (ยุบเลิก)

๓. ตำแหน่ง พนักงานขับรถ

จำนวน ๔ อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

(พนักงานขับรถขยะ, พนักงานขับรถน้ำเอนกประสงค์ และพนักงานขับรถ EMS=๒)

มติที่ประชุม

รับทราบ สำนักปลัดเทศบาล มีการลดอัตรากำลัง ๒ อัตรา และเพิ่มทั่วไป ๔ อัตรา

นางวาลินี วงษ์สมบัติ
ผอ.กองคลัง

กองคลัง มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖ อัตรา ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|
| ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเกษียณอายุ) |
| ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |
|--|---------------|

นายวิษณุ สาขา
ผอ.กองช่าง

กองช่าง มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๙ อัตรา

พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา

- | | |
|-------------------------------|----------------------------|
| ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง นายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |
| ๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------|
| ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา (ยุบเลิก) |
| ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | จำนวน ๑ อัตรา (ยุบเลิก) |
| ๔. ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดใหม่) |

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| ๑. ตำแหน่ง พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | จำนวน ๑ อัตรา (ยุบเลิก) |
| ๒. ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา | จำนวน ๑ อัตรา (ยุบเลิก) |
| ๓. ตำแหน่ง คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ตำแหน่ง พนักงานขับรถ | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |

(พนักงานขับรถเท้ายบรรทุกไฮดรอลิค)

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน แล้วเห็นว่า
กองช่าง - กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

(เจ้าพนักงานประปา, เจ้าพนักงานธุรการ และพนักงานขับรถเท้ายบรรทุก(ทั่วไป))

- ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างภารกิจ ๑ อัตราและทั่วไป ตำแหน่ง ๒ อัตรา

(ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, พนักงานจดมาตรวัดน้ำ และพนักงานผลิตน้ำประปา)

- ยุบเลิกเปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างภารกิจ ๑ อัตรา

(ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา เปลี่ยนเป็น ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ))

เหตุผล เพื่อกำหนดตำแหน่งให้ตรงกับงานตามโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลวังยาง

รับทราบ กองช่างมีการเพิ่มพนักงานเทศบาล ๒ อัตรา แลกเปลี่ยนตำแหน่ง ๑ อัตรา

ลดอัตรากำลัง ๓ อัตรา กำหนดพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่ม ๑ อัตรา

มติที่ประชุม

นางสาวชุติมา อุปพงษ์ กองการศึกษา มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา ประกอบด้วย

ผอ. กองการศึกษา พนักงานเทศบาล และครู จำนวน ๑๐ อัตรา

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง นักสันทนการ | จำนวน ๑ อัตรา (ยุบเลิก) |
| ๔. ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดใหม่) |
| ๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |
| ๖. ตำแหน่ง ครู ศพด.บ้านวังยาง | จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) |
| ๗. ตำแหน่ง ครู ศพด.บ้านบึง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านวังยาง | จำนวน ๑ อัตรา (รอจัดสรร) |
| ๙. ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านบึง | จำนวน ๑ อัตรา (รอจัดสรร) |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

- | | |
|--|------------------------------|
| ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ศพด.บ้านบึง | จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) |

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

- | | |
|---|----------------------------|
| ๑. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านบึง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านวังยาง | จำนวน ๑ อัตรา (งบเทศบาล) |
| ๓. ตำแหน่ง พนักงานขับรถ
(พนักงานขับรถยนต์) | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน แล้วเห็นว่า กองการศึกษา ยกเลิกตำแหน่ง นักสันทนการ กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม กำหนดเพิ่ม เจ้าพนักงานธุรการ และพนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)

มติที่ประชุม

รับทราบ มีกำหนดยกเลิกตำแหน่ง นักสันทนการ แลกกับกำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา และกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานขับรถยนต์ (พจ.ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

นายรัชชัย ฟองอ่อน กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔ อัตรา ประกอบด้วย

ผอ. กองสวัสดิการสังคม พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา

- | | |
|---|--------------------------------|
| ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเกษียณอายุ) |
| ๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |

มติที่ประชุม

รับทราบ มีกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

นางสาวสุภาวดี อำไพ หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑ อัตรา ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------------------|---------------|

มติที่ประชุม

รับทราบ

นางปรัชญาพร จันทร์มาลา ขอสรุปส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของทุกส่วนราชการและ

นักทรัพยากรบุคคล ร่วมกันพิจารณากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๕๒ อัตรา ดังนี้ ประกอบด้วย

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๐ อัตรา (ว่าง ๖ อัตรา)
๒. ครู จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง ๑)
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา (รอจัดสรร)
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา (ว่าง ๓ อัตรา)
๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา (ว่าง ๗ อัตรา)

แบ่งตามส่วนราชการได้ดังนี้

๑. ผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา
 - ๑.๑ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
 - ๑.๒ รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. ส่วนราชการในสังกัด มี ๕ กอง
 - ๒.๑ สำนักปลัด มีจำนวน ๑๔ อัตรา
 - พนักงานเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
 - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา (ว่าง ๕ อัตรา)
 - ๒.๒ กองคลัง มีจำนวน ๖ อัตรา
 - พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
 - ๓.๓ กองช่าง มีจำนวน ๑๐ อัตรา
 - พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา)
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา)
 - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
 - ๓.๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีจำนวน ๑๕ อัตรา
 - พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
 - ครู จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
 - ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ ศูนย์ จำนวน ๒ อัตรา (รอจัดสรร)
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุนว่าง ๑ อัตรา)
 - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา
(เงินอุดหนุน=๑ /งบเทศบาล=๒ ว่าง=๑)
 - ๓.๕ กองสวัสดิการสังคม มีจำนวน ๔ อัตรา
 - พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา
 - ๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา
 - พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม

ประธานฯ

รับทราบ

จากที่คณะกรรมการแต่ละท่านซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการนั้นๆ ได้ชี้แจงตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการตามที่ตัวเองรับผิดชอบว่ามีการเพิ่มลดอัตราว่างอย่างไร คณะกรรมการในที่ประชุมมีอะไรจะสอบถามเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีมติอันชอบมติที่ประชุมว่าเห็นชอบตามที่แต่ละส่วนราชการนำเสนอมา หรือไม่กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)

มติที่ประชุม

มติเป็นเอกฉันท์เห็นด้วยตามที่เสนอมาเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๔

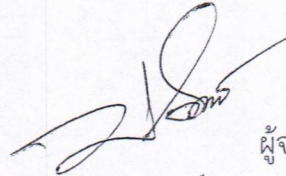
เรื่องอื่นๆ

- เรื่องอื่นๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างคะ ถ้าไม่มีมติฉันทปิดการประชุมคะ

ปิดประชุมเวลา

๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

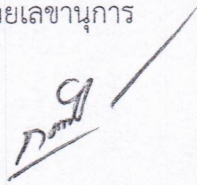


ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางปรัชญาพร จันทรมาลา)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

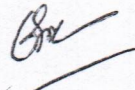


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายกฤษฎา ชิวะโต)

เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นางชนันท์ รังสินารา)

ประธานกรรมการฯ



ประกาศเทศบาลตำบลวังยาง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ด้วยเทศบาลตำบลวังยาง อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนครได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยมีการศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง เป็นไปตามประกาศการกำหนดส่วนราชการ ของเทศบาลตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ได้มีมติเห็นชอบแล้ว

ดังนั้น เทศบาลตำบลวังยาง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๗๒

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นางชวนันท์ รังสินารา)

นายกเทศมนตรีตำบลวังยาง

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙

๕.๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาล

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ทต.ดำเนินการ จัดทำแผน ใช้แผนเดิม/ เปลี่ยนแปลง	รายการที่เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลง ในปี พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒					อัตรากำลัง			ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี			มติ ก.ท.จ. สกลนคร
				การเปลี่ยนแปลง ตำแหน่ง	สังกัด	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	อัตรา ยุบเลิก	อัตรา กำหนดเพิ่ม	อัตรากำลัง ทั้งหมด (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง (อัตรา)	ตำแหน่ง ที่มีคนครอง (อัตรา)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๘	พรรณานิคม	ทต.นาใน	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัดเทศบาล	นักวิชาการสาธารณสุข ๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	-	๑	๗๔	๑๘	๕๔	๓๐.๘๔	๓๐.๙๔	๓๑.๐๓	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองการศึกษา	นักจัดการงานทั่วไป ๕๖-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	-	๑							ไม่เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองคลัง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	๑	-							เห็นชอบ
รวม							๑	๒							
๒๙	พรรณานิคม	ทต.บัวสว่าง	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๗๖	๑๐	๖๓	๓๔.๐๙	๓๔.๐๙	๓๔.๐๖	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	คนงาน	-	๑							ไม่เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑							เห็นชอบ
รวม							-	๓							
๓๐	พรรณานิคม	ทต.ไร่	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัดเทศบาล	นักจัดการงานทั่วไป ๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	-	๑	๗๒	๑๑	๔๙	๓๐.๓๘	๓๐.๑๗	๓๐.๑๖	ไม่เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัดเทศบาล	คนงาน	-	๑							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานดับเพลิง	-	๔							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	๒							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานประจำรถขยะ	-	๒							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	นักวิชาการคลัง ๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	-	๑							ไม่เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองสวัสดิการสังคม	คนงาน	-	๑							เห็นชอบ
รวม							-	๑๒							
๓๑	พรรณานิคม	ทต.วังยาง	เปลี่ยนแปลง	ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัดเทศบาล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๕๐	๑๓	๓๖	๒๗.๕๑	๒๗.๕๗	๒๗.๖๕	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัดเทศบาล	คนงาน	๑								เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานขับรถ	-	๒							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	เจ้าพนักงานประปา ๕๖-๒-๐๔-๔๓๐๒-๐๐๒	-	๑							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	เจ้าพนักงานธุรการ ๕๖-๒-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๒	-	๑							เห็นชอบ

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙
 ๕.๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาล

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ทด.ดำเนินการ จัดทำแผน ใช้แผนเดิม/ เปลี่ยนแปลง	รายการที่เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลง				อัตรากำลัง			ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี			มติ ก.ท.จ. สกลนคร	
				ในปี พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒				อัตรากำลัง ทั้งหมด (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง (อัตรา)	ตำแหน่ง ที่มีคนครอง (อัตรา)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
				การเปลี่ยนแปลง ตำแหน่ง	สังกัด	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	อัตรา ยุบเลิก	อัตรา กำหนดเพิ่ม							
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองช่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-							เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองช่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	-							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ)	-	๑							เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองช่าง	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	-							เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองช่าง	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	-							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑							เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองการศึกษา	นักสันทนการ ๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	๑	-							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองการศึกษา	นักวัฒนธรรม ๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	-	๑							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองการศึกษา	เจ้าพนักงานธุรการ ๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	-	๑							ไม่เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองการศึกษา	พนักงานขับรถ	-	๑							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองสวัสดิการสังคม	เจ้าพนักงานธุรการ ๕๖-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	-	๑							ไม่เห็นชอบ
รวม							๗	๑๒							
๓๒	พรรณานิคม	ทต.นาหัวบ่อ	ใช้แผนเดิม	-	-	-	-	-	๖๕	๒๐	๙๗	๓๔.๒๒	๓๔.๒๔	๓๔.๒๖	เห็นชอบ
รวม							-	-							
๓๓	พรรณานิคม	ทต.พรรณานิคม	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัดเทศบาล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๕๒	๙	๕๕	๓๔.๓๕	๓๔.๔๔	๓๔.๕๐	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เจ้าพนักงานธุรการ ๕๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	๑	-							เห็นชอบ
รวม							๑	๑							
๓๔	บ้านม่วง	ทต.บ้านม่วง	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๖๕	๑๑	๕๔	๓๗.๓๒	๓๗.๔๐	๓๗.๔๘	ไม่เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑							เห็นชอบ
รวม							-	๒							
๓๕	บ้านม่วง	ทต.ห้วยหลวง	ใช้แผนเดิม	-	-	-	-	-	๙๒	๑๗	๗๕	๓๓.๙๒	๓๓.๘๖	๓๓.๘๐	เห็นชอบ

