



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลห้วยยาง
อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น



งานบริหารทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล

คำนำ

เทศบาลตำบลห้วยยาง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยยาง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลห้วยยาง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้ผลเป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
เทศบาลตำบลห้วยยาง



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑

- ประกาศการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๐
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๒
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยยาง	๑๔
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒

ส่วนที่ ๒

- ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการฯ
- ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- คำสั่งการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ภาคผนวก



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

**เทศบาลตำบลห้วยยาง
อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น**

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลห้วยยาง จะสิ้นสุดลงใน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลห้วยยาง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและ คุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบล ห้วยยาง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลห้วยยาง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยยาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยยาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยยาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลห้วยยางว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยยางให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยยาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลห้วยยางเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยยาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลห้วยยางมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในไว้ต้องการ เป็น



กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลห้วยยาง ดังนี้

- พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงาน ที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลห้วยยางเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัย หลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลห้วยยางได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาลส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

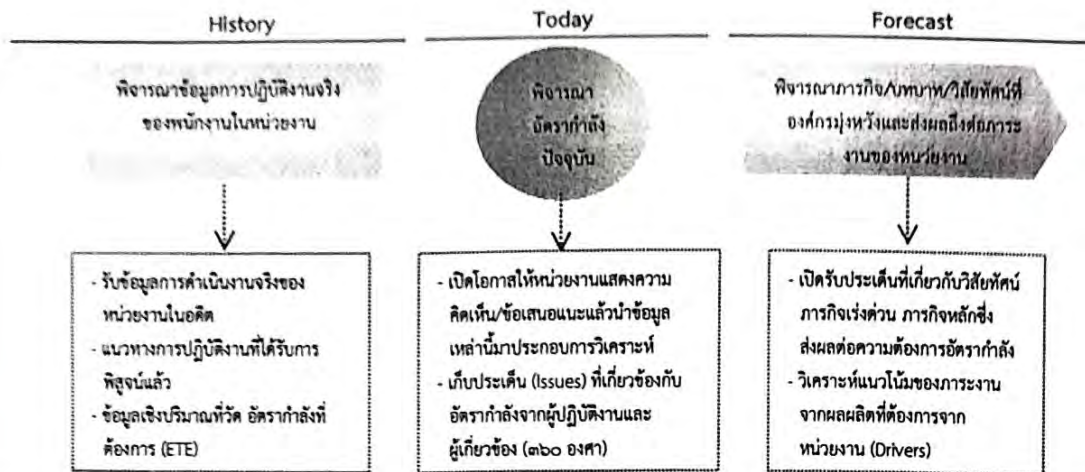
- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษาส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

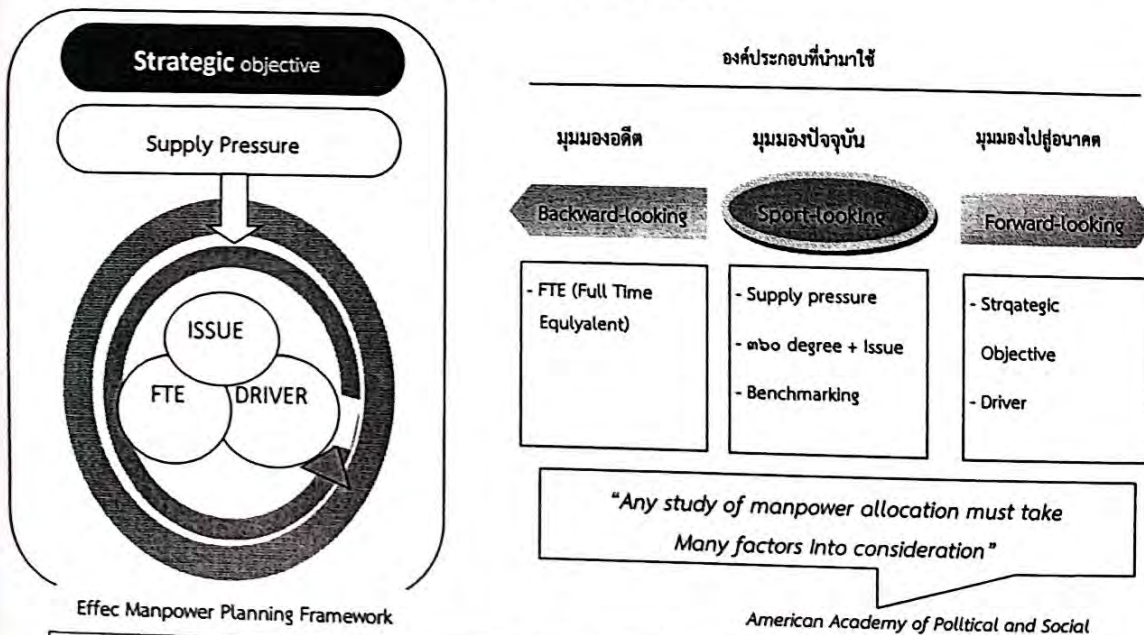




ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยยาง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยวิธีเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือขึ้น

9 63

17 ๓๔ 63

[Signature]

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลห้วยยางที่มีอยู่ดังนี้

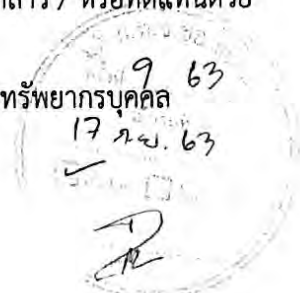
กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลห้วยยาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลห้วยยาง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลห้วยยาง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลห้วยยาง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลห้วยยาง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล



การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลห้วยยาง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ให้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ให้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกต์ด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลห้วยยาง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลห้วยยาง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลห้วยยาง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกต์ด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลห้วยยาง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา

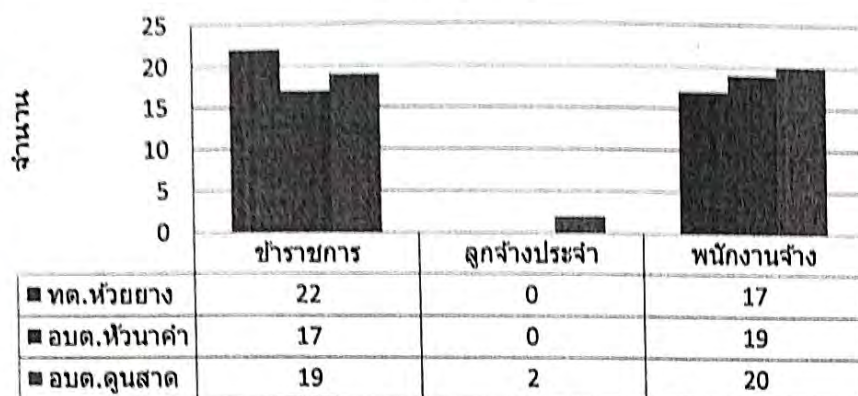
▪ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลห้วยยางเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลห้วยยาง รองนายกเทศมนตรีตำบลห้วยยาง ปลัดเทศบาลตำบลห้วยยาง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยยางเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

9 63
17 ก.ย. 63
✓
D
A

กระงกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยน้ำค่า และองค์การบริหารส่วนตำบลดุนสาด ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยยาง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยน้ำค่า และ องค์การบริหารส่วนตำบลดุนสาด ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่งมี อัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงาน แล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลห้วยยาง จึงยัง ไม่มีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาล ตำบลห้วยยาง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้ พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลห้วยยาง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยยาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยยาง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลห้วยยาง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยยาง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยทำให้เทศบาลตำบลห้วยยางสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลห้วยยาง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลห้วยยางสามารถวางแผน



กำลังคนและองค์ประกอบการรองรับกับเหตุการณ์ที่ต้องก้าวไปข้างหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลห้วยยาง จ.นครราชสีมาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับความต้องการได้

๓.๓.๒ ฝ่าฝืนการขาดแคลนพื้นฐานที่คนอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลมีอยู่ในกิจกรรมและใบอนุญาต เทศบาลตำบลห้วยยาง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลห้วยยาง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลห้วยยาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลห้วยยาง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลห้วยยาง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลห้วยยาง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยยาง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

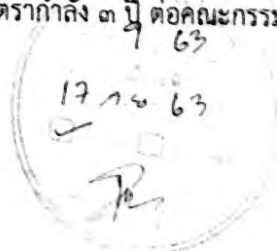
๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลห้วยยาง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลห้วยยางเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้วยยาง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลห้วยยางขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น



๓.๔.๕ เทศบาลตำบลห้วยยาง ปรองดองใจไมตรีกับประชาชน ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -

๒๕๖๓

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลห้วยยาง จัดตั้งแผนงานจัดรวมกำนันผู้ใหญ่ที่ปรองดองใจไมตรี ได้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการงาน ขึ้นตอนการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เทศบาลตำบลห้วยยาง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑ ส.ค. ๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๑.๑ ส.ค. ๖๓	ประชุมคณะทำงาน	พบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การงาน อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ ฯลฯ
๑.๑ ส.ค. ๖๓	ขอแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อปท.ใกล้เคียง	อบต. ห้วยน้ำคำ และอบต. คูณสาธ
๑.๑ ส.ค. ๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
๒๔-๓๑ ส.ค. ๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จังหวัดขอนแก่นพิจารณา	
ก.ย. ๖๓	ก.ท.จ.ขอนแก่น ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย. ๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ. ให้ เทศบาลตำบล ห้วยยาง	ปลายเดือน ก.ย. ๖๓
ค.ค. ๖๓	ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๑ ค.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๖
ค.ค. ๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลห้วยยาง พบปัญหาและความ ต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้าน ต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

- งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนน้อย จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด
- ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาท้องถิ่น

- การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกำหนดเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีความล่าช้า และไม่เป็นไปตามประมาณการที่ทางเทศบาลคาดว่าจะได้รับ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผน และ ระยะเวลาที่กำหนด



ยุทธศาสตร์องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

- ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒
- ๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด
- ๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาตำบลห้วยยางให้น่าอยู่ มีการบริหารจัดการที่ดีโดยมีชุมชนมีส่วนร่วม และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน” ให้สอดคล้องกับคำขวัญตำบลที่ว่า “น้ำตกป่าหลวง โชติช่วงประเพณี ดินน้ำอุดมดี มากมีถิ่นพารมณ”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ แผนชุมชน และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มีความสำคัญต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริงเป็นกรอบยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลห้วยยาง

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลห้วยยาง

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นเทศบาลที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ มีเครื่องมือ และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

9 63
17 63
JH

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหา
๒. บุคลากรของท้องถิ่นมีน้อย ไม่เพียงพอ
๓. การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายการพัฒนาท้องถิ่นได้ครอบคลุมในทุกด้าน
๔. ท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดและไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ทั้งหมด และโครงสร้างพื้นฐานบางส่วนไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ
๕. ผลผลิตภาคการเกษตรขาดคุณภาพ
๖. เยาวชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
๗. ประชากรมีรายได้น้อย

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น
๒. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. นโยบายของรัฐบาลเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่ระดับสากล
๔. ความต้องการพืช ผัก สินค้าการเกษตรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มของประชากร

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ท้องถิ่นประสบปัญหาภัยแล้ง
๒. ปัญหาโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพ และการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม
๓. การเพิ่มของประชากรแฝงที่เข้ามาอาศัยในตำบลทำให้เกิดปัญหาสังคม
๔. ความผันผวนของสินค้า
 - ๑.๑ วัตถุดิบประมง
 - ๑.๒ ตัวชี้วัด
 - ๑.๓ ค่าเป้าหมาย
 - ๑.๔ กลยุทธ์
 - ๑.๕ จุดยืนทางยุทธศาสตร์
 - ๑.๖ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยยาง

เทศบาลตำบลห้วยยาง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลห้วยยาง เป็นตำบลขนาดเล็กที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่

อาศัยและมีศักยภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาทหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้ “พัฒนาตำบลห้วยยางให้น่าอยู่ มีการบริหารจัดการที่ดีโดยมีชุมชนมีส่วนร่วม และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน” ให้สอดคล้องกับคำขวัญตำบลที่ว่า “น้ำตกป่าหลวง โชติช่วงประเพณี ดินน้ำอุดมดี มากมีถิ่นพำนัก”

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลห้วยยางเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลห้วยยาง ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ด้านชุมชนน่าอยู่ จะดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ระบบระบายน้ำ ลำห้วย แหล่งน้ำสาธารณะ ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการ รักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานราก การค้า และการลงทุน ให้การส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกลุ่มกองทุนต่าง ๆ สนับสนุนการค้าการลงทุน

๓. ด้านพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ ให้การสนับสนุนด้านการกีฬา ด้านสาธารณสุข ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อ H.I.V. (ผู้ได้รับผลกระทบจากผู้ติดเชื้อ H.I.V.) และปัญหายาเสพติด

๔. ด้านการสืบสานประเพณี วัฒนธรรม ให้การทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และมีปัญญาท้องถิ่น

๕. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้การดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ สนับสนุนโครงการปลูกป่าและแก้ไขปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

๖. ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาฟื้นฟู แหล่งท่องเที่ยว บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัย

๗. ด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี จัดระเบียบบริหารการจัดการภายใน เทศบาลตำบลห้วยยาง ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองใน ระบอบประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาล มียุทธศาสตร์ หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชุมชนน่าอยู่

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลห้วยยาง ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. การจัดทำผังเมืองเฉพาะและการใช้ประโยชน์ที่ดิน
๒. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา ไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๔. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น
๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยใน

ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
๕. จำนวนการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิต

สินค้าเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานราก การค้า และการลงทุน

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการค้าและการลงทุน
๔. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลทางเกษตรอินทรีย์
๒. จำนวนมูลค่าของสินค้าทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
๔. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ
๕. จำนวนครัวเรือนที่มีการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคมนและสังคมให้มีคุณภาพ

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการ และสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

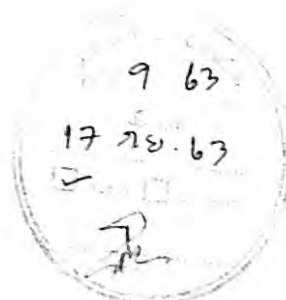
๑. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. การแก้ไขปัญหาความยากจน
๓. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุกช่วงวัย
๔. ส่งเสริมการป้องกัน การรักษาฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
๕. พัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน
๖. การพัฒนาและส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา เพื่อสร้างนิสัยรักการกีฬาและสร้างโอกาสให้เยาวชน

พัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

๗. เสริมสร้างครอบครัวให้เข้มแข็งมีสัมพันธภาพที่ดี เกิดความอบอุ่นรักษาสืบทอดวัฒนธรรม และค่านิยมที่ดีสู่คนรุ่นต่อไป

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
๓. จำนวนประชาชนที่เสพยาเสพติดลดลง
๔. จำนวนครัวเรือนมีความเข้มแข็งและมีสัมพันธภาพที่ดีเกิดความอบอุ่นมากขึ้น



๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสืบสานประเพณี วัฒนธรรม

เป้าหมาย

เพื่อให้มีการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบสานประเพณีอันดีงามไว้คงอยู่ต่อไป ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำนุบำรุง วัด โบสถ์ทางศาสนา
๒. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงาม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนวัด โบสถ์ ที่ได้รับการทำนุบำรุงเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนที่อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนประชาชนที่อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามเพิ่มขึ้น
๔. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำและการกระจายน้ำ
๒. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๓. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าต้นน้ำ ลำธารให้เกิดความสมบูรณ์
๔. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย
๕. พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดิน
๖. อนุรักษ์ฟื้นฟูความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่น
๗. พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและชุมชนให้สวยงามปลอดภัย

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนนัดท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยว
๒. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่พัฒนาหรือฟื้นฟู



๓. จำนวนผู้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่จะมีภาคีเทศก์
๔. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการลดน้อยลง
๕. วัดค่าความเป็นกรด - ด่าง (pH ในดิน) แร่ธาตุหลัก N-P-K
๖. จำนวนของพันธุ์กรรมในท้องถิ่น
๗. ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและชุมชนให้สวยงาม

ปลอดภัยเสถียร และปลอดภัยชุมชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อจัดระเบียบบริหารจัดการภายในเทศบาลให้มีความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของท่านท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างการพัฒนาการเมืองท้องถิ่นให้โปร่งใส สุจริต เพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยและหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำท้องถิ่นที่มีคุณภาพจริยธรรมและธรรมาภิบาลทุกรูปแบบ
๓. พัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย
๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. จำนวน ผู้นำท้องถิ่นมีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๓. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๔. ร้อยละของความพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนในกองคลัง
๕. จำนวนประชาชนและบุคลากรท้องถิ่นก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่ทันสมัย
๖. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ของเทศบาล



ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยยางได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลห้วยยาง จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลห้วยยาง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

7 63
12 63
12

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องบริหารเพื่อหลีกเลี่ยงและพยายามจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยยาง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีวุฒิอำนาจอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้เห็นคุณค่ากว่าผู้ขายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเพื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีการหนีสิน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลห้วยยาง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



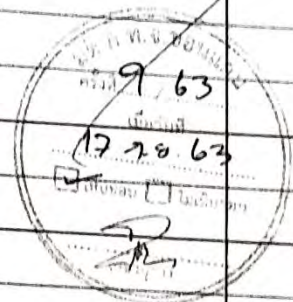
๔ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยยางดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยยางมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลห้วยยาง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลห้วยยาง กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
๑.๑ รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑.๑ รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๒. สำนักปลัดเทศบาล	๒. สำนักปลัดเทศบาล	
๒.๑ ฝ่ายอำนวยการ	๒.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
๒.๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๒.๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
๒.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒.๑.๔ งานพัฒนาชุมชน	๒.๑.๔ งานพัฒนาชุมชน	
๒.๑.๕ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	๒.๑.๕ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	
๓. กองคลัง	๓. กองคลัง	
๓.๑ งานการเงินและบัญชี	๓.๑ งานการเงินและบัญชี	
๓.๒ งานพัฒนารายได้	๓.๒ งานพัฒนารายได้	
๓.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๓.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๔. กองช่าง	๔. กองช่าง	
๔.๑ งานสาธารณูปโภค	๔.๑ งานสาธารณูปโภค	
๕. กองการศึกษา	๕. กองการศึกษา	
๕.๑ งานการศึกษาปฐมวัย	๕.๑ งานการศึกษาปฐมวัย	
๕.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๕.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
๕.๓ งานธุรการ	๕.๓ งานธุรการ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	



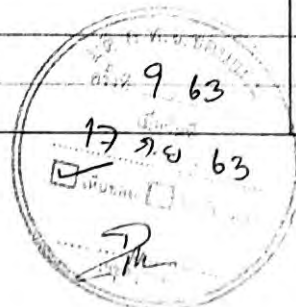
๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๔.๑ เทศบาลตำบลห้วยยาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
สำนักปลัดเทศบาล	สำนักปลัดเทศบาล	
หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
ฝ่ายอำนวยการ	ฝ่ายอำนวยการ	
หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
งานบริหารทั่วไป	งานบริหารทั่วไป	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๒)	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๒)	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ) (๑)	
งานพัฒนาชุมชน	งานพัฒนาชุมชน	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. (๑)	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)	
งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	
นิติกร ปก./ชก. (๑)	นิติกร ปก./ชก. (๑)	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองคลัง	กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.คลัง ระดับต้น) (๑)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลัง ระดับต้น) (๑)	
งานการเงินและบัญชี	งานการเงินและบัญชี	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
งานพัฒนารายได้	งานพัฒนารายได้	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๒)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒)	
งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานพัสดุและทรัพย์สิน	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๒)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๒)	
กองช่าง	กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นบพ.ช่าง ระดับต้น) (๑)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบพ.งานช่าง ระดับต้น) (๑)	
งานสาธารณูปโภค	งานสาธารณูปโภค	
วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)	วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑)	
กองการศึกษา	กองการศึกษา	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบพ.ศึกษา ระดับต้น) (๑)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบพ.งานการศึกษา ระดับต้น) (๑)	
งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)	
งานธุรการ	งานธุรการ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
งานการศึกษาปฐมวัย	งานการศึกษาปฐมวัย	
ครู (อันดับ คศ.๒) (๑)	ครู (อันดับ คศ.๒) (๑)	
ครู (อันดับ คศ.๑) (๒)	ครู (อันดับ คศ.๑) (๒)	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)	
หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	
งานตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	



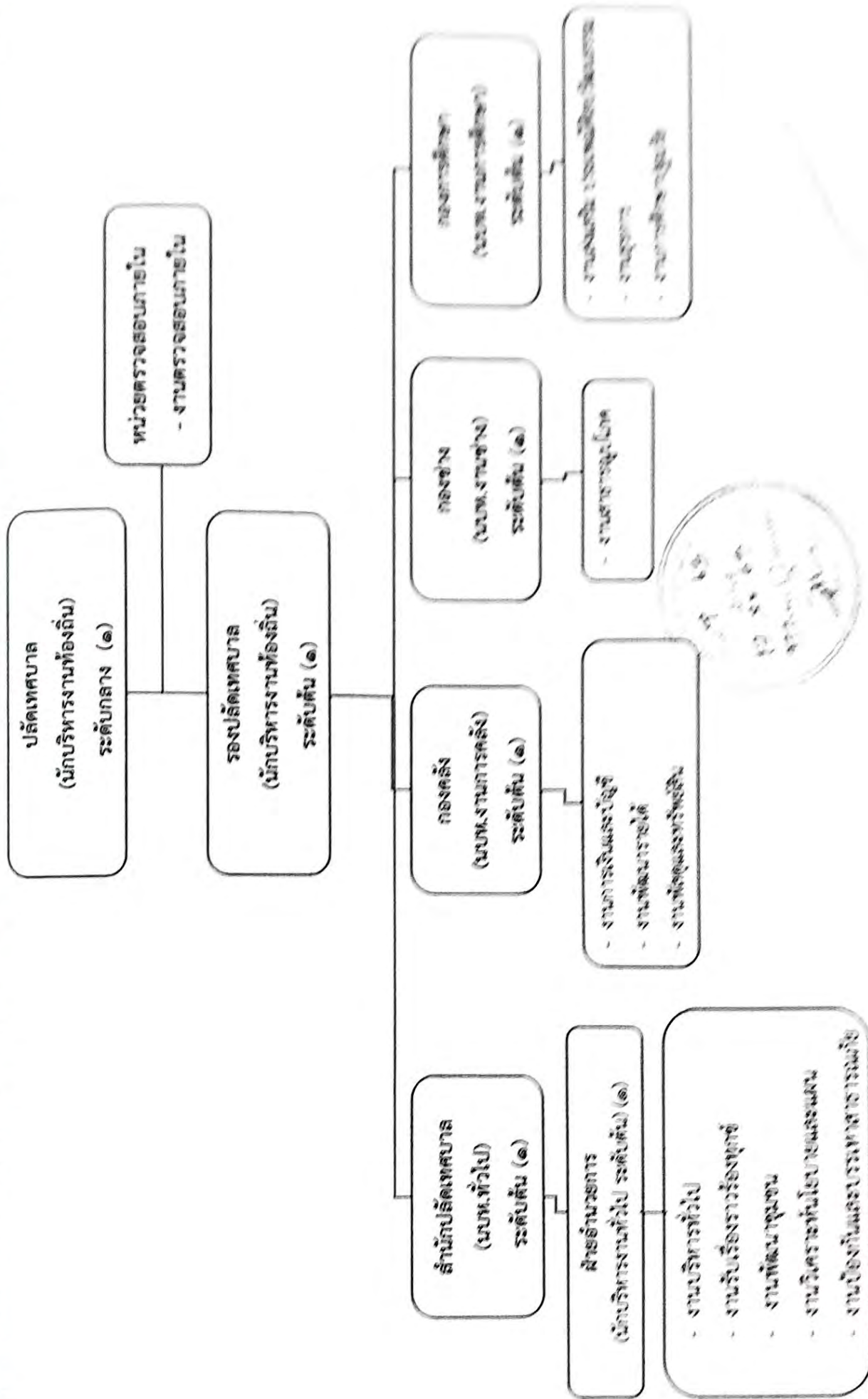
ส่วนราชการ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กรมการปกครอง (ปฎิบัติราชการ) ระดับกลาง (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กรมการปกครอง (ปฎิบัติราชการ) ระดับต้น (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กรมการปกครอง								
กรมการปกครอง (ปฎิบัติราชการทั่วไป) ระดับต้น (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กรมการปกครอง								
กรมการปกครอง (ปฎิบัติราชการทั่วไป) ระดับต้น (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กรมการปกครอง								
กรมการปกครอง (ปฎิบัติราชการทั่วไป) ปก./ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กรมการปกครอง ปจ./ชง. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสอบสวน (พักขอ) (๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานสอบสวน (ทั่วไป) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กรมการแพทย์และแผนก								
กรมการแพทย์และแผนก ปก./ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กรมการแพทย์และบรรเทาสาธารณภัย								
สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปจ./ชง. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พัฒนาชุมชน								
พัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานพัฒนาชุมชน ปจ./ชง. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวบรวมเรื่องราวร้องทุกข์								
สมัคร ปก./ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.คลัง ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
การเงินและบัญชี								
วิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พัฒนารายได้								
ผู้ช่วยนักจัดเก็บรายได้ ปจ./ชง. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (การกิจ) (๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ขนส่งและทรัพย์สิน								
ผู้ช่วยพนักงานพิทักษ์ ปจ./ชง. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพิทักษ์ (การกิจ) (๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นบ.งานช่าง ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างสารานุกรม								
วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (การกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (การกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา								
นบ.งานการศึกษา ระดับต้น (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริม ประเพณีศิลปวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการศึกษาปฐมวัย								
ครู (อันดับ คศ.๒) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อันดับ คศ.๑) (๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
งานตรวจสอบภายใน								
รวมทั้งสิ้น	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	



9. การใช้จ่ายรายเดือนเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ร.ร.	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ประจำเดือน	จำนวนที่ออกจ่าย			อัตราค่าจ้าง			ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม(3)			รวม
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล(ปลัดบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	539,160	168,000	1	1	1	19,560	19,560	19,560	765,960 (44,930)
2	รองปลัดเทศบาล(ปลัดบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	13,080	13,440	13,320	451,320 (30,790)
3	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล(ปลัดบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	13,080	13,440	13,320	451,320 (30,790)
4	ผู้อำนวยการ	ต้น	1	1	336,360	18,000	1	1	1	12,960	13,320	13,440	394,080 (28,030)
5	ปลัดบริหารงานทั่วไป	ปล./มก.	1	1	303,240	0	1	1	1	9,720	10,080	10,560	333,600 (25,270)
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ปล./มก.	1	1	259,440	0	1	1	1	10,440	10,560	10,800	291,240 (21,620)
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คณวุฒิ	1	1	166,320	0	1	1	1	6,720	6,960	7,200	187,200 (13,860)
8	พนักงานบริหารงาน	ท.กษ.	1	1	116,640	0	1	1	1	4,680	4,920	5,160	131,400 (9,720)
9	พนักงานบริหารงาน	ท.กษ.	1	1	112,800	0	1	1	1	0	4,560	4,800	122,160 (9,720)
10	พนักงานบริหารงาน	ท.ว.ป.	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	108,000 (8,000)
11	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปล./มก.	1	1	317,520	0	1	1	1	12,240	12,960	13,440	356,160 (26,460)
12	นักพัฒนาชุมชน	ปล./มก.	1	1	237,600	0	1	1	1	7,680	8,400	8,880	253,680 (19,800)
13	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปล./มก.	1	1	174,840	0	1	1	1	6,840	6,960	7,440	186,080 (14,570)
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คณวุฒิ	1	1	159,600	0	1	1	1	6,480	6,720	6,960	179,760 (13,300)
15	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปล./มก.	1	1	335,520	0	1	1	1	11,040	11,160	11,520	368,240 (27,960)
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คณวุฒิ	1	1	142,800	0	1	1	1	5,760	6,000	6,240	160,800 (11,900)
17	นักวิชาการ	ปล./มก.	1	1	214,560	0	1	1	1	7,680	7,680	7,680	237,600 (17,880)
18	ผู้อำนวยการกองคลัง(ปลัดบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	13,200	13,320	13,320	517,560 (36,310)
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปล./มก.	1	1	355,320	0	1	1	1	12,000	12,000	12,000	391,320 (29,380)
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คณวุฒิ	1	1	184,560	0	1	1	1	7,440	7,680	8,040	207,720 (15,380)
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คณวุฒิ	1	1	177,720	0	1	1	1	7,200	7,440	7,800	200,160 (14,810)
22	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปล./มก.	1	1	297,900	0	1	1	1	9,720	9,720	9,720	327,060 (24,760)
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คณวุฒิ	1	1	177,120	0	1	1	1	7,200	7,440	7,680	199,440 (14,760)
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คณวุฒิ	1	1	138,000	0	1	1	1	5,520	5,760	6,000	155,280 (11,500)



หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป

นักจัดการงานทั่วไป ปก. (๑)
เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
ผช. จพง.ธุรการ (ภารกิจ) (๑)
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๒)
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)

งานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย

จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ชง. (๑)
ผช. จพง. ป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย (ภารกิจ) (๑)

งานพัฒนาชุมชน

นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
จพง.พัฒนาชุมชน ปง. (๑)
ผช. จพง.พัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)

งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

นิติกร ปก. (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๒	-	-	๓	๑	๑	-	๑	๒	-	๕	๑	๑๕	



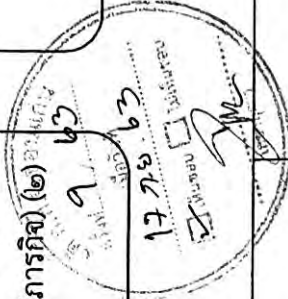
แผนภูมิโครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)

งานการเงินและบัญชี
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)
ผช.จพง.การ.การเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)
ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ) (๑)

งานพัฒนารายได้
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๒)

งานพัสดุและทรัพย์สิน
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)
ผช.จพง.พัสดุ (ภารกิจ) (๒)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๖	-	๑๐

แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)

งานสารานุกรมไทย
 วิศวกรรมโยธา ปก./ชก. (๑)
 ผช.นายช่างโยธา (การกิจ) (๑)
 ผช.นายช่างไฟฟ้า (การกิจ) (๑)
 ผช.นายช่างเขียนแบบ (การกิจ) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	๕	

แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานการศึกษาปฐมวัย

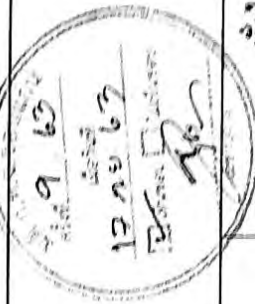
ครู อันดับ คศ. ๑ (๒)
ครู อันดับ คศ. ๒ (๑)
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ) (๒)

งานส่งเสริม ประเพณีศิลปวัฒนธรรม

นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)

งานธุรการ

ส.อ. จ.พ.น.ธุรการ (ภารกิจการ) (๑)



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ครู		พนักงานท้องถิ่น	
	ต้น	กลาง	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	จำนวนงาน	อาวุโส	ค.๑	ค.๒	ค.๑	ค.๒
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๑	-

แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน
- งานตรวจสอบภายใน

[illegible]

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	เงิน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
1	ว่าที่ รต.ทวีลาภ เสนาฤทธิ์	บ.ศ.ค.ม. (รัฐศาสตร์)	05-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	05-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	539,160 (44,930 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	24,000 (7,000 x 12)	707,160			
2	นางสาวสุชนิญา พิมพ์ทอง	ป.โท (รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต)	05-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	05-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	369,480 (30,790 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	411,480			
3	สำนักปลัดเทศบาล														
3	นางบุษยมาศ กุ้ยชัยภูมิ	บ.ธ.บ., (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	05-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	05-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	369,480 (30,790 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	411,480			
4	ฝ่ายอำนวยการ														
4	นางสาวคัมภีร์ดา ศรีสมครุฑ	บ.ธ.บ.,ศ.ค.ม. (รัฐศาสตร์)	05-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	05-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	336,360 (28,030 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	354,360			
5	งานบริหารทั่วไป														
5	นางศศิธร เมืองมั่งงา	ว.ท.บ. (อิเล็กทรอนิกส์)	05-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	05-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	303,240 (25,270 x 12)	-	-	303,240			
6	นางเกศินีย์ อินทรเพชร	ป.วส (คอมพิวเตอร์), บ.ธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	05-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	05-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	259,440 (21,620 x 12)	-	-	259,440			
7	นางจุฑามาศ ไกรสร	ป.วส (บัญชี)	01-ก-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	01-ก-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	166,320 (13,860 x 12)	-	-	166,320			
8	นายวิจิต รับผิดชอบ	ม.6	01-ก-002	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	01-ก-002	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	116,640 (9,720 x 12)	-	-	116,640			
9	-	-	01-ก-015	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	01-ก-015	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	-	-	(งานเดิม) 112,800			



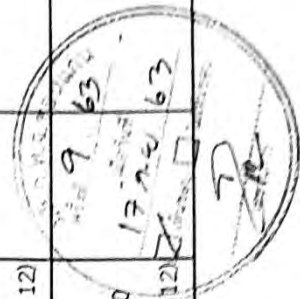
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน
10	-	-	01-ท-001	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	01-ท-001	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	-
11	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน นางสาวจันทร์รัตน์ ลาบัวใหญ่	ป.ตรี (บริหารการทั่วไป), ศด.ม. (รัฐศาสตร์)	05-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก./ช.ก.	05-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก./ช.ก.	317,520 (26,460 x 12)	317,520
12	งานพัฒนาชุมชน นายศิรินคร มาตรา	ป.ตรี (เทคโนโลยี)	05-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	05-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	237,600 (19,800 x 12)	237,600
13	นายมานิต สิงธิมาน	ปวส. (คอมพิวเตอร์) ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร)	05-2-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	05-2-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	174,840 (14,570 x 12)	174,840
14	นางสาวศิริรัตน์ โพธิ์ศรี	ร.บ. (รัฐศาสตร์บัณฑิต)	01-ก-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	คุณวุฒิ	01-ก-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	159,600 (13,300 x 12)	159,600
15	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำเอกสิทธิ์ โพธิ์รส	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น สูง (บริหารการช่าง) ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	05-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	05-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	335,520 (27,960 x 12)	335,520
16	นายธนากร หาญชนะ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	01-ก-004	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา	คุณวุฒิ	01-ก-004	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา	คุณวุฒิ	142,800 (11,900 x 12)	142,800
17	งานรับเรื่องร้องทุกข์ นายรัฐพล บุรพันธ์	ว.ด.บ. (วิศวกรรมโยธา) บ.บ. (นิติศาสตรบัณฑิต)	05-01-2-3105-001	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	05-01-2-3105-001	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	214,560 (17,880 x 12)	214,560

17 กย 67
17 กย 67
17 กย 67

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		รวมเงินเดือน
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
18	นางสาวสุพัฒน์ บรรณกิจ	กองคลัง ศส.บ. (การบัญชี)	05-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	05-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	435,720 (36,310 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	477,720
19	-	-	05-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	05-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก. (ค่ากลางเงินคืบ)	355,320	-	(รวมเดิม) 355,320
20	นางสาวสโรจิต วงษาจันทร์	ปวส.(บัญชี)	04-ก-005	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	04-ก-005	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	184,560 (15,380 x 12)	-	184,560
21	นายชราวุฒิ จารเครือ	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	04-ก-006	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	04-ก-006	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	177,720 (14,810 x 12)	-	177,720
22	-	-	05-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	05-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง. (ค่ากลางเงินคืบ)	297,900	-	(รวมเดิม) 297,900
23	นางสาวนฤนาถ บุตเกนา	บธ.บ. (บัญชี)	04-ก-007	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	04-ก-007	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	177,120 (14,760 x 12)	-	177,120
24	นางสาวจิราพร พลศักดิ์	บธ.บ. (การจัดการ)	04-ก-008	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	04-ก-008	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	138,000 (11,500 x 12)	-	138,000
25	นางพัฒน์นารายณ์ นางสาวนภาพร	ปวส.(การบัญชี)	05-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	05-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง. (11,510 x 12)	138,120	-	138,120
26	นางสาวศิริยา มาตดา	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	04-ก-009	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	คุณวุฒิ	04-ก-009	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	138,000 (11,500 x 12)	-	138,000

9 63
13 ก.ย. 63
[Signature]

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	เงิน	เงิน	เงิน	
27	นางสาวนาถ วัฒนศิริ	บัญชีบัณฑิต (การจัดการ)	04-ก-010	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	04-ก-010	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	154,440 (12,870 x 12)	-	-	-	-	-	154,440
28	นายสุพจน์ ปากแข็ง	กองช่าง บธ.บ.(การจัดการก่อสร้าง)	05-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	05-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	329,760 (27,480 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	-	-	-	371,760
29	-	งานสาธารณูปโภค	05-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	05-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
30	นายเทิดศักดิ์ ธีระสา	บธ.บ.(ช่างเทคนิคโยธา)	05-ก-011	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	05-ก-011	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	144,960 (12,080 x 12)	-	-	-	-	-	144,960
31	นายธีรชัย มาตรา	ปวส. (ช่างโยธา)	05-ก-012	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	05-ก-012	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	177,480 (14,790 x 12)	-	-	-	-	-	177,480
32	นายอิสรา หันชื่น	ปวส. (ช่างโยธา)	05-ก-013	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	05-ก-013	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	130,800 (10,900 x 12)	-	-	-	-	-	130,800
33	-	กองการศึกษา	05-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	05-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม) 393,600
34	นางสาวจิตต์พรตะวัน จันทศิริ	วท.บ. (วิทยาศาสตร์)	05-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	05-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	293,760 (24,480 x 12)	-	-	-	-	-	293,760
35	นางอรุณการ สละตะ	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	08-ก-014	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	08-ก-014	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	147,360 (12,280 x 12)	-	-	-	-	-	147,360



๑๓. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลห้วยยาง กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดย
ต้องไม่จำกัดพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมี
ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไป
ในวิชาชีพแล้ว เทศบาลตำบลห้วยยาง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ
คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน
บุคลากรนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่าง
หน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่ง
กันและกัน การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงาน
เชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและ
ตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาส
ต่อเจ้าหน้าที่การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลห้วยยาง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์
เพื่อประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี
รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลห้วยยาง ได้รับการถ่ายโอนสถานี
อนามัย ๒ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้าน
การปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้เทศบาลตำบลห้วยยาง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุขโดดเด่น
และทันสมัยที่คือความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัย
ถ่ายโอน ทำให้เทศบาลตำบลห้วยยาง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีด
ความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้าน
สาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยยางตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุก
ตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้
วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ
ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ
ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็น
ต่อการบริหารราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ



- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลห้วยยางเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลห้วยยาง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลห้วยยาง

เทศบาลตำบลห้วยยาง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

