

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เทศบาลตำบลวังยาง  
อำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## คำนำ

เทศบาลตำบลวังยาง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้แผนอัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังยางได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

เทศบาลตำบลวังยาง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ 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.....	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลวังยางจะดำเนินการ.....	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๓๙

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

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

ดังนั้น เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง คือ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ และปริมาณของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล ตำบลวังยาง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังยาง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลวังยางแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลวังยาง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับเทศบาลดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติ หน้าที่ราชการของเทศบาล เกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน บุคคลของเทศบาล โดยกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลวังยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังยาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังยาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างให้ถูกต้องเหมาะสม

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง การสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานเทศบาล หรือพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังยาง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังยางสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลวังยางเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังยาง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลวังยางให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังยาง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลวังยาง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลวังยาง

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลวังยาง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย

- |                             |               |
|-----------------------------|---------------|
| ๑). นายกเทศมนตรีตำบลวังยาง  | ประธานกรรมการ |
| ๒). ปลัดเทศบาลตำบลวังยาง    | กรรมการ       |
| ๓). รองปลัดเทศบาลตำบลวังยาง | กรรมการ       |
| ๔). หัวหน้าสำนักปลัด        | กรรมการ       |
| ๕). ผู้อำนวยการกองคลัง      | กรรมการ       |
| ๖). ผู้อำนวยการกองช่าง      | กรรมการ       |
| ๗). ผู้อำนวยการกองการศึกษา  | กรรมการ       |

- |                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| ๘). ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ   |
| ๙). นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ     | เลขานุการ |

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ให้เทศบาลตำบลวังยางวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลวังยาง โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำการจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีการสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่ และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นที่หน้าฝ่ายงาน งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่งตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว

พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ที่อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลวังยาง ตั้งอยู่ตำบลวังยาง อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๐.๐๐ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๕,๐๐๐ ไร่ มีระยะห่างจากอำเภอพรหมานิคม ประมาณ ๗ กิโลเมตร มีระยะห่างจากจังหวัดสกลนคร ๓๗ กิโลเมตร มีระยะห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๖๐๐ กิโลเมตร ประกอบไปด้วย ๑๓ หมู่บ้าน และติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

อาณาเขต ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลบะฮี อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลพอกน้อยและตำบลสว่าง อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลไร่ ตำบลพอกน้อย และตำบลนาหัวบ่อ อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลพรรณา อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวังยางมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตาม อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังยางว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดย



ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

**๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่าง หมู่บ้าน ตำบล ไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและทั่วถึง
- ๑.๓ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ

**๒) ด้านเศรษฐกิจ**

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ขาดความรู้ในการบริหารงานในกลุ่มอาชีพ
- ๒.๔ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนากิจกรรม
- ๒.๕ ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง
- ๒.๖ ราคาพืชผลทางการเกษตรมีราคาต่ำ
- ๒.๗ ขาดตลาดจำหน่ายผลผลิต

**๓) ด้านสังคม**

- ๓.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๓.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษานอกระบบ

**๔) ด้านการเมือง การบริหาร**

- ๔.๑ บุคลากรยังขาดความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การบริการประชาชนล่าช้า
- ๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๔.๓ งบประมาณที่มีในการบริหารไม่เพียงพอกับภารกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่ ฯลฯ

**๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๕.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ขาดการปลูกทดแทน ขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ป่าไม้
- ๕.๒ การปล่อยน้ำเสียจากหมู่บ้านชุมชน ปัญหาทิ้งขยะทำให้เกิดมลพิษ
- ๕.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลองดินเขิน ทำให้การกักเก็บน้ำได้น้อยและระบายน้ำไม่สะดวกทำให้น้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

**๖) ด้านการสาธารณสุข**

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้าและโรคระบาดต่างๆ
- ๓.๒ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

**๗) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

- ๓.๑ ปัญหาประชาชนไปศึกษานอกพื้นที่
- ๓.๒ ปัญหาการส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับประโยชน์ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล วัลยาง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน อย่างจริงจัง เทศบาลตำบลวัลยางยังได้เน้นให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มอาชีพเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจเทศบาลตำบลกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าวอาจแบ่งเป็นภารกิจ ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวัลยางได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารเทศบาล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

### 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) การจัดการศึกษา
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การส่งเสริมกีฬา
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๐) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๖) การจัดทำผังเมือง
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุน อุดหนุน งบประมาณให้แก่ หน่วยงานราชการ เอกชน รัฐวิสาหกิจ ในเขตเทศบาล

(๒) สนับสนุน อุดหนุนงบประมาณให้แก่ชมรม กลุ่ม ชุมชน ในเขตเทศบาล ให้บริการประชาชน เอกชน ส่วนราชการ และให้ความร่วมมือสร้างพันธมิตรร่วมกับกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด**

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้เทศบาล ภารกิจดังกล่าวตอบสนองความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวังยางได้ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารของเทศบาล จึงวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ ดังนี้

**จุดแข็ง (STRENGTH : S)**

๑. สภาพภูมิศาสตร์ พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีคลองชลประทานซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตสำหรับการเกษตรกรรม

๒. พื้นที่มีทั้งหมด ๔๐.๐๐ ตารางกิโลเมตร การตั้งหมู่บ้านไม่ห่างไกลกัน ทำให้การไปมาหาสู่กันสะดวก และสามารถนำผลผลิตทางการเกษตรออกจำหน่ายสู่ตลาด หรือสู่ชุมชนได้ง่าย

๓. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก และการปศุสัตว์ ซึ่งทำรายได้ให้ครอบครัว

๔. ด้านการศึกษามีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

**จุดอ่อน (WEAKNESS : W)**

๑. เทศบาลตำบลมีงบประมาณในการบริหารจัดการจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการสรรงบประมาณในการพัฒนาได้ทั่วถึง

๒. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้

๓. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น การจัดทำประชาคมแผนพัฒนาท้องถิ่น การรณรงค์ป้องกันและกำจัดยุงลาย การรักษาสสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๔. เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานบางอย่างไม่ทันสมัยหรือมีสภาพชำรุดเสียหายจะต้องเสียค่าบำรุงรักษาเป็นจำนวนมาก

๕. ขั้นตอนการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมีมากเกินไป ทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารงาน

๖. พื้นที่กว้างจัดสรรสาธารณูปโภคได้ไม่ทั่วถึง

## โอกาส (OPPORTUNITY : O)

๑. เทศบาลตำบลได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพิ่มมากขึ้นตามกฎหมายกำหนดทุกปี
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. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

จากการที่เทศบาลตำบลวังยาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลวังยาง จึงกำหนดภารกิจหลัก และ ภารกิจรอง ดังนี้

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

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

## นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

### ๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ จะดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ ให้ได้มาตรฐานและให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เช่น การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนลาดยาง 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/ปรับปรุงมาปนสถานให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด
- ๑.๖ จะดำเนินการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร 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 การจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกแห่งในพื้นที่ให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานจัดให้มีอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน อย่างเพียงพอและทั่วถึง เป็นต้น
- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข ดังนี้ คือ
  - ๒.๒.๑ สนับสนุนกองทุนระบบหลักประกันสุขภาพตำบลวังยาง ให้เป็นกองทุนที่มีศักยภาพสามารถบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - ๒.๒.๒ จะดำเนินการป้องกันและควบคุมโรค ด้วยการบูรณาการร่วมกันกับองค์กรภาคีเครือข่ายสุขภาพต่างๆ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่ม อสม.ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน(ศสมช.)กองทุน สปสช.หน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉิน เป็นต้น

- ๒.๒.๓ จะพัฒนาและสนับสนุนหน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉิน เช่น การฝึกอบรมบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานการแพทย์ฉุกเฉินให้มีศักยภาพ จัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ
- ๒.๓ ส่งเสริมด้านการจัดสวัสดิการสังคม และการสงเคราะห์ โดยการจัดสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการให้เบี่ยงชีพตามสิทธิที่พึงจะได้รับอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ตลอดจนการสงเคราะห์ผู้ยากจน ผู้ยากไร้ ผู้ประสบภัยตามควรแก่กรณี
- ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ ด้วยการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร การพัฒนา การตรวจสอบ โดยใช้หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา
- ๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เช่นการฝึกอบรม อปพร. การจัดหาวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ การจัดซื้อรถบรรทุกน้ำ จัดซื้อรถดับเพลิง เป็นต้น
- ๒.๖ ส่งเสริมด้านการศาสนา การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่ สืบไปตลอดจนดำรงไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการให้กับประชาชน เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์กีฬา รวมถึงการก่อสร้าง/ปรับปรุง บำรุงรักษาลานกีฬา สนามกีฬา เป็นต้น
- ๒.๘ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของสภาเด็กและเยาวชนตำบลวังยางให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพ เช่น การสนับสนุนการแข่งขันกีฬาเยาวชนตำบลวังยาง การสนับสนุน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสภาเด็กและเยาวชนตำบลวังยาง เป็นต้น
๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ
- ๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพ การสร้างรายได้ของประชาชน เช่น การฝึกอบรมอาชีพ การอุดหนุนกลุ่มอาชีพ
- ๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนากองทุนพัฒนาบทบาทสตรี การพัฒนากลุ่มสตรี เช่น การฝึกอบรมอาชีพของกลุ่มสตรี
- ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำบัญชีครัวเรือน การลดรายจ่ายเพิ่มรายได้
- ๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- ๓.๕ ส่งเสริมการเกษตร และการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- ๓.๖ ส่งเสริมการค้า การลงทุนในพื้นที่ เช่น การทะเบียนพาณิชย์ การก่อสร้าง/ปรับปรุงตลาดสดให้ได้มาตรฐาน ถูกสุขลักษณะ
- ๓.๗ ส่งเสริมและพัฒนากองทุนเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง

#### ๔. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ จะปรับปรุง บำรุงรักษา ห้วยหนอง คลอง บึง และพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว เช่น การขุดลอกหนองเลิงบ่อพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของตำบล
- 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 ด้วยการอำนวยความสะดวกให้บริการอย่างรวดเร็วแก่ประชาชน โดยยึดประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก
- ๕.๔ จะพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม และจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน
- ๕.๕ จะพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการภายในสำนักงานเทศบาลตำบลวังยางให้ดียิ่งขึ้น
- ๕.๖ จะพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์สำนักงานเทศบาลตำบลวังยางให้น่าอยู่ นำให้บริการ เช่น การถมดินเพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม เป็นต้น
- ๕.๗ จะบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนตำบลวังยางเป็นหลัก
- ๕.๘ จะรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ประชาชนทราบ เป็นประจำทุกปี



วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

“การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาสังคม ดำรงธรรมภิบาล บริการด้วยเมตตา”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	<p>๑. การจัดการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๒. การส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ</p> <p>๓. การส่งเสริมสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๔. ส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค</p>	<p>กองการศึกษา</p> <p>กองการศึกษา</p> <p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>สำนักปลัด</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว	<p>๑. ส่งเสริมและสนับสนุน และพัฒนาการประกอบอาชีพ</p> <p>๒. พัฒนาเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร และแปรรูปผลผลิตการเกษตร</p> <p>๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๕. จัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ</p> <p>๖. การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๗. พัฒนากิจการประมง งานจำหน่ายและบริการ</p>	<p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>สำนักปลัด</p> <p>กองการศึกษา</p> <p>สำนักปลัด</p> <p>สำนักปลัด</p> <p>สำนักปลัด</p> <p>กองช่าง</p>

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 และการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. การรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ๒. การแก้ไขปัญหายาเสพติด ๓. การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๔. การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาธิปไตย ๕. การพัฒนาองค์กร และบุคลากร ๖. การบูรณาการจัดทำงบประมาณทุกระดับ ๗. การจัดหา และพัฒนารายได้ ๘. การปลูกฝังจิตสำนึกประชาชนในชาติให้มีความจงรักภักดีในสถาบัน ๙. การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับ อบท. ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น ๑๐. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ๑๑. การพัฒนาระบบสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการปกครอง	สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด กองคลัง สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด กองช่าง

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลวังยาง เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้ทั้งหมด ๕๐ สายงาน ทำให้เทศบาลตำบลสามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มขึ้นได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ ตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลวังยางได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลวังยางกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลวังยางพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการเพิ่มขึ้นต่อไป ดังนี้

#### ๑) ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา คือ

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

#### ๒) รองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา คือ

- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต่ำ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากปลัดเทศบาล ปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานเทศบาลรองจากปลัดเทศบาล

๓) สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย ๖ งาน มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา ลักษณะงานปฏิบัติตามคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม ทำรายงานการประชุมและรายงานอื่นๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงานหลายด้าน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติกร งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงานงานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ

(๑) งานบริหารทั่วไป กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- |                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)        | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)       | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)         | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักการภารโรง (ทั่วไป)             | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงานทั่วไป (ทั่วไป)              | จำนวน ๑ อัตรา |

(๒) งานนโยบายและแผน กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

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

(๓) งานกฎหมายและคดี กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

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

(๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย / (๕) งานส่งเสริมการเกษตร กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- |  |               |
|--|---------------|
| - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|--|---------------|

(๖) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

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

๔) กองคลัง ประกอบด้วย ๔ งาน มีผู้อำนวยการกองคลัง เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานการคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานจัดระดับงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำการทำความเข้าใจและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าของเทศบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) งานการเงิน กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

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

- (๒) งานบัญชี กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๕) กองช่าง ประกอบด้วย ๔ งาน มีผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางโครงการ การรวบรวมและสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรมต่าง ๆ การควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมแซม บำรุง รักษา และติดตามผลวิจัยงานทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบ ระบุรายการก่อสร้าง การประมาณราคา ตรวจรับงานงวดเพื่อเบิกจ่ายเงิน ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างของเทศบาล และบริการงานทั่วไปของหน่วยงาน ซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาช่างโยธา วิชาการทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมงานช่างรังวัด งานช่างสำรวจ ออกแบบคำนวณวิศวกรรมต่างๆ งานด้านสวนสาธารณะ งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่าง สาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) งานก่อสร้าง / (๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร / (๓) งานผังเมือง  
กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- นายช่างโยธา (ปง./อส.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป(ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

(๔) งานสาธารณูปโภค

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๖) กองการศึกษา ประกอบด้วย ๔ งาน มีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา ลักษณะงานปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพัฒนาลักษณะหลักสูตรแบบเรียนทุกระดับที่อยู่ในความควบคุมของทางราชการ ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษา การแนะนำการศึกษาและอาชีพ การจัดและควบคุมพิพิธภัณฑ์การศึกษา การบริการและส่งเสริมการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) งานส่งเสริมการศึกษา กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจการ) จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๓ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ) จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

(๒) งานกิจการโรงเรียน

(๓) งานกีฬาและนันทนาการ

(๔) งานส่งเสริมศาสนา ประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม

๗) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย ๓ งาน มีผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมเป็นผู้บังคับบัญชา คือ

- นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด และงานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

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

(๒) งานสังคมสงเคราะห์

(๓) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๘) หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานกิจการสภา</li> </ul> <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	หมายเหตุ
<p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกันและระงับภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู</li> <li>- งานอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานควบคุมโรค</li> </ul>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบ</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	
<p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๔.๑ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมศาสนาและประเพณีศิลปวัฒนธรรม</li> </ul>	
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๕.๑ งานสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลวังยาง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>๑. สำนักปลัด</b>									
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
พนักงานขับรถ(ภารกิจ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)		+๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
นักการ(ทั่วไป)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ทั่วไป)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>๒. กองคลัง</b>									
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	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	-	-	-	
<b>๓. กองช่าง</b>									
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)		+๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ภารกิจ)		+๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา(ภารกิจ)		+๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ(ทั่วไป)		+๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
พนักงานผลิตน้ำประปา(ทั่วไป)		+๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป(ทั่วไป)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลวังยาง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในรอบอัตรากำลึง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลึง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ		กรอบอัตรากำลึงเดิม	กรอบอัตรากำลึงที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลึงคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(ภารกิจ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
ครู		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจ)		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (งบเทศบาล)		+๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม									
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓๓	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การระงับที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้าง																
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)		๑	๑๓๘,๐๐๐			๑	-	-	-	-	-	-	๑๕๓,๕๒๐	๑๕๓,๕๒๐	๑๕๓,๕๒๐	
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(การกิจ)		๑	๑๓๘,๐๐๐			๑	-	-	-	-	-	-	๑๕๓,๕๒๐	๑๕๓,๕๒๐	๑๕๓,๕๒๐	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประมง(การกิจ)		๑	๑๓๘,๐๐๐			๑	-	-	-	-	-	-	๑๕๓,๕๒๐	๑๕๓,๕๒๐	๑๕๓,๕๒๐	
๒๔	พนักงานจรมตรวัดน้ำ(ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	พนักงานสถิติหน้าประมง(ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	คนงานทั่วไป(ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	นักบริหารงานศึกษา	ต้น															
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๓๕๒,๖๒๐	๕๒,๐๐๐		๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๒,๖๒๐	๓๕๒,๖๒๐	๓๕๒,๖๒๐	
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(การกิจ)		๑	๓๕๒,๖๒๐			๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๒,๖๒๐	๓๕๒,๖๒๐	๓๕๒,๖๒๐	
๓๐	ครู	คศ.๑	๒				๒	-	-	-	-	-	-				
๓๑	ครู	คศ.๒	๑				๑	-	-	-	-	-	-				
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(การกิจ)		๒				๒	-	-	-	-	-	-				
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑				๑	-	-	-	-	-	-				
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)(จ้างเดิม)		๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	-	-	-	-	-	-				
๓๕	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๓๖๒,๖๔๐	๕๒,๐๐๐		๑	-	-	-	-	-	-	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	
๓๖	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๓๕๒,๖๒๐			๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๒,๖๒๐	๓๕๒,๖๒๐	๓๕๒,๖๒๐	
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๓๕๒,๖๒๐			๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๒,๖๒๐	๓๕๒,๖๒๐	๓๕๒,๖๒๐	
(๕)	รวม		๔๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐		๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕%															
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๘)	คิดร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ๒๕๖๖

๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ๒๕๖๖

๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ๒๕๖๖

๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ๒๕๖๖

๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ๒๕๖๖

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติเทศบาลบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และพ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับประปา หรือกิจการสถานีประปา และที่ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อเทศบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๔๘,๘๑๔,๐๐๐

บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ +งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๔๖,๔๘๘,๕๒๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๕๑,๒๕๔,๗๐๐

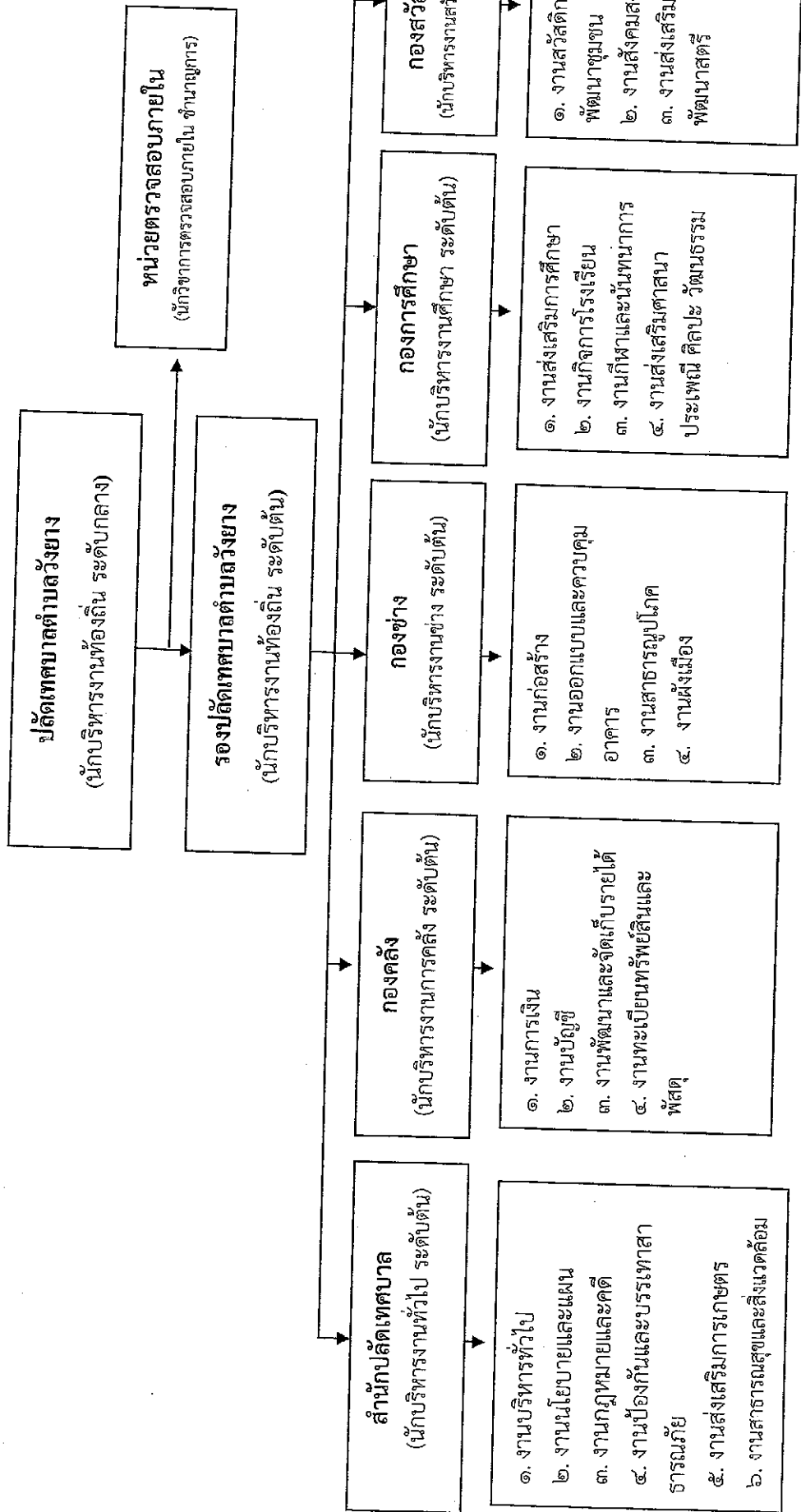
บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ +งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๔๘,๘๑๔,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๕๓,๘๑๗,๔๐๐

บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ +งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ๕๑,๒๕๔,๗๐๐

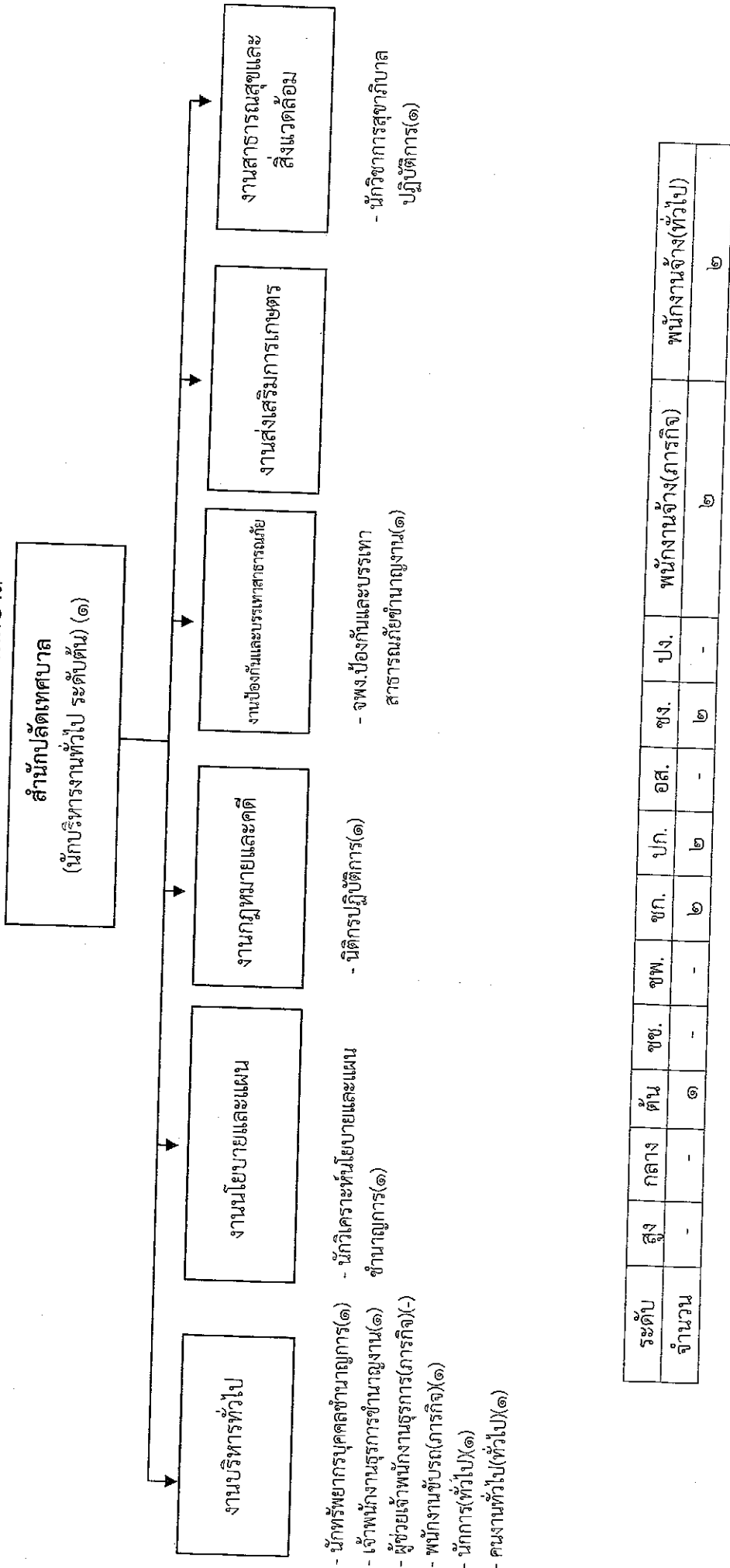
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลวังยาง



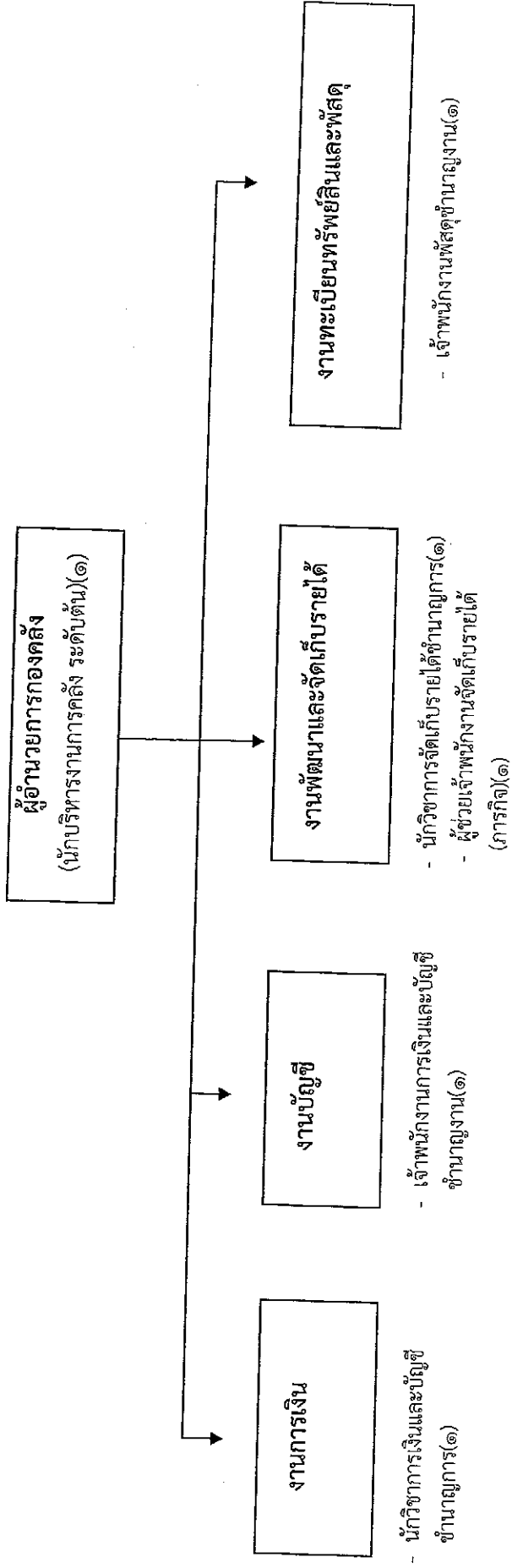
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	เงินอุดหนุน (ครู)	เงินอุดหนุน (ทั่วไป)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๖	-	-	๗	๒	๑	๔	-	๓	๒	๑	๗

# โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



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

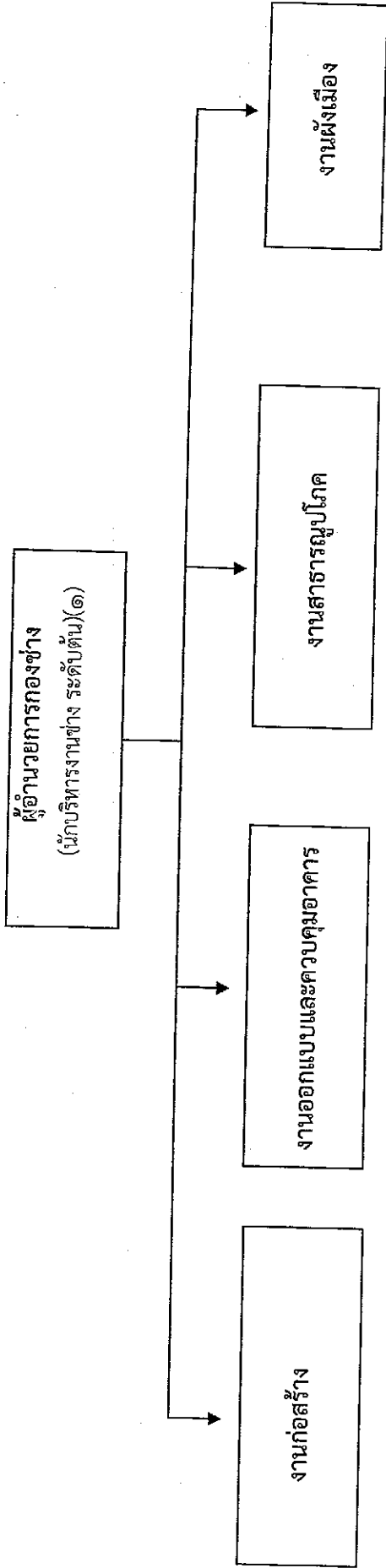
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง(การกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	-	๒	-	-	๒	-	๑	-



# โครงสร้างกองช่าง

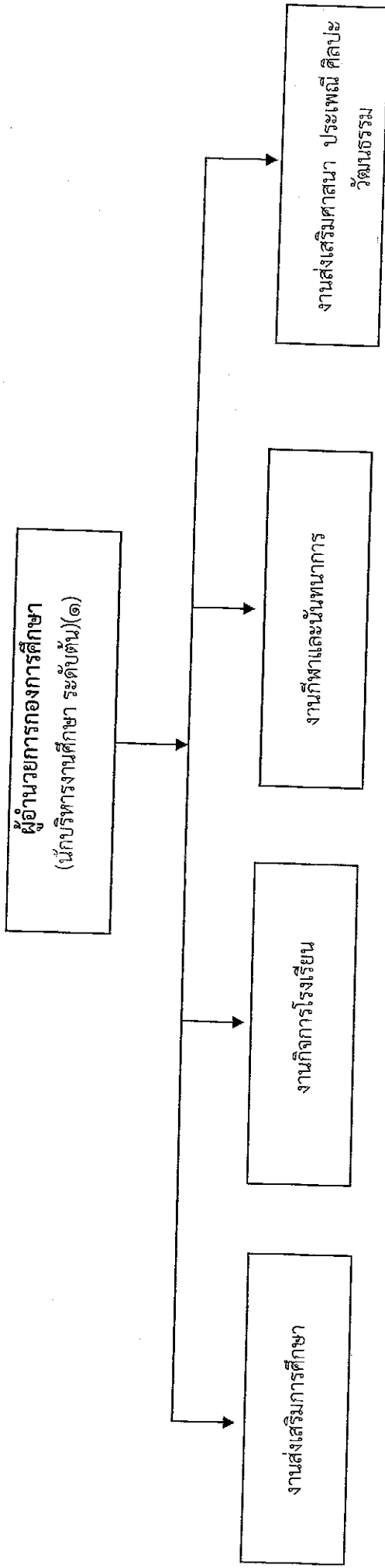


- นายช่างโยธาอาวุโส (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)(-)
- คนงานทั่วไป(ทั่วไป)(๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา(การกิจ)(-)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(การกิจ)(-)
- พนักงานจตมาตริตน้ำ(ทั่วไป)(-)
- พนักงานผลิตน้ำประปา(ทั่วไป)(-)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.	พนักงานจ้าง(การกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๓

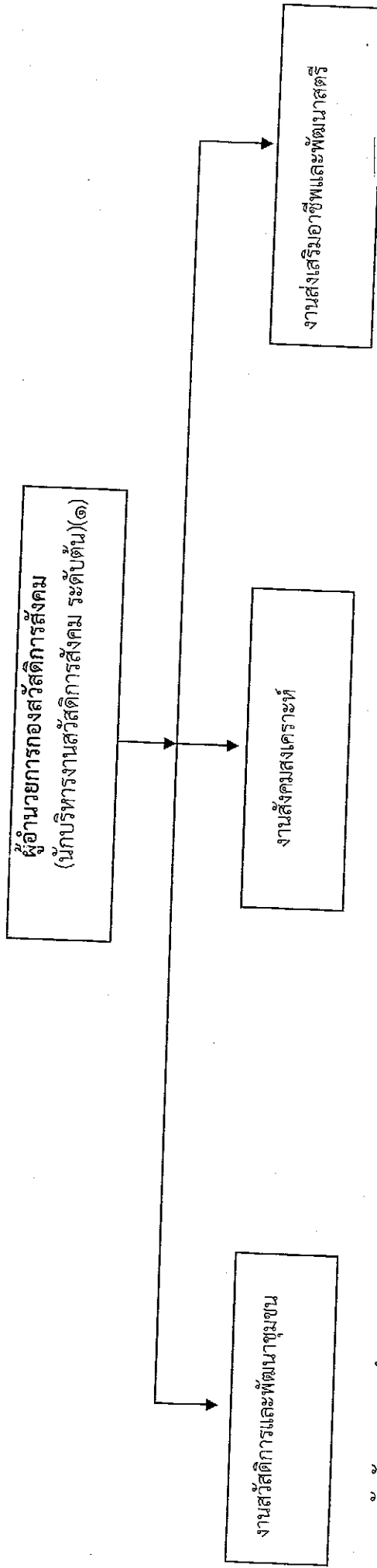
# โครงสร้างกองการศึกษา



- นักวิชาการศึกษานานาชาติ(๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)(๑)
- ครู (๓)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจ)(๒)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)(๑)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)(งบประมาณ)(-)

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

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ(๑)

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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน  
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ(๑)

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

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำล้าง

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำล้าง  
เทศบาลตำบลวังยาง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำล้างเดิม			กรอบอัตรากำล้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มเติมๆ	
๑	นายทีดิพงษ์ ก้อนแพง	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕,๕๐๐ (๕๒,๒๕๐x๑.๒)	๕๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	๕๕๓,๐๐๐	
๒	นางเสาวรีย์ สภา	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๖๙,๕๕๐ (๓๐,๗๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๑๓,๕๕๐	
๓	นายณฤชดา ธีระโต	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๕๕๐ (๓๐,๗๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๑๓,๕๕๐	
๔	นางสาวแวศวร หล้าอนาคย์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๖๙,๕๕๐ (๓๐,๗๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๑๓,๕๕๐	
๕	นางประัญพา จันทรมลลา	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๖๙,๕๕๐ (๓๐,๗๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๑๓,๕๕๐	
๖	นายชินกร ธีระโต	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	นิติกร	ปฏิบัติการ	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๘๙,๐๕๐ (๒๔,๐๙๐x๑๒)	๒๘,๐๐๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	๒๘๙,๐๕๐	
๗	นางสาวพรนิภา สภา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๒๐๙,๕๕๐ (๑๗,๒๕๐x๑๒)	๒๐,๙๕๐ (๑,๗๕๐x๑๒)	๒๐๙,๕๕๐	
๘	นางสาวสุพรรณิภา มุขมุต	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๖๙,๕๕๐ (๒๒,๕๐๐x๑๒)	๒๖,๙๕๐ (๒,๒๕๐x๑๒)	๒๖๙,๕๕๐	
๙	นายภาณุวิทย์ ธีระโต	ปวช.	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๒๕,๓๖๐ (๑๘,๘๖๐x๑๒)	๒๒,๕๓๐ (๑,๘๕๐x๑๒)	๒๒๕,๓๖๐	
๑๐	พนักงานจ้าง นายพรชัย จันทรมลลา	ม.๖		พนักงานจ้าง (ภารกิจการ)			พนักงานจ้าง (ภารกิจการ)		๓๓๕,๕๖๐ (๑๘,๖๓๐x๑๒)		๓๓๕,๕๖๐	
๑๑				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจการ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจการ)		๓๓๕,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)		(ว่างเดิม)	
๑๒	นายเสวต คำโพธิ์	ปวช.		นักการ(ทั่วไป)			นักการ(ทั่วไป)		๓๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๓๒๐,๐๐๐	
๑๓	นายพงษ์ศักดิ์ จันทรมลลา	ม.๖		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๓๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๓๒๐,๐๐๐	
๑๔	นางวาลีณี วงษ์สมบัติ	ปริญญาตรี		กองคลัง			กองคลัง					
๑๕	นางสาวนิดา มงคลราช	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑๖,๑๖๐ (๓๕,๖๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๘,๑๖๐	
			๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๕๙,๓๖๐ (๒๘,๒๘๐x๑๒)		๓๕๙,๓๖๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าคลังใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ					
๑๖	นางลัดดา ดิษพันธ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๒๖๔,๑๒๐			๒๖๔,๑๒๐	
๑๗	นางพัฒนา วงศ์สาย	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๖๕,๕๘๐ (๒๒,๐๕๐x๑๒)		๒๖๕,๕๘๐			๒๖๕,๕๘๐	
๑๘	นายคณิต ไชยเชษฐ์	ปวส.	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๐๓,๖๕๐ (๑๖,๙๖๐x๑๒)		๒๐๓,๖๕๐			๒๐๓,๖๕๐	
๑๙	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง								
๒๐	นางเกษร มาตราช	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(การกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(การกิจ)								
๒๑	นางวิษณุ สาขา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๖,๓๒๐ (๓๓,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๔๘,๓๒๐			๔๔๘,๓๒๐	
๒๒	นายพัฒน์พงษ์ แสนมะฮุง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๘๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)		๓๘๙,๓๒๐			๓๘๙,๓๒๐	
๒๓	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง								
๒๔	นายสุรียนต์ ศรีไทย	ม.๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)								
๒๕	นางสาวจุฑา อูบพงศ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(การกิจ)			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(การกิจ)								
๒๖	นายสุรียนต์ ศรีไทย	ม.๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (การกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (การกิจ)								
๒๗	กองบริหารศึกษา			พนักงานผลิตน้ำประปา(ทั่วไป)			พนักงานผลิตน้ำประปา(ทั่วไป)								
๒๘	นายพิชิต ชันติยู	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	พนักงานทั่วไป			พนักงานทั่วไป								
๒๙	นายเกียรติศักดิ์ มะโนรักษ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	กองบริหารศึกษา			กองบริหารศึกษา								
๓๐	นายพิชิต ชันติยู			ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๕๒,๓๒๐ (๒๙,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๙๔,๓๒๐			๓๙๔,๓๒๐	
๓๑	นายเกียรติศักดิ์ มะโนรักษ์			นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)		๓๕๖,๑๖๐			๓๕๖,๑๖๐	
๓๒	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง								
๓๓	นางกัญญา นามะเนเตน	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (การกิจ)			ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (การกิจ)								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
	นางกัญญา นามะเนเตน	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ครู	คศ.๒	๒๖,๕๐๐		๒๖,๕๐๐			๒๖,๕๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
๓๒	นางกัญญา สุบุญจิตร	ปริญญาตรี	๔๗๖๐๐๔๙	ครู	คศ.๑	๔๗๖๐๐๔๙	ครู	๒๕,๘๒๐				
๓๓	นางสาธิตลลิต ชัยทรมานา	ปริญญาตรี	๔๗๖๐๔๑๕	ครู	คศ.๑	๔๗๖๐๔๑๕	ครู	๒๕,๒๒๐				
๓๔	นางวิวิสา จันทร์เพ็ญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)	๑๒,๙๓๐	๔๕๕			
๓๕	นางปวีณา ชีระโต	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)	๑๒,๘๑๐	๔๗๕			
๓๖	นางสาวพัชรินทร์ ชีระโต	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๙,๐๐๐	๑,๐๐๐			
๓๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)(งบประมาณ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)(งบประมาณ)	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐x๑.๒)	๑,๐๐๐		๑๒๐,๐๐๐	
๓๘	นางอรรณีพร สอนม	ปริญญาโท	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	รองสวัสดิการสังคม	คณ.	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	รองสวัสดิการสังคม	๓๒๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐x๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๐๕,๖๕๐	
๓๙	นางสาวพินิจภา ชีระโต	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๑๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๕๖-๒-๑๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑.๒)			๓๕๒,๗๒๐	
๔๐	นางสาวสุภาวดี อังไพ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๕๖,๑๒๐ (๒๙,๖๕๐x๑.๒)			๓๕๖,๑๒๐	

หมายเหตุ บุคลากรทางการศึกษาไม่ได้นำมาคิดค่าใช้จ่ายในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลวังยาง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาตามกฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่งท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจัดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลา อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลวังยาง ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดมีความประพฤติสำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติ ฐานะ ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดมั่นประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

.....

# ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลวังยาง  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้วยเทศบาลตำบลวังยาง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีการศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้าง และแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง เป็นไปตามประกาศการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลวังยางกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของพนักงานเทศบาลตำบลวังยาง

ดังนั้น เทศบาลตำบลวังยาง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธีระ จันทร์มาลา)  
นายกเทศมนตรีตำบลวังยาง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร กลุ่มงานมาตรฐาน  
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โทร. ๐ - ๔๒๗๑ - ๕๑๒๒, ๐ - ๔๒๗๑ - ๖๔๘๒  
ที่ สน ๐๐๒๓.๒/๑๑๖๒๒ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓  
เรื่อง แจ้มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓  
เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ

ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งเวียนมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับเรื่องการโอน (ย้าย) การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการโดยเร็วให้ อบต.ทราบก่อน เพื่อดำเนินการแล้วจึงแจ้งหนังสือที่ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครลงนามให้ อบต. ทราบภายหลัง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จึงได้ส่งมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ เกี่ยวกับเรื่องการโอน (ย้าย) และเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการโดยเร็ว มาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติของ ก.อบต. จ.สกลนคร ต่อไป รายละเอียดตามบัญชีที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๑๕๖๖๖

(นายจรัสพงศ์ คำดอกบัว)  
ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร

ที่	เทศบาล/อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตราค่าจ้างที่ออกกำหนดส่วนหนึ่งเพิ่ม/ ระบุชื่อตำแหน่งของเงินอุดหนุนที่มอบให้หน่วยงาน				มติ ก.ท.จ สกลนคร
๒๔. พ.ต. รุ่งยาง อ.พรรณานิคม												
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	๑	๑		ปี ๒๕๖๔					เห็นชอบ
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด (๐๑) พนักงานเทศบาล	ต้น	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๒	๑	๑		๒๒,๒๘					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	งานบริหารทั่วไป	๒๑,๙๑					
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	งานนโยบายและแผน						
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	งานกฎหมายและคดี	ปี ๒๕๖๖					
๖	นิติกร	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๑,๕๓					
๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	๑	๑	งานส่งเสริมการเกษตร						
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	หักเงิน					
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างประเภทภารกิจ	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	๑	๑		อุดหนุน					
๑๐	พนักงานขับรถ			๑	๑		ปี ๒๕๖๔					
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างประเภททั่วไป			๑	๐		๔๔,๖๘					
๑๒	นักการ			๑	๑		ปี ๒๕๖๕					
๑๓	คนงาน กองคลัง (๐๔) พนักงานเทศบาล			๑	๑		๔๓,๙๓					
๑๔	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	งานการเงิน	ปี ๒๕๖๖					
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	งานบัญชี	๔๓,๑๘					
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้						
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	งานทะเบียนหรือคดีเงินและภาษี						
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างประเภทภารกิจ	ชง.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	๑	๑							
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองช่าง (๐๕) พนักงานเทศบาล			๑	๑							
๒๐	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	งานก่อสร้าง						
๒๑	นายช่างโยธา พนักงานจ้างประเภทภารกิจ	อาวุโส	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค						
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑	๐	งานผังเมือง						
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			๑	๐							
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา พนักงานจ้างประเภททั่วไป			๑	๐							
๒๕	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ			๑	๐							
๒๖	พนักงานผลิตน้ำประปา			๑	๐							
๒๗	คนงาน กองการศึกษา (๐๘) พนักงานเทศบาล			๑	๑							
๒๘	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	งานส่งเสริมการศึกษา						
๒๙	นักวิชาการศึกษา พนักงานจ้างประเภทภารกิจ	ชก.	๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	งานกิจการโรงเรียน งานศึกษาและนันทนาการ						

ที่	เทศบาล/อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ส่วนแบ่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตราค่าจ้างที่บอกกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ระบุอัตราค่าจ้างของปีงบประมาณนั้นและปีงบ ปี			มติ ก.ท.จ สกลนคร
								สำนักงาน/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๑	๑	งานส่งเสริมศาสนา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม					
๓๑	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๓	๑	๑						
๓๒	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๔	๑	๑						
๓๓	ครู (เงินอุดหนุน) พนักงานจ้างประเภทวิชาชีพ (ศพด.)	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๕	๑	๑						
๓๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (หัตถะ) (เงินอุดหนุน) พนักงานจ้างประเภททั่วไป (ศพด.)			๑	๑						
๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (หัตถะ) (เงินอุดหนุน) พนักงานจ้างประเภททั่วไป (ศพด.)			๑	๑						
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)(อุดหนุน)			๑	๑						
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)(งบเทศบาล) กองสวัสดิการสังคม (๑๑) พนักงานเทศบาล			๑	๐						
๓๘	พนักงานผู้จัดการศูนย์(นักบริหารระดับปฏิบัติการสังคม)	ต.๓	๕๖-๒-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑	๑	๑	งานสวัสดิการแก่คนพิการคนชรา		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๔๘,๘๑๔,๐๐๐	๕๑,๒๕๔,๗๐๐	๕๓,๘๑๗,๔๐๐	๑๐,๘๗๕,๕๐๔ ๑๑,๒๕๘,๖๔๖ ๑๑,๕๘๗,๘๖๐
๔๐	นักพัฒนาชุมชน หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) พนักงานเทศบาล	ชก.	๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาศรี		<b>กรณี หักเงินอุดหนุนทั่วไป</b>			
								งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๒๑,๑๖๗,๕๐๐	๒๒,๒๒๕,๙๐๐	๒๓,๓๓๗,๒๐๐	๙,๕๕๖,๙๖๐ ๙,๗๖๕,๐๔๐ ๑๐,๐๗๖,๔๐๐
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๖-๒-๑๒-๓๖๐๕-๐๐๑	๑	๑	งานตรวจสอบภายใน		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๒๒,๒๒๕,๙๐๐	๒๓,๓๓๗,๒๐๐	๒๔,๔๔๔,๕๐๐	๑๐,๐๗๖,๔๐๐
รวมอัตราทั้งสิ้น				๔๐	๓๓						

ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลวังยาง

กำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

*(ลายเซ็น)*

(นายจรัสพงศ์ คำตอกรับ)

เลขานุการ ก.ท.จ.สกลนคร



คำสั่งเทศบาลตำบลวังยาง

ที่ ๓๗๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

\*\*\*\*\*

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ ในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการ และความเหมาะสมของท้องถิ่น ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) มาตรา ๒๓ และมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ ว่าด้วยการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เทศบาลตำบลวังยางจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลวังยาง ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- |                                    |                     |
|------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลวังยาง          | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลวังยาง            | กรรมการ             |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลวังยาง         | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง              | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง              | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา          | กรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม | กรรมการ             |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด                | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล                | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างปัจจุบันที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ทั้งหมด ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลวังยาง เพื่อให้ทราบว่าเป็นแต่ละส่วนราชการ มีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าและอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

๒. สำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อเทศบาลตำบลวังยาง นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในส่วนราชการต่างๆ



๓. ประมาณการค่าใช้จ่าย วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (เงินค่าจ้าง) สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ทั้งนี้ต้องมีการแสดงแผนภูมิการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ

เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้เทศบาลตำบลวังยางเสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลวังยาง ตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธีระ จันทร์มาลา)

นายกเทศมนตรีตำบลวังยาง