

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑



...เทศบาลตำบลวังไผ่...

อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

## คำนำ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของเทศบาลตำบลวังไผ่ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้รองรับการแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (กรณีผู้ผ่านการสรรหา ไม่ผ่านการฝึกอบรม) โดยการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

ดังนั้น เทศบาลตำบลวังไผ่ จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ขึ้น

เทศบาลตำบลวังไผ่  
๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๔๐

.....

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม, ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังไผ่ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๒ คำสั่งจากหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ แจ้งให้เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารและผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่าง รายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ เพื่อจะได้นำตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว ไปใช้ในการดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ซึ่งเทศบาลตำบลวังไผ่ มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารและผู้บริหารสถานศึกษา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ที่ว่าง และประสงค์ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑.๒.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)

๑.๒.๒ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)

โดยสงวนตำแหน่งไว้เพื่อใช้ในการบรรจุแต่งตั้งเฉพาะผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามบัญชีผู้ผ่านการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการ นั้น

๑.๓ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร นายศราวุธ สายสิงห์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) สังกัดเทศบาลตำบลลำไใหญ่ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลวังไผ่ รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

/แต่ปรากฏว่า...

แต่ปรากฏว่า พนักงานเทศบาลรายดังกล่าว ยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงไม่สามารถแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) ได้ โดยเทศบาลจะต้องแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งไปพลางก่อน

๑.๔ เทศบาลตำบลวังไผ่ ได้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อขอกำหนดตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับการแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (กรณีผู้ผ่านการสรรหาฯ ไม่ผ่านการฝึกอบรม) และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลวังไผ่ ได้มีมติเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยขอ กำหนดตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ข้อ ๓. การเรียกมารายงานตัว และการแต่งตั้ง ข้อ ๓.๕.๒ กรณีผู้ผ่านการสรรหาแต่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับการแต่งตั้งไปรักษาการ ในตำแหน่งที่ผ่านการสรรหา โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการในคราวเดียวกับที่ขอความเห็นชอบการรับโอน

๑.๖ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบในการรับโอนพนักงานเทศบาล ราย นายศราวุธ สายสิงห์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) อัตรารายเดือน ๓๓,๕๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๒๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลลำไใหญ่ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย) อัตรารายเดือน ๓๓,๕๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลวังไผ่

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลวังไผ่ จึงได้ทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังไผ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังไผ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล โดยจะต้องคำนึงถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้มีความเหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้บริการบริหารงาน ของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องคล้อยกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของในพื้นที่ของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาล บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดทำระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน

นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดการองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วย
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลวังไผ่ (SWOT analysis)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. ผู้บริหาร (นายกเทศมนตรี) มาจากการเลือกตั้งโดยตรง</p> <p>๒. มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการบริการ</p> <p>๓. มีคำสั่งมอบหมายแบ่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน</p> <p>๔. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสานงานกับหน่วยงานองค์กรต่างๆ ได้ดี</p> <p>๕. การให้บริการประชาชนที่มาติดกับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว</p> <p>๖. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนครอบคลุมและสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p> <p>๗. ให้ความสำคัญกับกระบวนการควบคุมภายใน</p> <p>๘. มีข้อบังคับท้องถิ่นมาบังคับใช้</p> <p>๙. เป้าหมายและตัวชี้วัดของการทำงาน ร่วมกำหนด โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>๑๐. ผู้บริหารเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และเจ้าหน้าที่ - ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม</p> <p>๑๑. ผู้บริหารพยายามใช้การบริหารจัดการแนวใหม่มาปรับประยุกต์ใช้</p> <p>๑๒. เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง และนโยบายของผู้บริหาร</p> <p>๑๓. มีการประเมินความพึงพอใจอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๑๔. มีความสามารถด้านการเงินสูง</p> <p>๑๕. ผู้บริหารสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น พัฒนาต่อเรื่องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๑๖. ให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๗. แผนพัฒนาบุคลากรเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p>	<p>๑. งบประมาณไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายโอน</p> <p>๒. เครื่องมือ เครื่องใช้ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ผู้ปฏิบัติงานบางคนยังขาดความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มในด้านอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการณ์ของสังคม /โลก และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. ความเชี่ยวชาญของพนักงานบางสาขาไม่พร้อมสำหรับภารกิจถ่ายโอน</p> <p>๕. ขาดผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้เฉพาะด้าน</p> <p>๖. ระบบประชาสัมพันธ์ ไม่ได้ผล</p> <p>๗. ผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น</p>

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑๘. คัดค้าน ปรับปรุง กระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๑๙. เจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานปรับตัวได้ดีกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>๒๐. มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒๑. ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมสูงในทุกกิจกรรมขององค์กร ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในหน่วยงาน และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของเทศบาล</p> <p>๒๒. มีการส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูน ความรู้ และทักษะในแก่ผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๒๓. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานได้หลายด้าน</p> <p>๒๔. ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒๕. ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล มีความก้าวหน้าในชีวิตราชการ</p>	

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. พรบ.กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ และรายได้ส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ได้จัดทำภารกิจสนองต่อความต้องการของประชาชน</p> <p>๓. เทศบาลตำบลวังไผ่ อยู่ใกล้ศูนย์ราชการสำคัญของจังหวัด ทำให้สามารถประสานงานและบูรณาการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องได้ดี</p>	<p>๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. ภารกิจถ่ายโอนจำนวนมากส่งมาก่อนกำลังคนและงบประมาณ</p> <p>๓. กฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการได้จริงในการปฏิบัติ (เช่น การยึดอายุอัตราภัยอันตรายจากการไม่ชดใช้และไม่ชำระภาษี) (พ.ร.บ. ว่าด้วย ความรับผิดชอบทางละเมิด พรบ.ภาษีป้าย พรบ.ภาษีโรงเรือน)</p> <p>๔. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องล่าช้าไม่ตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของเทศบาล (เช่น ระเบียบเกี่ยวกับเงินอุดหนุน หรือการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน)</p>

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามแนวทางการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาลตำบลวังไผ่ โดยการวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกทำให้การประเมินศักยภาพของเทศบาลตำบลวังไผ่ สรุปลงได้ ดังนี้

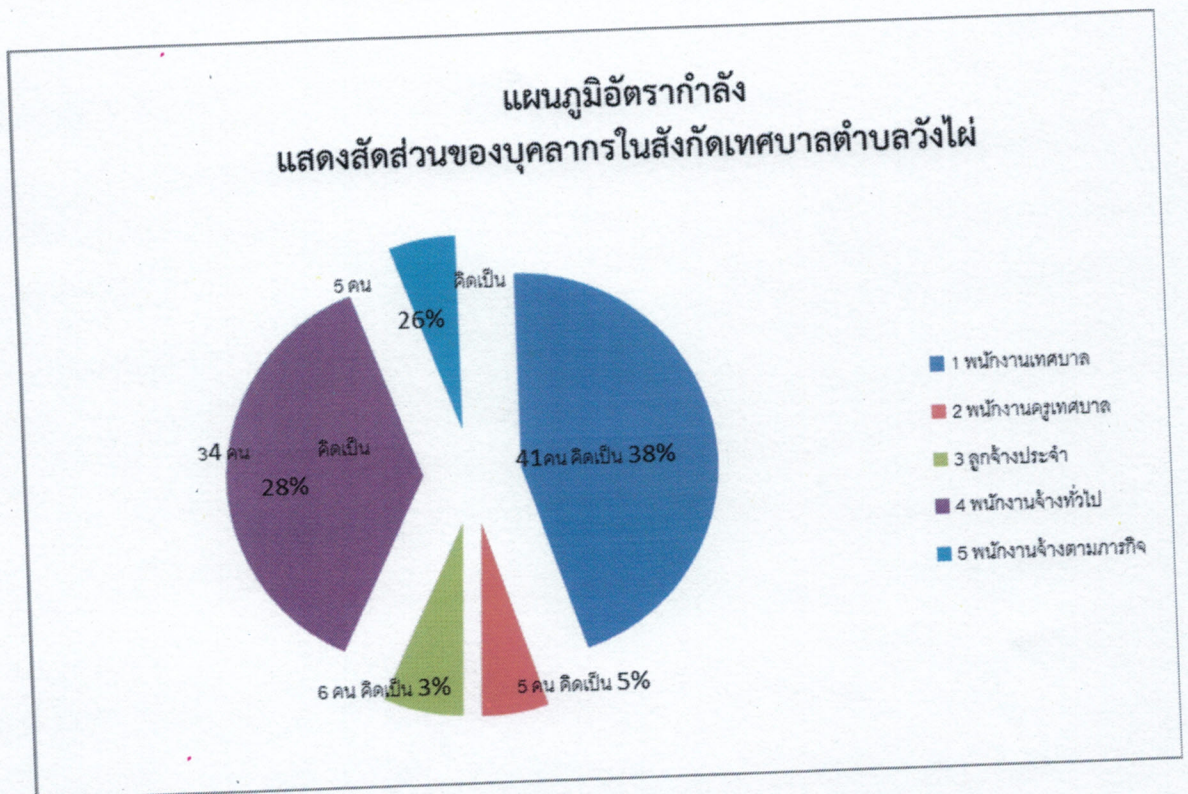
๑. ด้วยจุดแข็งจากปัจจัยภายในของการบริหาร ทำให้มองเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลวังไผ่มีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีระบบ ระเบียบ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๘ ซึ่งถือเป็นโอกาสและผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

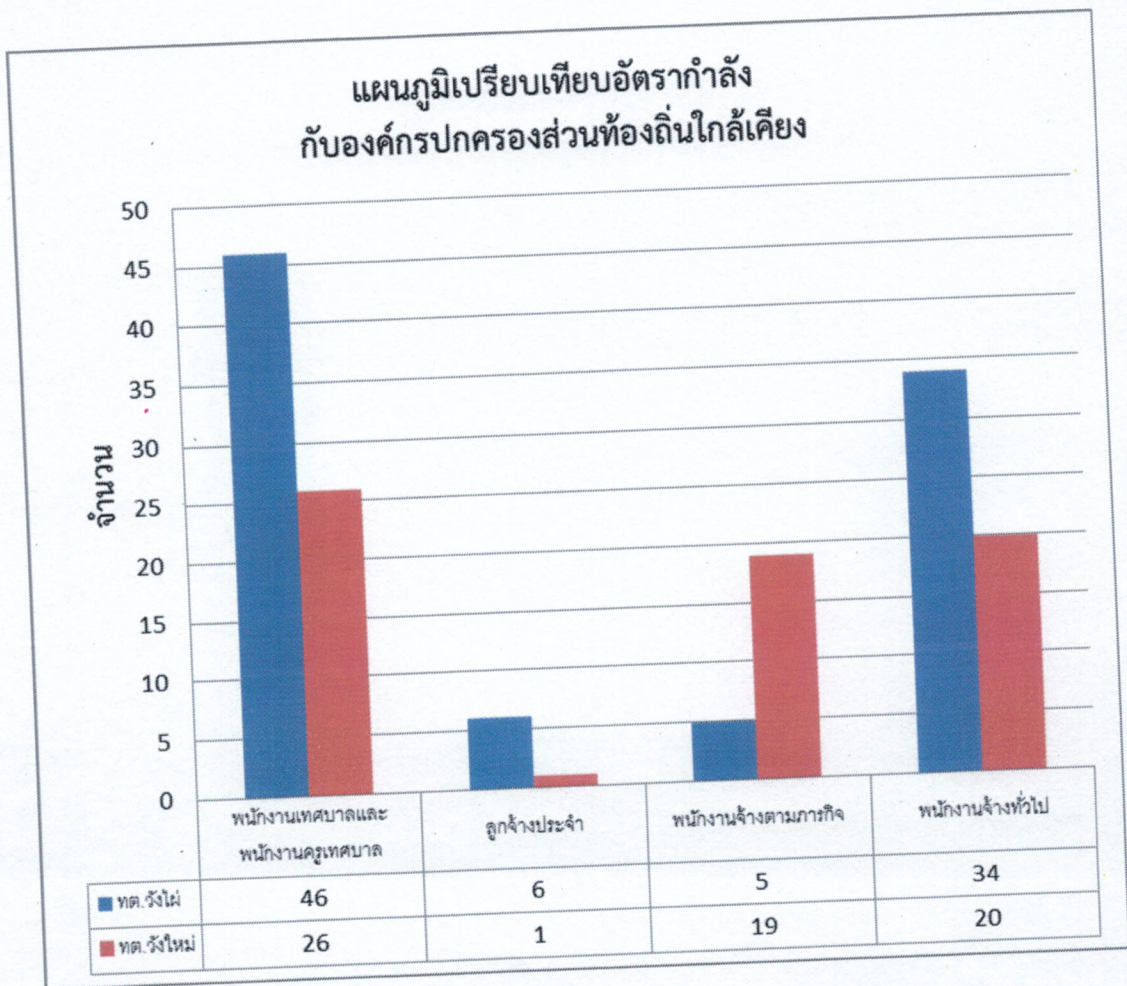
๒. ด้วยจุดอ่อนจากปัจจัยภายใน อาจเป็นปัญหาที่ทำให้การพัฒนาของการของเทศบาล มีความล่าช้าไม่ครอบคลุมกับปัญหาทั้งหมด ซึ่งเทศบาลต้องแก้ไขในบางประเด็นที่สามารถดำเนินการได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารบุคคลมาใช้การจ้างเหมาแทน หรือการแบ่งงานให้ชุมชนทำเพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการหรือความจำเป็นต้องจัดหา จัดซื้ออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

๓. ผลการวิเคราะห์โอกาส ทำให้เห็นว่าเทศบาลยังคงต้องใช้ความสำคัญกับการวางแผน โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับเอาภารกิจใหม่ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ และรายได้สู่ท้องถิ่น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔. ผลการวิเคราะห์อุปสรรคการพัฒนา ตามการวิเคราะห์ SWOT ให้เทศบาลต้องระมัดระวัง ไม่ให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวข้อง จึงต้องดำเนินงานทางด้านการบริหารและการพัฒนาในเชิงรุกในหลายๆ ประเด็น เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นมาก่อนและแก้ไขในภายหลัง

เปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังไผ่กับเทศบาลที่ใกล้เคียง





#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ เทศบาลตำบลวังไผ่ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล ความต้องการของประชาชนว่ามีปัญหาและความต้องการอะไรบ้าง โดยได้ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

##### ๔.๑ ปัญหา / ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๑.๑ ปัญหาระบบระบายน้ำและภาวะน้ำท่วมขัง
- ๔.๑.๒ ความต้องการถนนหนทางที่ได้มาตรฐาน
- ๔.๑.๓ ความต้องการด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่สมบูรณ์ เช่น ไฟฟ้า สาธารณะ น้ำประปา และ Wifi สาธารณะ

##### ๔.๒ ปัญหา / ความต้องการด้านจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๒.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย
- ๔.๒.๒ ปัญหาน้ำเสีย
- ๔.๒.๓ ปัญหาขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔.๒.๔ ปัญหาประชาชนไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มีผลต่อสิ่งแวดล้อม เช่น พ.ร.บ. ชุมชนดินถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓ พ.ร.บ. สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ พ.ร.บ. ควบคุม การฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. ๒๕๓๕ และ พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๑

๔.๒.๕ ความต้องการให้เมืองสวยงามสะอาดตามีภูมิทัศน์ที่ร่มรื่น น่าอยู่

#### ๔.๓ ปัญหา / ความต้องการด้านสังคม / การศึกษา/การสาธารณสุข

๔.๓.๑ ปัญหายาเสพติดและโรคเอดส์

๔.๓.๒ ปัญหาศีลธรรมและคุณธรรมหย่อนยาน

๔.๓.๓ ปัญหาการพนัน

๔.๓.๔ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ปัญหาอุบัติเหตุจากการจราจรถนนสายหลัก และถนนสายรอง

๔.๓.๕ ความต้องการสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ

๔.๓.๖ ความต้องการด้านการส่งเสริมสุขภาพะด้านกาย จิตใจ และจิตสังคม

๔.๓.๗ ความต้องการการควบคุมโรค

๔.๓.๘ ความต้องการส่งเสริมพัฒนาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

#### ๔.๕ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๕.๑ ปัญหาขาดองค์ความรู้ด้านการผลิต เช่น ขาดการวิจัยและส่งเสริมการตลาด ในเรื่องผลผลิตการเกษตร ผลิตภัณฑ์ของชุมชน การวางแผนการผลิต

๔.๕.๒ ปัญหาการทำงานเป็นกลุ่มของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๔.๕.๓ ปัญหาทำเลที่ตั้งของพื้นที่ไม่เอื้อต่อการตลาด

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลวังไผ่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังไผ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลวังไผ่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหามีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลวังไผ่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ที่ได้ใช้ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลวังไผ่ คือ “บ้านเมืองสวยงามสะอาดตา ขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างชื่อเสียงด้วยธรรมาภิบาล ได้มาตรฐานบริการสาธารณะ” และใช้เทคนิค SWOT

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลวังไผ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลวังไผ่ไว้ ๙ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๑.๑ จัดให้มีบริการด้านสาธารณสุข และพัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุข รวมทั้งระบบการดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑.๒ สนับสนุนให้มีแนวทางการพัฒนาสุขภาพเชิงรุก โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและการควบคุมโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ รวมทั้งการรณรงค์ให้ประชาชนได้ตระหนักถึงอันตรายจากโรคร้ายต่าง ๆ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคม

๒.๑ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา และเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ อนุรักษ์ศิลปะ จารีต ประเพณี ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบสานวัฒนธรรมไทย และสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาเพื่อให้ได้มาตรฐาน และเพื่อนำมาซึ่งการแก้ไขปัญหา สังคมด้านอื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับเด็ก สตรี เยาวชนและครอบครัว ตลอดจนส่งเสริมด้านสวัสดิการ และนันทนาการให้ประชาชนทุกกลุ่มทุกวัยอย่างทั่วถึง

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนต่าง ๆ ตามนโยบายรัฐบาล

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา

๓.๑ เตรียมความพร้อมให้เด็กก่อนวัยเรียน

๓.๒ ส่งเสริมและบำรุงด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่เขตเทศบาลวังไผ่ รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาเด็ก

๓.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและปลูกฝังให้เยาวชน อ่านออกเขียนได้ตามนโยบายรัฐบาล

๓.๔ ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กนักเรียน นักศึกษาและผู้ด้อยโอกาส

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ สนับสนุนการดำเนินการด้านการพัฒนาอาชีพในชุมชน ให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๔.๒ พัฒนาระบบบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชน โดยดำเนินงานด้านตลาดวิสาหกิจชุมชนและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๔ พัฒนาการให้บริการด้านพาณิชย์ เกี่ยวกับโรงฆ่าสัตว์ของเทศบาลให้ได้มาตรฐานสากล

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๕.๑ พัฒนาระบบเตือนภัย และเตรียมความพร้อม และฝึกปฏิบัติเพื่อบรรเทาสาธารณภัย และฝึกซ้อมแผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน รวมทั้งการจัดการระบบจราจรภายในท้องถิ่น

๕.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม

๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนท้องถิ่น หรืออาสาสมัครท้องถิ่นป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ และส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๕.๔ พัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินให้ได้มาตรฐาน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ อนุรักษ์ปลูกจิตสำนึกให้เด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีแรงจูงใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนา และดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของชุมชน

๖.๒ ป้องกันและรักษาสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเชิงรุก

๖.๓ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการขยะมูลฝอย

๖.๔ ป้องกันและแก้ไข หรือบำบัดน้ำเสีย

๖.๕ จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และปรับปรุงภูมิทัศน์ในที่สาธารณะ และสองข้างทาง  
คมนาคมให้สะอาด สวยงาม ร่มรื่น

๖.๖ ร่วมส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อนด้วยการรณรงค์ ลดการใช้พลังงาน การส่งเสริมการปลูกต้นไม้ การส่งเสริมการผลิตพลังงานทดแทน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๗.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ คู คลอง หนอง บึง หรือทางน้ำ  
สาธารณะ

๗.๒ ขยายเขตไฟฟ้า ประปา และปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยี และการสื่อสาร

๘.๑ พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล และระบบการสื่อสารให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ  
เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี และเป็นแหล่งการเรียนรู้ของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และประชาชน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

๙.๑ การพัฒนาการเมืองการปกครอง และการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย  
๙.๒ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาเทศบาล  
ตามหลักธรรมาภิบาล

๙.๓ การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาระบบบริการให้ได้มาตรฐาน

๙.๔ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนรวมทั้งปรับปรุง จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ และสถานที่  
ราชการเพียงพอปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนและลดขั้นตอนระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

๙.๕ พัฒนาระบบการตรวจสอบและการควบคุมภายใน

๙.๖ ส่งเสริมการวิจัย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาวังไผ่ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจ  
ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง  
ปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))

(๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))

(๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวังไผ่ได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ :** มาตรา ๕๐, ๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (รวมแก้ไขเพิ่มเติม) มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

/๖. ภารกิจ...

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลวังไผ่ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และพ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ได้แก่

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา
- (๗) การส่งเสริมการกีฬา
- (๘) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๐) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๓) การส่งเสริม การพัฒนาและประกอบอาชีพ
- (๑๔) การให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๖) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัด ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- (๑) การสาธารณสุขโรค
- (๒) การผังเมือง
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การจัดให้มีการควบคุมตลาด
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๗) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๙) งานวางแผนสาธารณสุข
- (๑๐) งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- (๑๑) งานเผยแพร่และฝึกอบรม

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางการบริหารบุคคล

เทศบาลตำบลวังไผ่ เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- |                    |                               |
|--------------------|-------------------------------|
| ๑. สำนักปลัดเทศบาล | ๒. กองคลัง                    |
| ๓. กองช่าง         | ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๕. กองการศึกษา     | ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน          |

และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล	จำนวน	๕๒	อัตรา
๒. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๖	อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๕	อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๓๗	อัตรา
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๑๐๙	อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลวังไผ่ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวังไผ่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลวังไผ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยเทศบาลตำบลวังไผ่ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น โดยจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลวังไผ่ ได้กำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p>๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานประชาสัมพันธ์และการท่องเที่ยว</p> <p><b>๑.๒ ฝ่ายธุรการ</b></p> <p>๑.๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๒.๒ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๒.๓ งานรัฐพิธี</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๕ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p>๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานประชาสัมพันธ์และการท่องเที่ยว</p> <p><b>๑.๒ ฝ่ายธุรการ</b></p> <p>๑.๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๒.๒ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๒.๓ งานรัฐพิธี</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๕ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p>
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b></p> <p>๒.๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานธุรการ</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b></p> <p>๒.๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานธุรการ</p>
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <p>๓.๑.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๑.๒ งานผังเมือง</p> <p><b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b></p> <p>๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒.๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๒.๓ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๓ งานธุรการ</p>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <p>๓.๑.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๑.๒ งานผังเมือง</p> <p><b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b></p> <p>๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒.๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๒.๓ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๓ งานธุรการ</p>
<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <p>๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <p><b>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</b></p> <p>๔.๒.๑ งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p>๔.๒.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๒.๓ งานสัตว์แพทย์</p> <p>๔.๓ งานธุรการ</p>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <p>๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <p><b>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</b></p> <p>๔.๒.๑ งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p>๔.๒.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๒.๓ งานสัตว์แพทย์</p> <p>๔.๓ งานธุรการ</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>๕. กองการศึกษา</b> <b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b> ๕.๑.๑ งานแผนและโครงการ ๕.๑.๒ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ ๕.๑.๓ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๑.๔ งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๕.๑.๕ งานกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก และเยาวชน <b>๕.๒ งานธุรการ</b>	<b>๕. กองการศึกษา</b> <b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b> ๕.๑.๑ งานแผนและโครงการ ๕.๑.๒ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ ๕.๑.๓ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๑.๔ งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๕.๑.๕ งานกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก และเยาวชน <b>๕.๒ งานธุรการ</b>
<b>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ เทศบาลตำบลวังไผ่ ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ และให้การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามภารกิจ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
สำนักปลัดเทศบาล								
พนักงานเทศบาล								
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไปต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายธุรการ(นักบริหารงานทั่วไปต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๒	๒	๑	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลังกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลังต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>กองช่าง</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ต้น (กำหนดเป็นการเฉพาะราย)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สัตวแพทย์อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	