

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)



เทศบาลตำบลวังยาง
อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

เทศบาลตำบลวังยาง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 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.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ตามแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้แผนอัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังยางได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบกับตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เห็นชอบเปิดกรอบตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. กองการศึกษา ตำแหน่ง นักสนทนากาการ (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา ๒. กองสวัสดิการสังคม ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา

เทศบาลตำบลวังยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้ประกอบในจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล 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.....	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลวังยางจะดำเนินการ.....	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๓๘

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยได้ออกประกาศไว้แล้ว

ดังนั้น เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง คือ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลวังยางจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังยาง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลวังยางแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลวังยาง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับเทศบาลดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการ

บริหารงานบุคคลของพนักงานจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเทศบาล เกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลวังยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลวังยาง มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังยาง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังยาง

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

๒.๖ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังยาง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลวังยาง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลวังยาง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลวังยาง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย

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

๖). ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗). ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘). หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙). นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลวังยางแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลวังยาง โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลวังยางบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำการจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย

สมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีการสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่ และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่ายงาน งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม

(Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่งตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

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

ทิศเหนือ	ติดต่อตำบลบะฮี อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันออก	ติดต่อตำบลพอกน้อย และตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
ทิศใต้	ติดต่อตำบลไร่ ตำบลพอกน้อย และตำบลนาหัวบ่อ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันตก	ติดต่อตำบลพรรณา อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวังยางมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตาม อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลวังยางว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบ 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 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 งบประมาณที่มีในการบริหารไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานที่มีตามอำนาจหน้าที่ ฯลฯ

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ขาดการปลูกทดแทน ขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ป่าไม้

๕.๒ การปล่อยน้ำเสียจากหมู่บ้านชุมชน ปัญหาทิ้งขยะทำให้เกิดมลพิษ

๕.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลองตื้นเขิน ทำให้การกักเก็บน้ำได้น้อย และระบายน้ำไม่สะดวกทำให้น้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

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. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับประโยชน์ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังยาง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลวังยางเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบ

แนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา 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 อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจเทศบาลตำบลกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าวอาจแบ่งเป็นภารกิจ ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวังยางได้ 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) 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 และ
สาธารณสถานอื่นๆ

(๖) การจัดทำผังเมือง

(๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา
ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

(๑๐) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นใน
การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้**

(๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๒) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๓) การจัดให้มีการบำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๔) การจัดให้มีการพาณิชยกรรม และการลงทุน

(๕) การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

(๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และฝึกอบรมให้แก่ประชาชนรวมทั้ง
การจัดการ 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) 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 และอุปสรรค รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ ดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTH : S)

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

จุดอ่อน (WEAKNESS : W)

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

โอกาส (OPPORTUNITY : O)

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

อุปสรรค (THREAT : T)

๑. ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค แต่ไม่ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณในการดำเนินงานให้

๒. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้า ทำให้การบริหารจัดการในเขตพื้นที่จะต้องรอกงบประมาณจากรัฐบาล จึงไม่ทันกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓. ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๔. ขาดแคลนน้ำในการทำเกษตรที่เพียงพอ ผลผลิตลดลง ใช้ต้นทุนในการผลิตสูง

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลวังยาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลวังยาง จึงกำหนดภารกิจหลักและ การกิจรอง 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

การกิจรอง

- (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 ถนนคสล. ถนนลูกรัง ถนนเพื่อการเกษตร สะพาน ท่อระบายน้ำ ร่องระบายน้ำ เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนคมนาคมสะดวก รวดเร็ว และลดปัญหาน้ำท่วมขังในชุมชน
- ๑.๒ จะดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการที่มีอยู่เดิมให้มีสภาพสมบูรณ์สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ และจัดหาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๑.๓ จะดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารกิจการประปา การพัฒนาระบบการผลิตน้ำประปาของกิจการประปาเทศบาลตำบลวังยาง ตลอดจนสนับสนุนการบริหารและพัฒนาระบบการผลิต

น้ำประปาของหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนมีน้ำอุปโภคที่ สะอาดเพียงพอและทั่วถึง

- ๑.๔ จะดำเนินการพัฒนาระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึงและเพียงพอ เช่น การติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่าง สาธารณะ การขยายเขตบริการไฟฟ้า การปรับปรุงซ่อมแซมระบบไฟฟ้า เป็นต้น
- ๑.๕ จะดำเนินการก่อสร้าง/ปรับปรุงสภาพสถานที่ให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด
- ๑.๖ จะดำเนินการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อให้เกษตรกรมีน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ ตลอดทั้งปี เช่น การก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ ฝายน้ำล้น ขุดสระ ขุดลอกหนองน้ำ ลำห้วยสาธารณะ เป็นต้น
- ๑.๗ จะดำเนินการจัดทำผังเมืองชุมชน การควบคุมอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ บ้านเมือง

๒. นโยบายด้านสังคม

จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาการศึกษา การ สาธารณสุข การพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็ง ตลอดจนการพัฒนาด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกแห่งในพื้นที่ให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานจัดให้มี อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน อย่างเพียงพอและทั่วถึง เป็นต้น
- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข ดังนี้ คือ
 - ๒.๒.๑ สนับสนุนกองทุนระบบหลักประกันสุขภาพตำบลวังยาง ให้เป็นกองทุนที่มีศักยภาพ สามารถบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๒.๒.๒ จะดำเนินการป้องกันและควบคุมโรค ด้วยการบูรณาการร่วมกันกับองค์กรภาคีเครือข่าย สุขภาพต่างๆ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่ม อสม.ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน ชุมชน(ศสมช.)กองทุน สปสช.หน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉิน เป็นต้น
 - ๒.๒.๓ จะพัฒนาและสนับสนุนหน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉิน เช่น การฝึกอบรมบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การแพทย์ฉุกเฉินให้มีศักยภาพ จัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการ ปฏิบัติงานให้เพียงพอ
- ๒.๓ ส่งเสริมด้านการจัดสวัสดิการสังคม และการสงเคราะห์ โดยการจัดสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการให้เบี้ยยังชีพตามสิทธิที่พึงจะ ได้รับอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ตลอดจนการสงเคราะห์ผู้ยากจน ผู้ยากไร้ ผู้ประสบภัยตามควรแก่ กรณี
- ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ ด้วยการส่งเสริมให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร การพัฒนา การตรวจสอบ โดยใช้หลักร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา

- ๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงานของศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เช่น การฝึกอบรม อปพร. การจัดหาวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ การจัดซื้อรถบรรทุกน้ำ จัดซื้อรถดับเพลิง เป็นต้น
- ๒.๖ ส่งเสริมด้านการศาสนา การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป ตลอดจนดำรงไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการให้กับประชาชน เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์กีฬา รวมถึงการก่อสร้าง/ปรับปรุง บำรุงรักษาลานกีฬา สนามกีฬา เป็นต้น
- ๒.๘ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของสภาเด็กและเยาวชนตำบลวังยางให้ มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพ เช่น การสนับสนุนการแข่งขันกีฬาเยาวชนตำบลวังยาง การสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง 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/ปรับปรุงตลาดสด ให้ได้มาตรฐาน ถูกสุขลักษณะ
- ๓.๗ ส่งเสริมและพัฒนากองทุนเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง
- ๔. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
- ๔.๑ จะปรับปรุง บำรุงรักษา ห้วยหนอง คลอง บึง และพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว เช่น การขุดลอก ห้วยหนองพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม 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 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. การส่งเสริมการส่งเสริมสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ๔. ส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค ๕. เพิ่มศักยภาพการบริหารงานและการปฏิบัติงาน	กองการศึกษา กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริมและสนับสนุน และพัฒนาการประกอบอาชีพ ๒. พัฒนาเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร และแปรรูปผลผลิตการเกษตร ๓. อนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. จัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ๖. การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ๗. พัฒนากิจการประปา งานจำหน่ายและบริการ	กองสวัสดิการสังคม สำนักปลัด กองการศึกษา สำนักปลัด สำนักปลัด กองช่าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษายถนน สะพานทางเท้า ท่าระบายน้ำ 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. การแก้ไขปัญหาเสพติด ๓. การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๔. การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาธิปไตย ๕. การพัฒนาองค์กร และบุคลากร ๖. การบูรณาการจัดทำงานงบประมาณทุกระดับ ๗. การจัดหา และพัฒนารายได้ ๘. การปลูกฝังจิตสำนึกประชาชนในชาติให้มีความจงรักภักดีในสถาบัน ๙. การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับ อบต. ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น ๑๐. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ๑๑. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการในองค์กร	สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง สำนักปลัด สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ กองช่าง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลวังยาง เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร(ททจ.) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้ทั้งหมด ๙๐ สายงาน ทำให้เทศบาลตำบลสามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ ตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลวังยางได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลวังยางกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลวังยางพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงาน 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 ต้น 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) งานการเจ้าหน้าที่ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- นักทรัพยากรบุคคล (ขพ.) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) งานอำนวยการ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

(๓) งานนิติกรและพาณิชย์ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

(๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

(๕) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- นักวิชาการสุขาภิบาล(ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

(๖) งานบริหารทั่วไป กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

- นักการ (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

(๗) งานส่งเสริมการเกษตร

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) งานการเงินและงานบัญชี กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

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

(๒) งานพัฒนารายได้ กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (การกิจ) 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 การรวบรวมและสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในงานออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรมต่าง ๆ การควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมแซม บำรุง รักษา และติดตามผลวิสัยงานทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบ ระบุรายการก่อสร้าง การประมาณราคา ตรวจรับงานงวดเพื่อเบิกจ่ายเงิน ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างของเทศบาล และบริการงานทั่วไปของหน่วยงาน ซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาช่างโยธา วิชาการทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมงานช่างรังวัด งานช่างสำรวจ ออกแบบคำนวณวิศวกรรมต่าง ๆ งานด้านสวนสาธารณะ งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่าง สาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

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

(๒) งานสำรวจและออกแบบ

- นายช่างเขียนแบบ (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

(๓) งานสาธารณูปโภค

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

(๔) งานบริหารทั่วไป

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๖) กองการศึกษา ประกอบด้วย ๔ งาน มีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา คือ

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

(๑) งานบริหารการศึกษา กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักสันตนาการ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังยาง</u>	
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู (คศ.๓)(เงินอุดหนุน)	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู (คศ.๒)(เงินอุดหนุน)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบึง</u>	
- 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

(๕) งานบริหารทั่วไป

๗) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย ๓ งาน มีผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมเป็นผู้บังคับบัญชา คือ

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

(๑) งานสังคมสงเคราะห์

(๒) งานพัฒนาชุมชน กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คือ

- นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักสังคมสงเคราะห์ (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 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานเลือกตั้ง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและระงับภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค ๑.๖ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	

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 - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสำรวจและแผนที่ - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา)วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัด									
หัวหน้าสำนักปลัด(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	+๑	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)		+๑	+๑	๑	๑	+๑	+๑	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถ(ภารกิจ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ(ทั่วไป)		+๑	๑	๑	๑	+๑	+๑	-	
คนงาน(ทั่วไป)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. กองคลัง									
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	-	-	-	
๓. กองช่าง									
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	+๑	+๑	๑	๑	+๑	+๑	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑		-	-	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๒๔

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา)วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
พนักงานจ้าง										
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)		+๑	+๑	๑	๑	+๑	+๑	-	ว่างเดิม	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ภารกิจ)		+๑	+๑	๑	๑	+๑	+๑	-	ว่างเดิม	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา(ภารกิจ)		+๑	+๑	๑	๑	+๑	+๑	-	ว่างเดิม	
พนักงานผลิตน้ำประปา(ทั่วไป)		+๑	+๑	๑	๑	+๑	+๑		ว่างเดิม	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ(ทั่วไป)		+๑	+๑	๑	๑	+๑	+๑	-	ว่างเดิม	
คนงาน(ทั่วไป)		๑	๑	๑	๑		-	-		
กองการศึกษา										
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)		ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา		ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-			
นักสหนาการ		ปก./ชก.	+๑	+๑	๑	๑		+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง										
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(ภารกิจ)			๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก										
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			+๒	+๒	๒	๒	+๒	+๒	-	ว่างเดิม
ครู			๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง										
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ภารกิจ)			๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (งบเทศบาล)			๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม										
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ)		ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์		ปก./ชก.	+๑	+๑	๑	๑		+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นักพัฒนาชุมชน		ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน		ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
รวม			๔๖	๔๔	๔๖	๔๖	๑๑	๑๓		

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลวังยาง อำเภอมะนัง จังหวัดสตูล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๕๕๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	(๔๔๘๘๓๐)
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐	๕๗๕,๕๒๐	๕๙๕,๙๖๐	๖๑๖,๔๐๐	(๓๖๘๖๐)
๑. ลำดับถัดไป																
๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐	๕๖๒,๒๔๐	๕๘๒,๖๘๐	๖๐๓,๑๒๐	(๓๖๓๑๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๙๒๐	๕๔๖,๑๖๐	๕๖๖,๖๐๐	๕๘๗,๐๔๐	(๓๓๕๖๐)
๕	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๙๒๐	๔๙๖,๔๘๐	๕๑๖,๙๒๐	๕๓๗,๓๖๐	(๒๘๕๖๐)
๖	นักวิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๘,๓๒๐		๑	๑	-	๑๓,๖๘๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๑๖๐	๕๐๖,๖๐๐	๕๒๗,๐๔๐	๕๔๗,๔๘๐	ว่างเดิม
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐		๑	๑	-	๘,๗๖๐	๘,๙๖๐	๙,๑๖๐	๓๖๖,๗๖๐	๓๘๖,๙๖๐	๔๐๗,๑๖๐	(๒๑๕๐๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๒๔,๓๒๐		๑	๑	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๙๖,๘๐๐	๔๑๖,๙๖๐	๔๓๗,๑๒๐	(๒๗๐๓๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐		๑	๑	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	๓๖๖,๘๐๐	๓๘๖,๙๖๐	๔๐๗,๑๒๐	(๒๒๙๒๐)
พนักงานจ้าง																
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)		๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	+๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๑	พนักงานขับรถ(การกิจ)		๑	๑	๑๙๘,๙๖๐		๑	๑	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๗,๒๘๐	๒๑๗,๖๐๐	๒๑๙,๙๒๐	(๑๖๕๕๐)
๑๒	นักการ(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	+๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๓	คนงานทั่วไป(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๒,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒. กองคลัง																
๑๔	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๒๘๐	๕๕๖,๘๐๐	๕๗๖,๘๐๐	๕๙๖,๘๐๐	(๔๐๙๐๐)
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๖๐	๔๘๖,๘๐๐	๕๐๖,๘๐๐	๕๒๖,๘๐๐	(๓๕๒๒๐)
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๘,๓๒๐		๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๘๐๐	๔๓๖,๘๐๐	๔๕๖,๘๐๐	๔๗๖,๘๐๐	(๒๙๑๑๐)
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐		๑	๑	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๔๐๐	๓๙๖,๘๐๐	๔๑๖,๘๐๐	๔๓๖,๘๐๐	(๒๖๕๕๐)
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐		๑	๑	-	๘,๗๖๐	๘,๙๖๐	๙,๑๖๐	๓๖๖,๘๐๐	๓๘๖,๘๐๐	๔๐๖,๘๐๐	(๒๖๑๙๐)
พนักงานจ้าง																
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(การกิจ)		๑	๑	๑๙๑,๔๐๐		๑	๑	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๓๖๖,๘๐๐	๓๘๖,๘๐๐	๔๐๖,๘๐๐	(๑๕๕๕๐)
๓. กองช่าง																
๒๐	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๔,๑๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๖๔๐	๕๓๖,๘๐๐	๕๕๖,๘๐๐	๕๗๖,๘๐๐	(๓๙๐๘๐)
๒๑	วิศวกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	+๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๔๘๐	๔๙๖,๘๐๐	๕๑๖,๘๐๐	๕๓๖,๘๐๐	ว่างเดิม
๒๒	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐		๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๖๐	๔๕๖,๘๐๐	๔๗๖,๘๐๐	๔๙๖,๘๐๐	(๓๔๖๘๐)
๒๓	นายช่างเขียนแบบ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐		๑	๑	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๕๒๐	๓๖๖,๘๐๐	๓๘๖,๘๐๐	๔๐๖,๘๐๐	(๒๗๙๖๐)
พนักงานจ้าง																
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)		๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	+๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(การกิจ)		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา(การกิจ)		๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	+๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๒,๐๐๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด				การระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒๗	พนักงานจัดมรดกวัดน้ำ(ทั่วไป)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม			
๒๘	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทั่วไป)		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม			
๒๙	คนงานทั่วไป(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๔. กองการศึกษา																									
๓๐	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๓๗,๗๒๐	๔๕๐,๙๒๐	๔๕๐,๙๒๐	๔๕๐,๙๒๐	๔๕๐,๙๒๐	ว่างใหม่			
๓๑	นักบริหารงานการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างใหม่			
๓๒	นักบริหารงานการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๕๕,๕๒๐	ว่างใหม่			
พนักงานจ้าง																									
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(การกิจ)		๑	๑	๒๙๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๒๔๐	๑๑,๓๒๐	๓๐๕,๕๒๐	๓๑๗,๗๖๐	๓๑๗,๗๖๐	๓๑๗,๗๖๐	๓๑๗,๗๖๐	๓๑๗,๗๖๐	(๒๔๔๘๐)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																									
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๒	๒			๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุนให้			
๓๕	ครู	คศ.๒-๓	๓	๓			๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุนให้			
พนักงานจ้าง																									
๓๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(การกิจ)		๒	๒			๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุนให้			
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุนให้			
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย			
๕. กองสวัสดิการสังคม																									
๓๙	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๔,๓๒๐	๔๕๗,๕๒๐	๔๕๗,๕๒๐	๔๕๗,๕๒๐	๔๕๗,๕๒๐	๔๕๗,๕๒๐	(๓๕๗๗๐)			
๔๐	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างใหม่			
๔๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	(๓๕๑๑๐)			
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน																									
๔๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	(๓๕๒๒๐)			
(๔)	รวม	-	๔๔	๓๓	๑๑,๔๔๔,๖๔๐	๔๖๒,๐๐๐	๔๔	๔๖	๔๖	-	-	-	๓๒๓,๐๔๐	๓๒๗,๓๒๐	๓๒๗,๓๒๐	๑,๘๔๔,๘๔๐	๑,๘๔๔,๘๔๐	๑,๘๔๔,๘๔๐	๑,๘๔๔,๘๔๐	๑,๘๔๔,๘๔๐	๑,๘๔๔,๘๔๐				
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																								
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																								
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																								

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติเทศบาลเมืองบึงสามพัน พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗

สำหรับข้อควรพิจารณาส่วนท้องถิ่นได้มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับประปา หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อเทศบัญญัติให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๕๐,๖๒๐,๓๖๔

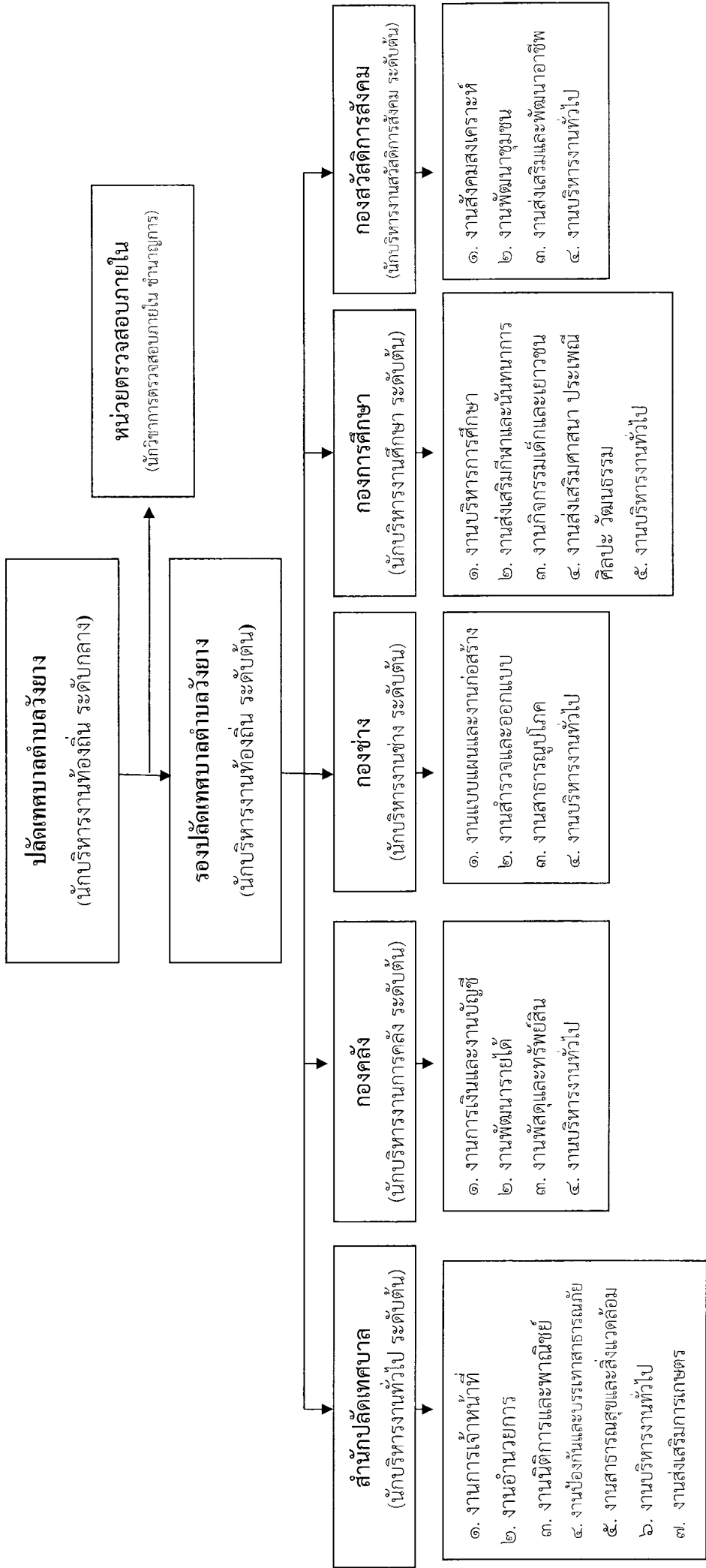
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๕๓,๑๕๑,๓๘๒

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๕๕,๘๐๘,๙๕๑

*** ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เปิดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง นักสันทนาการ (ป.ก./ชก.) และตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ (ป.ก./ชก.)***

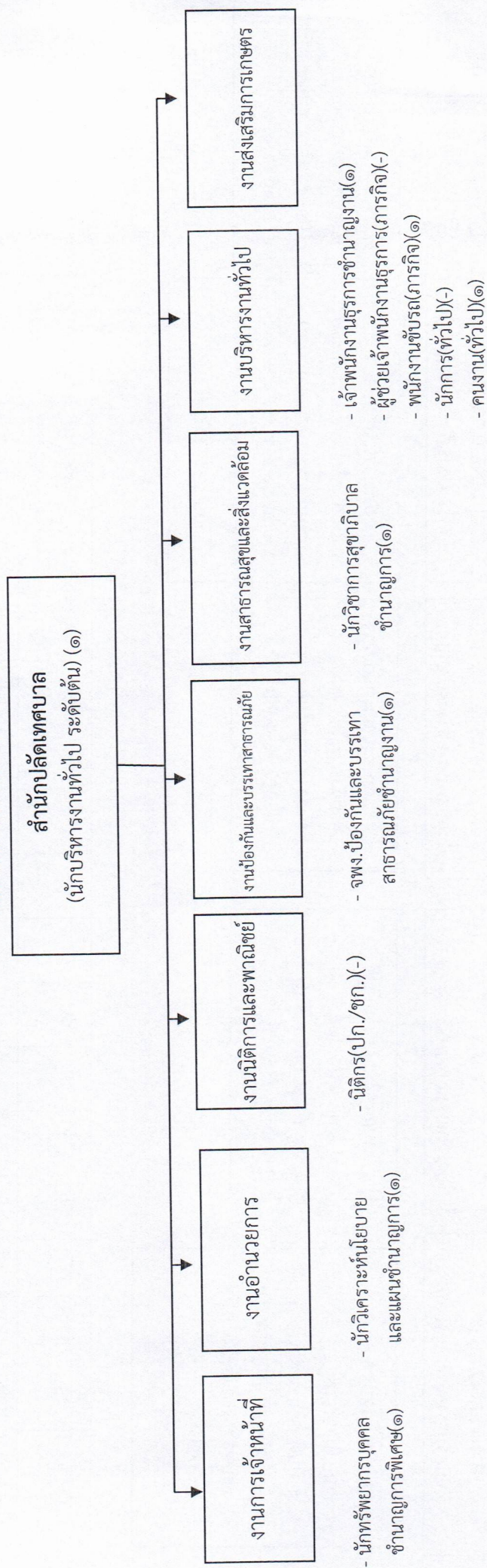
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลวังยาง



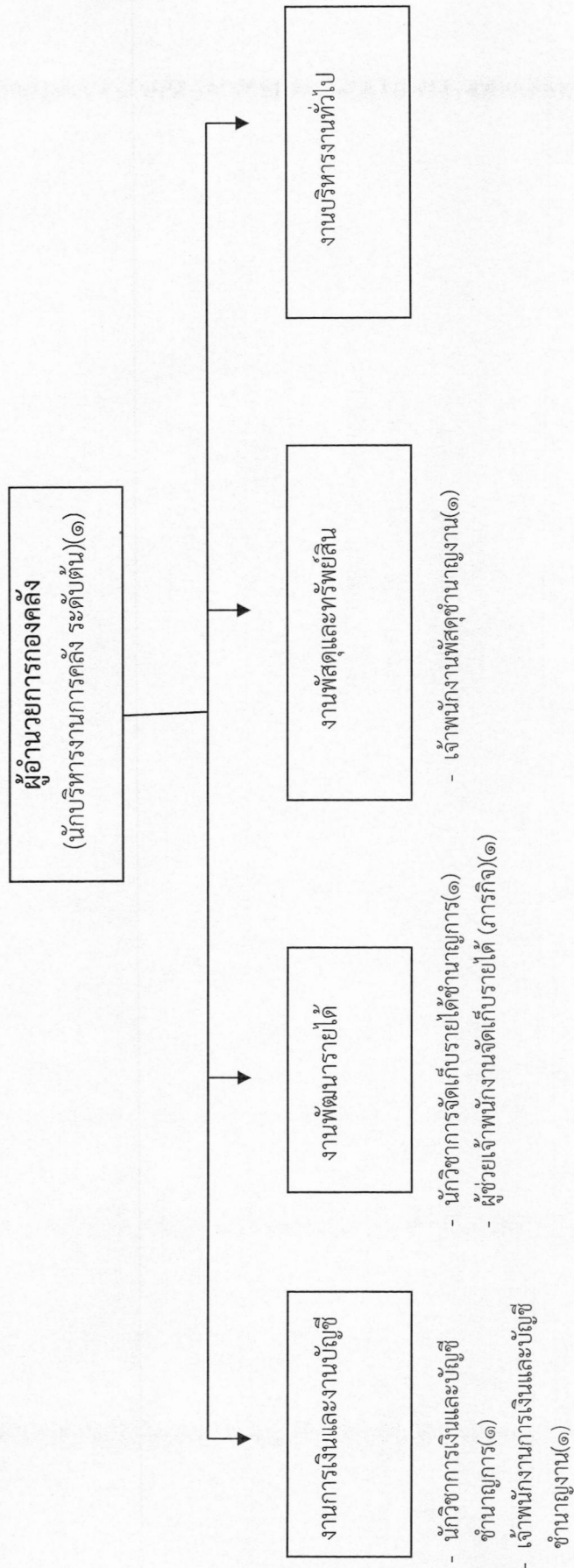
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	เงินอุดหนุน (ผู้อำนวยการศูนย์ฯ)	เงินอุดหนุน (ครู)	เงินอุดหนุน (ทั่วไป)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๖	-	๑	๙	๒	๑	๕	-	๒	๓	๒	๗	๖

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



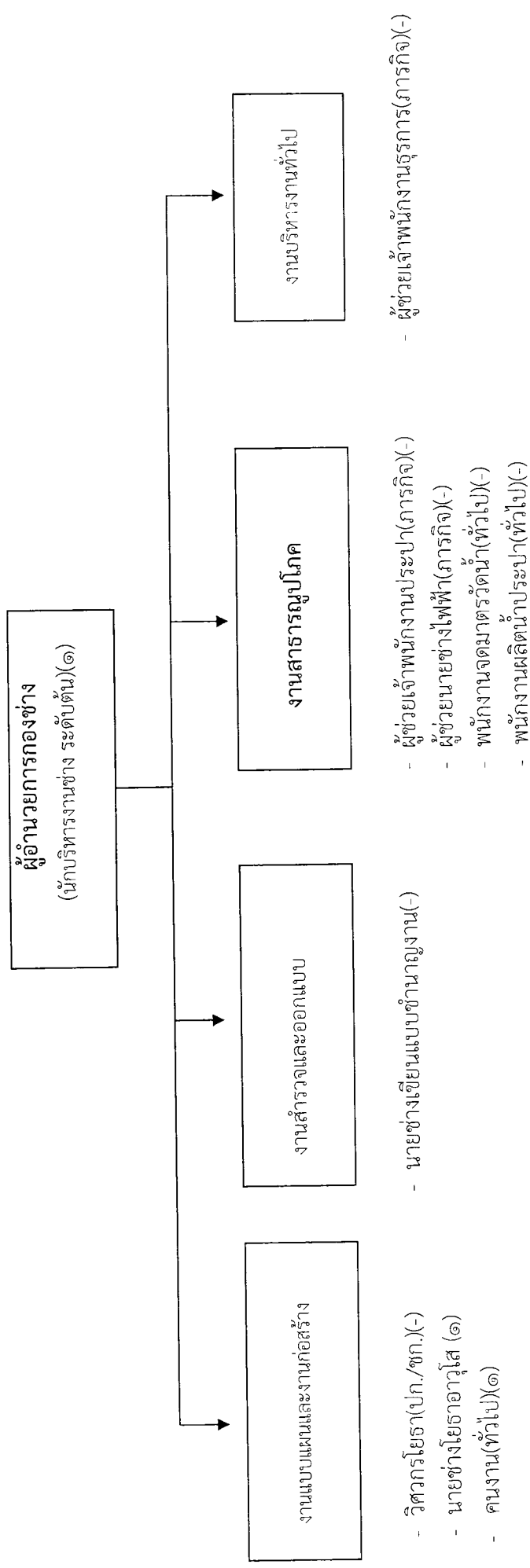
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	๑	๒	๑	-	๒	-	๒	๒

โครงสร้างกองคลัง



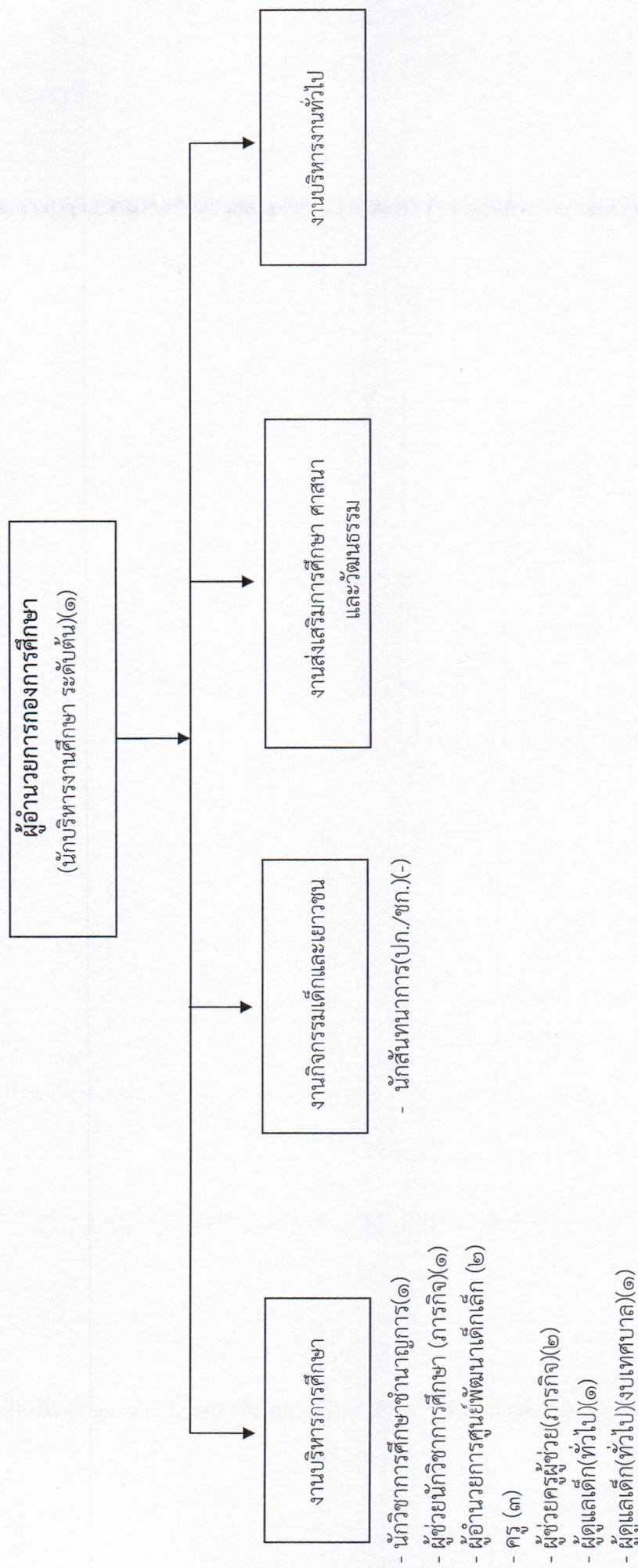
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง(การกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๒	-	๑	-

โครงสร้างกองช่าง



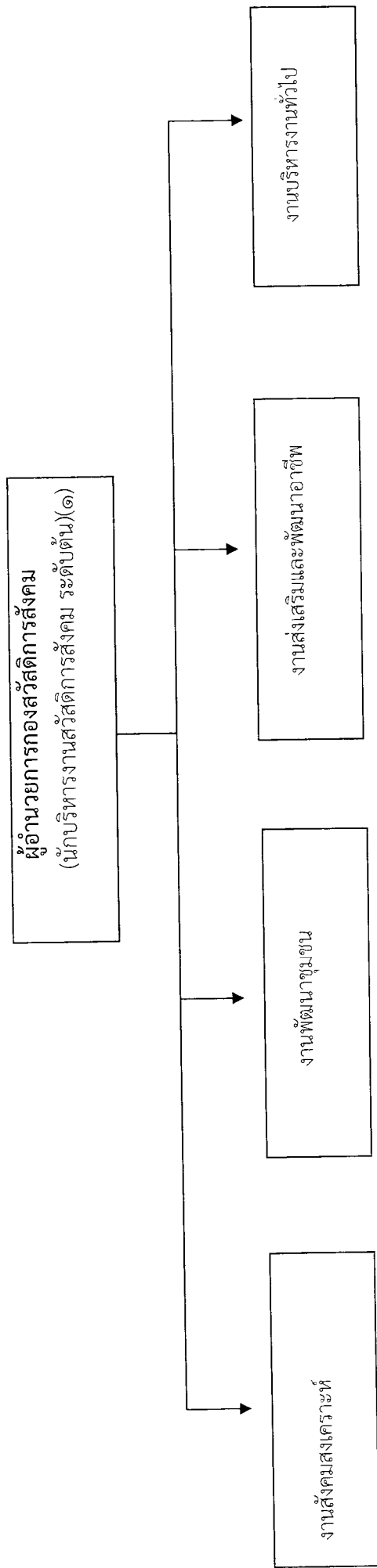
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	๓	๓

โครงสร้างกองการศึกษา



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

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

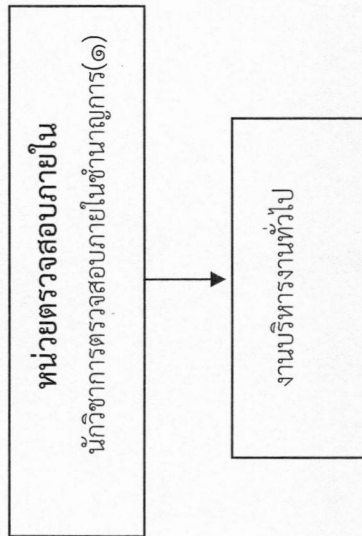


- นักสังคมสงเคราะห์ (บก./ชก.) (-)

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ(๑)

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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ เทศบาลตำบลวังยาง อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายกิตติพงษ์ ก้อนแพง	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๗,๙๖๐ (๔๘,๘๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๖๕,๙๖๐
๒	นางสาวณีย์ สาขา	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๗,๓๖๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๘๙,๓๖๐
	สำนักปลัด			สำนักปลัด			สำนักปลัด					
๓	นายกฤษดา ริวะโต	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๖๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๘๗,๗๒๐
๔	นางปรัชญาพร จันทรมล	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)		๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๔๔,๗๒๐
๕	นางนฤทัย พานุ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชำนาญการ	๓๔๗,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)			๓๘๐,๗๒๐
๖			๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)			๓๙๓,๓๖๐
๗	นางสาวเพชร นวเสื้อวัน	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)			๒๗๙,๐๐๐
๘	นางสาวสุพรรณิก มุตขุนทด	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๓๒๕,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)			๓๖๒,๓๖๐
๙	นายภาณุวิชญ์ ริวะโต	ปวช.	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๕๒๐x๑๒)			๒๙๗,๐๔๐
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๑๐		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			(ว่างเต็ม)
๑๑	นายพรชัย จันทรมล	ม.๖	-	พนักงานขับรถ(การกิจ)	-	-	พนักงานขับรถ(การกิจ)	-	๑๘๘,๙๖๐ (๑๖,๕๘๐x๑๒)		๓,๑๘๐ (๒๖,๕๙x๑๒)	๒๐๒,๑๔๐
๑๒		-	-	นักการ(ทั่วไป)	-	-	นักการ(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			(ว่างเต็ม)
๑๓	นายพงษ์ศักดิ์ จันทรมล	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
	กองคลัง			กองคลัง			กองคลัง					
๑๔	นางวาลีณี วงษ์สมบัติ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๔๒,๘๐๐
๑๕	นางสาวนิธดา มาตราช	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)			๔๕๗,๖๔๐
๑๖	นางลักขณา ดิษพันธ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๖๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)			๓๘๗,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
๑๗	นางพัฒนา วงศ์สาย	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๕๖-๒-๐๔-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๓๑๘,๕๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)			๓๑๘,๕๖๐
๑๘	นายคมกริช จันทรมล	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๕๖-๒-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑๔๔,๒๘๐ (๑๖,๑๘๐x๑๒)			๑๔๔,๒๘๐
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๑๙	นางเกษร มาตราษ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (การกิจ)	-	๑๔๑,๔๐๐ (๑๕,๕๕๐x๑๒)			๑๔๑,๔๐๐
	กองช่าง			กองช่าง			กองช่าง					
๒๐	นายวิชณุ สาขา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๕๖๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๕๖๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๘,๕๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๑๐,๕๖๐
๒๑			๕๖-๒-๐๕-๕๖๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๕-๕๖๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			๓๕๕,๓๒๐
๒๒	นายพัฒน์พงษ์ แสนมะฮุง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๕๖๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๕๖-๒-๐๕-๕๖๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)			๔๑๖,๑๖๐
๒๓	นายมานพ คำทะเนนตร์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๕๖๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชำนาญงาน	๕๖-๒-๐๕-๕๖๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชำนาญงาน	๓๓๕,๕๕๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)			๓๓๕,๕๕๐
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๒๔		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			(ว่างเต็ม)
๒๕		-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (การกิจ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			(ว่างเต็ม)
๒๖		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (การกิจ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			(ว่างเต็ม)
๒๗		-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม)
๒๘		-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม)
๒๙	นายสุรินทร์ ศรีไทย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
	กองการศึกษา			กองการศึกษา			กองการศึกษา					
๓๐	นางสาวชุติมา อุปพงศ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๕๖๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๕๖๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๕๑,๓๒๐
๓๑	นายเกียรติศักดิ์ มะโนรักษ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๕๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๕๖-๒-๐๘-๕๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๔๒๙,๒๘๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)			๔๒๙,๒๘๐
๓๒				นักสันทนาการ		๕๖-๒-๐๘-๕๖๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๓๓	นายพิชิต ขันติอยู่	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๙๓,๗๖๐			๒๙๓,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			(ภารกิจ)	(๒๔,๔๘๐x๑๒)			
๓๔				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
๓๕				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				(ว่างเดิม)
๓๖	นางกัญญาณี นนทะแสน	ปริญญาโท	๕๖๒๐๕๖๖๐๐๒๖๓	ครู	คศ.๓	๕๖๒๐๕๖๖๐๐๒๖๓	ครู	๓๑,๖๖๐	๑๑,๒๐๐		
๓๗	นางกัญญาณี นนทะแสน	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๕๖๖๐๐๒๖๔	ครู	คศ.๒	๕๖๒๐๕๖๖๐๐๒๖๔	ครู	๓๐,๙๖๐	๓,๕๐๐		
๓๘	นางสาวสกลจิต จันทรมาลา	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๕๖๖๐๐๒๖๕	ครู	คศ.๒	๕๖๒๐๕๖๖๐๐๒๖๕	ครู	๓๐,๔๐๐	๓,๕๐๐		
๓๙			-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ภารกิจ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			(ว่างเดิม)
๓๙	นางปิยธิดา จิระโต	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ภารกิจ)	๑๔,๓๘๐	๔,๗๕		
๔๐	นางสาวเกตุดี พรหมทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๙,๐๐๐	๑,๐๐๐		
๔๑	นางสาวสุกัญษา ก้อนแพง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)(งบบุคลากร)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)(งบบุคลากร)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม			กองสวัสดิการสังคม			กองสวัสดิการสังคม				
๔๒	นายธวัชชัย พองอ่อน	ปริญญาโท	๕๖๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๘๑,๒๔๐
	นางสาวพันธิกา จิระโต	ปริญญาตรี	๕๖๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๕๖๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)			๔๐๙,๓๒๐
๔๓						๕๖๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน				
๔๔	นางสาวสุภาวดี อ่ำไพ	ปริญญาโท	๕๖๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๕๖๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)			๔๒๒,๖๔๐

หมายเหตุ บัญชีจัดคณลงสู่ตำแหน่งให้ระบุแยกทุกตำแหน่ง ทั้งอัตราที่มีคนครอง อัตราว่าง รวมถึงข้าราชการและบุคลากรภายในด้วย
ทั้งนี้ กรณีกรณีที่มีคนครองตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ขึ้นตามข้อเท็จจริง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลวังยาง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การ ขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลัก ธรรมมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และ สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานใน แนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยง การทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลรวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ ของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ

ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง 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 โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลวังยาง ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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

.....