



ประกาศเทศบาลตำบลวันยาว

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่เทศบาลตำบลวันยาว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลวันยาว และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด จันทบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลวันยาว แล้วนั้น

เทศบาลตำบลวันยาว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลวันยาว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาล ตามระยะเวลาที่กำหนด รายละเอียดปรากฏตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศนี้ โดยให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓

(นายสมบุญ จีรติงาม)

นายกเทศมนตรีตำบลวันยาว

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ของ

เทศบาลตำบลวันยาว

อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล.....	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ.....	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง.....	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง.....	๔๗

ภาคผนวก

-สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.จันทบุรี ที่ จบ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๘๓ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งมติ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี

-แบบ ๑

-แบบ ๒

-สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

-สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

-สำเนาเอกสารแสดงการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลตำบลวันยาวทุกกอง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับเทศบาล กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเทศบาลเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้เทศบาล ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลวันยาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวันยาว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลวันยาว มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลวันยาว

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลวันยาว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลวันยาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลวันยาว ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลวันยาว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลวันยาว เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลวันยาว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลวันยาว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบล วันยาว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับ เป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยน ไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรร กำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดจันทบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับ ชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข.ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลวันยาว มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาลตำบลวันยาว

เทศบาลตำบลวันยาว ตั้งอยู่บนตำแหน่งพิกัดทางภูมิศาสตร์ X ๗๘๒ Y ๐๒๖ โดยทิศเหนือติดต่อกับตำบลซึ่ง อำเภอลอง จังหวัดจันทบุรี ทิศใต้ติดแม่น้ำแหว่ ทิศตะวันออกติดตำบลบ่อ อำเภอลอง จังหวัดจันทบุรี ทิศตะวันตก ติดต่อกับเทศบาลเมืองลอง อำเภอลอง จังหวัดจันทบุรี ตำบลวันยาวตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของที่ว่าการอำเภอลอง ห่างจากอำเภอลองประมาณ ๕ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดจันทบุรี ๓๕ กิโลเมตรโดยประมาณ

ตำบลวันยาว มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบทั้งตำบล ลักษณะพื้นดินเป็นดินทราย และเป็นดินที่น้ำเค็มท่วมถึง เพราะติดกับป่าชายเลน พื้นที่ตำบลวันยาวมีทั้งสิ้น ๒๒.๗๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๔,๒๑๘.๗๕ ไร่ แบ่งออกเป็น ๘ หมู่บ้าน พื้นที่ทั้งหมดมีจำนวน ๑๔,๒๑๘.๗๕ ไร่ แยกเป็น

- พื้นที่ทำการเกษตร จำนวน ๒,๖๘๔ ไร่ ซึ่งแบ่งเป็นที่ทำสวน ๒,๕๖๔ ไร่ เป็นสวนผลไม้ เช่นเงาะ ทุเรียน มังคุด ฯลฯ และพื้นที่ที่เหลือทำการเกษตรในด้านอื่นๆ เช่น ทำนาทุ่งแบบพัฒนานาทุ่งแบบธรรมชาติ เพราะข้ากล้าไม้และปลูกผักสวนครัว เป็นต้น

- พื้นที่ป่าสงวนในเขตตำบลวันยาวมีจำนวน ๒,๕๐๐ ไร่ ซึ่งเป็นพื้นที่ป่าชายเลนบริเวณแม่น้ำแหว่ ซึ่งชาวบ้านได้ใช้ประโยชน์จากพื้นที่ส่วนนี้ด้วยการดักลอบปู หากุ้ง หาปลา เลี้ยงหอยแครง และเลี้ยงหอยนางรม ซึ่งอยู่ในความดูแลของเจ้าหน้าที่ป่าชายเลนและเทศบาลตำบลวันยาว

- พื้นที่สาธารณประโยชน์ ๑๙๒ ไร่ ๘๒ ตารางวา

- พื้นที่อื่นๆ ๕๓๖.๒๕ ไร่ เช่น เป็นพื้นที่อยู่อาศัย หรือว่างเปล่าไม่ได้ทำประโยชน์

ประชากรในตำบลวันยาวปัจจุบัน มีจำนวนทั้งสิ้น ๕,๕๐๔ คน แยกเป็นชาย ๒,๗๕๙ คน หญิง ๒,๗๔๕ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๐๐๙ ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย ๒๔๒ คนต่อตารางกิโลเมตร และความหนาแน่นของครัวเรือนเฉลี่ย ๘๘ ครัวเรือนต่อตารางกิโลเมตร

เทศบาลตำบลวันยาว ได้ศึกษาถึงสภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยใช้ข้อมูลจากการจัดเก็บข้อมูล จปฐ และจากการประชุมประชาคม ซึ่งสามารถสรุปประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมภายในตำบล บางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ

๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะและการติดตั้งโคมไฟยังไม่ทั่วถึง

๑.๓ ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง

๑.๔ ปัญหาน้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๕ ปัญหาน้ำท่วมขังระบบการระบายน้ำสองข้างถนนไม่สะดวก

๑.๖ ปัญหาขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาการขาดผลผลิตการเกษตรตกต่ำ

๒.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามฤดูกาล เมื่อหมดฤดูกาลเกษตรจะว่างงาน ทำให้รายได้ที่นำมาใช้จ่ายในครอบครัวไม่เพียงพอต่อรายจ่าย

๒.๓ ปัญหาไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

๓.๒ ปัญหาประชาชนผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร

๔. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๔.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ฯลฯ

๔.๒ ปัญหาการบริการสาธารณสุขมูลฐานไม่เพียงพอ

๔.๓ ปัญหาขาดการพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพสุขภาพโภชนาการ และสถานประกอบการของผู้ประกอบการร้านค้า และแผงลอย

๔.๔ ปัญหาขยะมูลฝอย

๕. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๕.๑ ปัญหายังมีการซื้อสิทธิขายเสียงในการเลือกตั้งทุกประเภท

๕.๒ ปัญหาประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของเทศบาลเท่าที่ควร รวมถึงขาดความสนใจในกฎหมาย ระเบียบ เทศบัญญัติที่ออกมา

๕.๓ ปัญหาบุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ หนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ทำให้การทำงานล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน

๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑ ปัญหาการส่งเสริมการศึกษาระบบการศึกษานอกโรงเรียนมีน้อย รวมถึงการขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบข้อมูล

๖.๒ ปัญหาการขาดการศึกษาและการไม่ได้ศึกษาต่อ

๖.๓ ปัญหาเยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาและวัฒนธรรม

๖.๔ ปัญหาประชาชนในพื้นที่ขาดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี และงานรัฐพิธีที่เทศบาลจัดขึ้น

๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการรักษา ป้องกันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

๗.๒ ปัญหาการบุกรุกที่ดินสาธารณะ

๗.๓ ปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล.ทั่วทั้งตำบล
- ๑.๒ ปรับปรุงถนนลูกรังเพื่อเข้าสู่พื้นที่การเกษตรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าพร้อมติดตั้งโคมไฟครบทุกซอย
- ๑.๔ จัดให้มีแหล่งน้ำอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ
- ๑.๕ ก่อสร้างรางระบายน้ำ คสล. ให้ครบทุกซอย

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ช่วยเหลือด้านการจัดการตลาด เพื่อให้การจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรได้ในราคาสูง
- ๒.๒ จัดฝึกอบรมอาชีพ หรือเพิ่มทักษะฝีมือให้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ ในชุมชนรวมถึงจัดการด้านการตลาด เพื่อให้มีการนำผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ในชุมชนสามารถจำหน่ายได้
- ๒.๓ พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ รณรงค์ต่อต้านและป้องกันยาเสพติดในพื้นที่
- ๓.๒ จัดชุดออกตรวจพื้นที่เสี่ยงต่อการลักลอบนำเข้าเสพติดและจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง
- ๓.๓ ส่งเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง

๔. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ จัดประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขในการจัดหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่ ดูแลเผยแพร่ความรู้ในการป้องกันตนจากโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อตามฤดูกาลที่มีการระบาดของโรค
- ๔.๒ ให้มีการพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพสุขาภิบาลอาหาร และสถานประกอบการของผู้ประกอบการร้านค้าและแผงลอย
- ๔.๓ ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ

๕. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๕.๑ รณรงค์สร้างจิตสำนึก ส่งเสริมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและการเลือกตั้งอย่างถูกวิธี
- ๕.๒ เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจในกิจการการทำงานของเทศบาล จัดกิจกรรมเผยแพร่งานในความรับผิดชอบของเทศบาล
- ๕.๓ จัดอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะแก่ผู้นำชุมชน จัดให้มีการประสานความร่วมมือกับผู้นำชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารกับเทศบาลมากขึ้น
- ๕.๔ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๖. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

๖.๒ การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

๖.๓ รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ รณรงค์ให้ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้กับประชาชนและ
เยาวชน

๗.๒ ส่งเสริม พัฒนา การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสนับสนุน
งบประมาณในการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๗.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณไหล่ทางถนนสาธารณะในเขตเทศบาลอยู่เสมอ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนา

๕.๑.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

๕.๑.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก

“เป็นผู้นำการลงทุนภาคอุตสาหกรรม เป็นศูนย์กลางการผลิตและส่งออกผลไม้ ควบคู่ไปกับการเป็นดินแดนแห่งความหลากหลายของการท่องเที่ยวในระดับนานาชาติ”

๕.๑.๓ วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดจันทบุรี

“จันทบุรีเมืองเกษตรปลอดภัย เศรษฐกิจมูลค่าสูง สังคมมีสุขบนวิถีพอเพียง”

๕.๑.๔ วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี

“จันทบุรีเป็นเมืองน่าอยู่ มุ่งพัฒนาสู่สากลด้วยเทคโนโลยี ยึดมั่นธรรมาภิบาล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

๕.๑.๕ วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลวันยาว

“พัฒนา คุณภาพชีวิต ให้เข้มแข็ง สร้างสรรค์ สาธารณูปโภค ให้ทั่วถึง บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ให้อุดมสมบูรณ์”

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๕.๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

๑. ความมั่นคง

๑.๑ การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศและมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเมือง

๑.๒ ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย

๑.๓ สังคมมีความปรองดอง และความสามัคคี ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคง มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

๑.๔ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ

๒. ความมั่งคั่ง

๒.๑ ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมมากขึ้น

๒.๒ เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตและเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน

๒.๓ มีความสมบูรณ์ในทุน ที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง อาทิ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนการเงิน และทุนอื่น

๓. ความยั่งยืน

๓.๑ การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญด้านรายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม

๓.๒ มีการผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก

๓.๓ ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๒.๒ ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการเสริมสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านการพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ด้านการพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ด้านความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๕.๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมและพลังงานของอาเซียน ควบคู่ไปกับการพัฒนาความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูป

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวหลักกับแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพเชิงพาณิชย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเป็นพันธมิตรทางธุรกิจกับกัมพูชา

๕.๒.๔ แผนพัฒนาจังหวัด ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานสากลและขยายฐานการตลาดนานาชาติ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ สร้างเสริมบริการขั้นพื้นฐาน ด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และอัญมณี ส่งเสริมธุรกิจมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ยกย่องมาตรฐานคุณภาพชีวิต ความมั่นคงปลอดภัย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ยั่งยืน

๕.๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดจันทบุรี

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม ยาเสพติด และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การเกษตร และการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งประวัติศาสตร์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการบริหารขยะ

๕.๒.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลวันยาว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและสังคมเข้มแข็ง

- ๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการมีส่วนร่วม
- ๑.๒ การพัฒนาด้านกีฬาและสาธารณสุข
- ๑.๓ การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑.๔ การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๕ การรักษาความสงบเรียบร้อยและการจัดระเบียบชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๒.๑ การพัฒนาด้านการคมนาคม
- ๒.๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำและทางระบายน้ำ
- ๒.๓ การพัฒนาระบบไฟฟ้าและแสงสว่าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- ๓.๑ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓.๒ การพัฒนาด้านระบบผังเมืองและปรับปรุงภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการที่ดี

- ๔.๑ การพัฒนาด้านบุคลากร
- ๔.๒ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร และการจัดเก็บรายได้

นโยบายผู้บริหารแถลงต่อสภาเทศบาลตำบลวันยาว

นายกเทศมนตรีตำบลวันยาว ได้แถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลตำบลวันยาว เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้ให้นโยบายการพัฒนาตำบลวันยาว แบ่งเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการสาธารณสุข ปลอดภัย พัฒนา ปรับปรุง ระบบสาธารณสุขปลอดภัยเพื่ออำนวยความสะดวก และให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่

- (๑) พัฒนา ปรับปรุง เส้นทางคมนาคม
- (๒) พัฒนา ปรับปรุง ระบบระบายน้ำ
- (๓) พัฒนา ปรับปรุง ระบบประปาให้มีน้ำสะอาดใช้อย่างทั่วถึง
- (๔) พัฒนา ปรับปรุง ระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกเส้นทาง

๒. นโยบายสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

- (๑) ส่งเสริมงานด้านคุณภาพ และอนามัยชุมชนโดยใช้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นศูนย์กลาง
- (๒) ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการอย่างใกล้ชิด

๓. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

- (๑) เตรียมความพร้อมตำบลเราให้ก้าวไปสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
- (๒) ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๓) พัฒนาการศึกษาและบูรณาการควบคู่กับกีฬาโดยใช้เยาวชนเป็นศูนย์กลาง

๔. นโยบายด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) พัฒนา ปรับปรุง สิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่
- (๒) ต่อด้านโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นอันตรายต่อชุมชน
- (๓) ปกป้องและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าชายเลนเพื่อลูกหลานในอนาคต

๕. นโยบายด้านความเข้มแข็งของชุมชน

- (๑) ส่งเสริม พัฒนาบทบาทสตรี อสม. ผู้นำชุมชน กลุ่มองค์กรต่างๆ ในชุมชน ให้มีศักยภาพและความเข้มแข็ง
- (๒) พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖. นโยบายด้านการพัฒนาองค์กร

- (๑) ส่งเสริมและผลักดันโครงการ เทศบาลยิ้ม มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ
- (๒) บริหารจัดการเทศบาลของเราโดยยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส เสมอภาคตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง
- (๓) พัฒนาองค์กรของเราให้มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพเพื่อสนองต่อความต้องการของพี่น้องประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลวันยาว ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลวันยาว มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลักการ SWOT ในการนี้ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรตามหลักการ SWOT แบบองค์รวมของเทศบาลตำบลวันยาว ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) ๑. มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ๒. มีการแบ่งส่วนงานโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน และครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน ๓. ระบบการเมืองเสียงข้างมาก ลดระดับความขัดแย้งในการบริหารงาน ๔. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนเป็นอันดับแรก ๕. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถจัดงบประมาณแก้ไขปัญหาของประชาชนได้โดยตรง ๖. มีเครื่องมือเครื่องใช้ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน (Weaknesses) ๑. ขาดความต่อเนื่องในการบริหารงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ๒. มีภารกิจถ่ายโอน แต่มีข้อจำกัดด้วยงบประมาณและบุคลากร ๓. ติดข้อจำกัดด้านระเบียบกฎหมาย ทำให้การแก้ไขปัญหาล่าช้า ไม่ทันการณ์ ๔. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ ๕. ขาดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการประสานงานระหว่างเทศบาล และหน่วยงานอื่นในพื้นที่ ๖. พนักงานส่วนใหญ่ไม่เข้ารับการอบรมในตำแหน่งสายงานตนเองโดยตรง
โอกาส (Opportunity) ๑. รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ๒. ท้องถิ่นตัดสินใจกำหนดนโยบายการพัฒนาได้เอง ๓. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวก คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ๕. รัฐบาลมีนโยบายในการแจกเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ จึงทำให้เกิดสวัสดิการการจ่ายเบี้ยผู้สูงอายุและผู้พิการครบทุกคนในพื้นที่	อุปสรรค (Threats) ๑. รัฐธรรมนูญกำหนดให้มีอิสระ แต่ในทางปฏิบัติไม่สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการ เนื่องจากติดปัญหาเรื่องระเบียบ และหน่วยงานตรวจสอบ ๒. ภารกิจตามอำนาจหน้าที่/ถ่ายโอน/นโยบาย มีจำนวนมาก แต่ไม่มีงบประมาณ-บุคลากร ที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. หน่วยงานระดับจังหวัดไม่ได้ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับการถ่ายโอนให้เทศบาลทราบอย่างชัดเจน ๔. ความไม่มีเสถียรภาพการเมืองไทย ส่งผลต่อความคิดทัศนคติและเศรษฐกิจของประชาชน ๕. ประชาชนขาดความตระหนักในการรับผิดชอบในหน้าที่พื้นฐานของพลเมืองดี

เทศบาลตำบลวันยาว ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลวันยาว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม จำนวน ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามหลักการ SWOT ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลวันยาว มีเส้นทางคมนาคมมาก มีพื้นที่ ๒๒.๗๕ ตารางกิโลเมตร สามารถเดินทางเชื่อมต่อไปยังตำบล/อำเภออื่นๆ ได้อย่างสะดวก รวมถึงผู้บริหารเทศบาลตำบลวันยาว ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านสาธารณสุขโรคและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนา

จุดอ่อน (Weaknesses)

เส้นทางในหมู่บ้านส่วนใหญ่ยังเป็นถนนลูกรัง ส่งผลให้การคมนาคมยังไม่สะดวกเท่าที่ควร อีกทั้งไฟฟ้า น้ำประปา ยังไม่ครบทุกครัวเรือน

โอกาส (Opportunity)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

อุปสรรค (Threats)

เทศบาลตำบลวันยาว มีงบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

จุดแข็ง (Strengths)

ผู้บริหารเทศบาลตำบลวันยาว ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ

จุดอ่อน (Weaknesses)

ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและคุณภาพชีวิตไม่มีความถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนบุคลากร ผู้ให้คำแนะนำและติดตาม

โอกาส (Opportunity)

ปัจจุบันเทศบาลตำบลวันยาว ได้รับงบประมาณถ่ายโอนในด้านสังคม เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุทุกคน รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวันยาว ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข สุขภาพประชาชน เป็นต้น

อุปสรรค (Threats)

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน รวมถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบกระแสวัฒนธรรม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๕) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บ้านเมืองมีความปลอดภัย สงบ และอยู่แบบเรียบง่าย
๒. มีการจัดให้มีรถเก็บขยะ บริการในพื้นที่

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. รถเก็บขยะ ให้บริการไม่ทั่วถึง อีกทั้งฤดูกาลผลไม้จะมีขยะมากเกินไป
๒. มีประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สาธารณะบางแห่งขาดจิตสำนึกทิ้งขยะบริเวณที่อยู่อาศัยไม่ทิ้งในถังขยะ

โอกาส (Opportunity)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

อุปสรรค (Threats)

ประชาชนขาดความตระหนักในการรับผิดชอบในหน้าที่พื้นฐานของพลเมืองดี

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths)

พื้นที่ตำบลวันยาว เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ เงาะ

ทุเรียน มังคุด

จุดอ่อน (Weaknesses)

ประชากรส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลวันยาว มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาการว่างงาน หลังฤดูเก็บเกี่ยว และการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ จะเป็นกลุ่มเดิมๆ

โอกาส (Opportunity)

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนัก การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม จึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบ เศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรค (Threats)

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้ เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการ ของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

จุดแข็ง (Strengths)

ผู้บริหารเทศบาลตำบลวันยาว ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้และแหล่งต้นน้ำลำธาร

จุดอ่อน (Weaknesses)

ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยังไม่มีการ บริหารจัดการขยะและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

โอกาส (Opportunity)

ปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจในประเด็นการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีการรณรงค์จิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

อุปสรรค (Threats)

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ หรือการปล่อยสิ่งปฏิกูลลงสู่แหล่งน้ำ เป็นต้น

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

ในพื้นที่ตำบลวันยาว มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

จุดอ่อน (Weaknesses)

โรงเรียนต่างๆ ในเขตเทศบาลยังขาดแคลนครูผู้สอน และยังขาดสื่อการเรียนการสอน ที่ทันสมัยและยังไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน

โอกาส (Opportunity)

มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการ และองค์กรต่างๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาการศึกษา พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยีต่างๆและอุปกรณ์การเรียนให้ทันสมัย

อุปสรรค (Threats)

กฎหมายและระเบียบในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีความชัดเจน จึงทำให้เทศบาลไม่สามารถสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

ผู้บริหารเทศบาลตำบลวันยาว ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ในการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

จุดอ่อน (Weaknesses)

เทศบาลมีงบประมาณจำนวนจำกัด แต่มีงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่จำนวนมาก บางครั้งจึงไม่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึง และไม่สามารถจัดทำโครงการขนาดใหญ่ที่ใช้งบประมาณจำนวนมากได้

โอกาส (Opportunity)

เทศบาลสามารถจัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น อบจ. กรมชลประทาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีงบประมาณมากกว่าได้

อุปสรรค (Threats)

ระเบียบฯ ข้อกฎหมาย จำกัดอำนาจหน้าที่บางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจเทศบาลดำเนินการ และให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของเทศบาลตำบลวันยาวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลซึ่งจะต้องเป็นการสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้และจากการวิเคราะห์ภารกิจตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลวันยาว จึงได้กำหนดภารกิจหลัก และการกิจรองที่จะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา และทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และ สิ่งปฏิกูล
- (๓) การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
- (๔) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
- (๖) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ภารกิจรอง

- (๑) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๓) การพัฒนาการเมืองการบริหาร
- (๔) การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลวันยาว ตามโครงสร้างกำหนดให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

และมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในแต่ละปีนั้นมีจำนวนมากและแต่ละภารกิจจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เข้ามาดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในเขตพื้นที่ แต่เนื่องจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีในด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลวันยาว มีจำนวนจำกัด จึงทำให้เทศบาลตำบลวันยาว ไม่สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังให้ครบทุกภารกิจได้ แต่ทั้งนี้ เทศบาลตำบลวันยาว ได้ยึดแนวทางในการจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตลอดจนให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลตำบลวันยาว เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลวันยาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๔๐ อัตรา เพื่อบริหารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลวันยาว ให้ปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลที่มีขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (Benchamarking)

ประเด็น	เทศบาลตำบลวันยาว	เทศบาลตำบลเกรียนหัก	เทศบาลตำบลซึ้ง
๑. ประเภท	สามัญ	สามัญ	สามัญ
๒. โครงสร้างอัตรากำลัง	ปลัดเทศบาล ระดับกลาง ๑ อัตรา	ปลัดเทศบาล ระดับกลาง ๑ อัตรา	ปลัดเทศบาล ระดับกลาง ๑ อัตรา
		ปลัดเทศบาล ระดับต้น ๑ อัตรา	ปลัดเทศบาล ระดับต้น ๑ อัตรา
	สำนักปลัดเทศบาล	สำนักปลัดเทศบาล	สำนักปลัดเทศบาล
	พนักงานเทศบาล ๘ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๘ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๙ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา	ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป ๑๓ อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา
			พนักงานจ้างทั่วไป ๘ อัตรา
	กองคลัง	กองคลัง	กองคลัง
	พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา	
	กองช่าง	กองช่าง	กองช่าง
	พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา
	กองการศึกษา	กองการศึกษา	กองการศึกษา
	พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา
	พนักงานครูเทศบาล - อัตรา	พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา	พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ - อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ - อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา	
	หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน
	พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา	พนักงานเทศบาล - อัตรา	พนักงานเทศบาล - อัตรา
รวม	พนักงานเทศบาล ๑๙ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๒๑ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๒๒ อัตรา
	พนักงานครูเทศบาล - อัตรา	พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา	พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๒ อัตรา	ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป ๑๗ อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป ๑๒ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรา
			พนักงานจ้างทั่วไป ๑๐ อัตรา
๓. รายรับจริง ปี ๒๕๖๒	๓๔,๐๘๓,๐๙๐.๘๑ บาท	๓๖,๐๒๑,๕๐๖.๗๗ บาท	๓๒,๒๐๑,๑๘๘.๙๕ บาท
๔. รายจ่ายจริง ปี ๒๕๖๒	๒๗,๔๒๙,๙๑๖.๔๔ บาท	๓๒,๑๓๐,๑๑๑.๕๓	๒๗,๓๔๑,๒๔๙.๕๔ บาท
๕. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๓๒,๘๘๗,๘๐๐.๐๐ บาท	๓๖,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท	๓๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท
๖. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลปี ๒๕๖๒	ร้อยละ ๒๙.๐๖ (จ่ายจริง ปี ๖๒)	ร้อยละ ๒๒.๑๙ (จ่ายจริง ปี ๖๒)	ร้อยละ ๒๔.๑๖ (จ่ายจริงปี ๖๒)
๗. จำนวนประชากร	๕,๕๔๐ คน	๔,๕๒๘ คน	๕,๐๗๓ คน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลวันยาวดังกล่าว เทศบาลตำบลวันยาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ เทศบาลตำบลวันยาว จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงาน ดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่ได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๑๐ งาน ดังนี้

- (๑) งานธุรการ
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานทะเบียนราษฎร
- (๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) งานแผนและงบประมาณ
- (๖) งานนิติการ
- (๗) งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ
- (๘) งานพัฒนาชุมชน
- (๙) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๑๐) งานส่งเสริมการเกษตร

๒) กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานการทำงานทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- (๑) งานธุรการ
- (๒) งานการเงินและบัญชี
- (๓) งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- (๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓) กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานซ่อมบำรุง งานระบบสาธารณูปโภค งานไฟฟ้าสาธารณะ รวมทั้งดูแลรับผิดชอบงานจัดตกแต่งสถานที่ในงานราชพิธี งานรัฐพิธี งานประเพณีท้องถิ่น และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

(๑) งานธุรการ

(๒) งานวิศวกรรม

(๓) งานสาธารณูปโภค

๔) กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี อันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากรวัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่ง ศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีของท้องถิ่น การดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬาและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

(๑) งานธุรการ

(๒) งานการศึกษาปฐมวัย

(๓) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

(๔) งานกีฬาและนันทนาการ

(๕) งานกิจการศาสนา

(๖) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการ ปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบและ กฎหมาย เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานเป็นการภายใน ก่อนที่เจ้าหน้าที่จากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จะเข้ามาทำการตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๑ งาน ดังนี้

(๑) งานตรวจสอบภายใน

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลวันยาว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานแผนและงบประมาณ ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานกิจการศาสนา ๔.๖ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานแผนและงบประมาณ ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานกิจการศาสนา ๔.๖ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลวันยาว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและประเมินความต้องการกำลังคน จากภารกิจ ปริมาณงาน โครงการ และกิจกรรมที่มีอยู่ในปัจจุบันในแต่ละส่วนราชการ และที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด แล้วนำมาวิเคราะห์ว่าจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด ในแต่ละสำนัก ในแต่ละกอง และในแต่ละส่วนราชการ จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน คำนวณค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนา นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลวันยาว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น/พนักงานจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการกำหนดตามยุทธศาสตร์
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและสังคมเข้มแข็ง	๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการมีส่วนร่วม ๒.การพัฒนาด้านกีฬาและสาธารณสุข ๓.การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ๕.การรักษาความสงบเรียบร้อยและการจัดระเบียบชุมชน	-นักพัฒนาชุมชน/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน -นักจัดการงานทั่วไป/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -จพง.ป้องกันฯ -พนักงานดับเพลิง -พนักงานขับรถยนต์ -ยาม	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)
๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑.การพัฒนาด้านการคมนาคม ๒.การพัฒนาด้านแหล่งน้ำและทางระบายน้ำ ๓.การพัฒนาระบบไฟฟ้าและแสงสว่าง	-นายช่างโยธา -นายช่างไฟฟ้า -คนงาน	
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๑.การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ๒.การพัฒนาด้านระบบผังเมืองและปรับปรุงภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม	-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา -คนงานประจำรถขยะ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ส่วนท้องถิ่น/พนักงานจ้าง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ที่ต้องการ กำหนดตาม ยุทธศาสตร์
๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.การพัฒนาด้านการส่งเสริมการ ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ		เจ้าพนักงาน ส่งเสริมการ ท่องเที่ยว(** เทศบาลยังไม่ ก า ห น ด ตํา แ ห น ง นี้ ขึ้นมา)
๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์กรและการบริหารจัดการที่ดี	๑.การพัฒนาด้านบุคลากร ๒.การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ องค์กร และการจัดเก็บรายได้	-นักทรัพยากรบุคคล -นิติกร -นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน -นักวิชาการพัสดุ/เจ้า พนักงานพัสดุ -นักวิชาการเงินและบัญชี/ ผช.จพง.การเงินและบัญชี -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน -นักการ	

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลวันยาว ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอ้างอิงจากผลการดำเนินงานประจำปีที่ยื่นรายงานต่อสภาเทศบาล ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่า แต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับ ปริมาณงานและคุณภาพของงานนั้น โดยการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบ กับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และ พนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมด ที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้ สำเร็จ โดยใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณ หาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

เวลามาตรฐานในการปฏิบัติงาน/คน/ปีในราชการ = ๒๓๐ วัน x ๖ ชั่วโมง x ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที

(รายละเอียดแสดงปริมาณงานของข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามภาคผนวกแนบท้าย)

เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลวันยาว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน คำนวณค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งต่อองค์กรและประชาชน จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (* ร้องขอให้กสท.ดำเนินการสอบแข่งขัน).
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติการ
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจํารถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติงาน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (* ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการ สอบแข่งขัน).
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลวันยาว								
ครู	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
รวมพนักงานเทศบาล	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	+๑/-๑	-	-	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๑	-	-	-	-๑			
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๑๘	๑๗	๑๗	๑๗	-๑	-	-	
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๔๒	๔๐	๔๐	๔๐	+๑/-๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	อท.ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐
	(นักบริหารงานทั่วไป)																	
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๖,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐
๙	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐
	พนักงานจ้าง																	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
๑๓	ยาม	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นักการ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)																	
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐
	(นักบริหารงานการคลัง)																	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	พนักงานจ้าง																	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๒๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๐๔๐	๑๓๙,๔๔๐	๑๔๕,๐๘๐
๒๖	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)																	
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐
	(นักบริหารงานช่าง)																	
๒๘	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐
๒๙	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๒๒๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๒๔๐
	พนักงานจ้าง																	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๖๕,๙๖๐
๓๑	คนงาน	(ทั่วไป)	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐
	กองการศึกษา (๐๘)																	
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อท.ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
	(นักบริหารงานการศึกษา)																	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลวันยาว																	
๓๓	ครู	คศ.๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้าง																	
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	(ทั่วไป)	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																	
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐
(๔)	รวม (๔)		๔๓	๓๗	๘,๓๗๓,๙๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๐	๔๐	๔๐	+๑/-๓	-	-	๕๙๔,๔๒๐	๒๕๕,๐๖๐	๒๕๙,๗๔๐	๙,๓๐๔,๓๘๐	๙,๕๕๙,๔๔๐	๙,๘๑๙,๑๘๐
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๓๙๕,๖๕๗	๑,๔๓๓,๙๑๖	๑,๔๗๒,๘๗๗
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๗๐๐,๐๓๗	๑๐,๙๙๓,๓๕๖	๑๑,๒๙๒,๐๕๗
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๙๙	๓๐.๓๒	๒๙.๖๖

ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

๓๒,๘๘๗,๘๐๐

ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

๑,๖๔๔,๓๙๐

๓๔,๕๓๒,๑๙๐

ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

๑,๗๒๖,๖๑๐

๓๖,๒๕๘,๘๐๐

ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

๑,๘๑๒,๙๔๐

๓๘,๐๗๑,๗๔๐

(ลงชื่อ)

(นางสาวกนกวรรณ บุญยาสัย)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นางสาวกนกวรรณ บุญยาสัย)

หัวหน้าสำนักปลัด รก.ปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นายสมบุรณ์ จิตงาม)

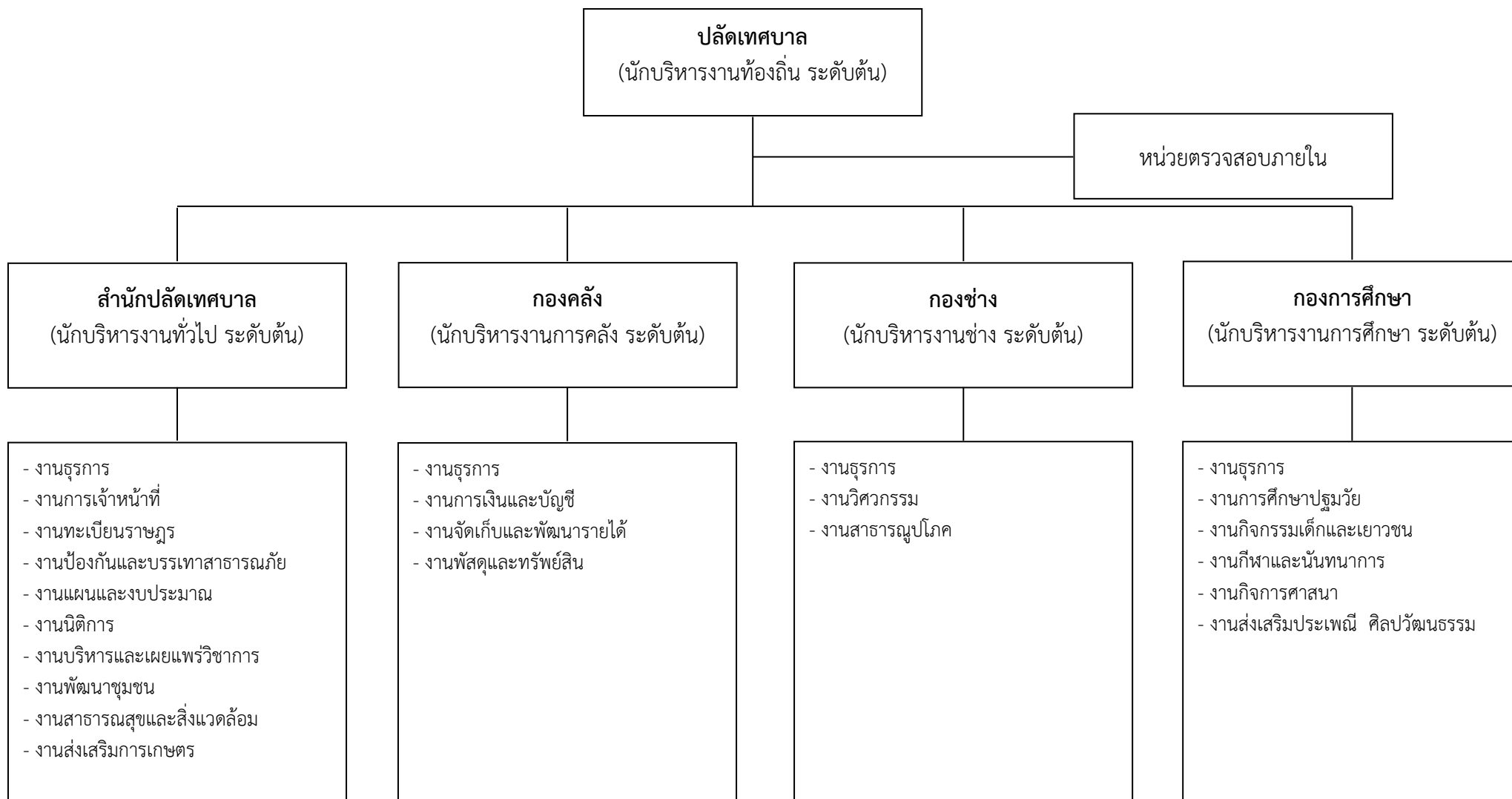
นายกเทศมนตรีตำบลวันยาว

หมายเหตุ
ว่างเดิม
(๓๖,๘๖๐)
(๒๔,๐๑๐)
(๓๖,๘๖๐)
(๒๓,๐๘๐)
(๑๕,๐๖๐)
กำหนดเพิ่ม
(๒๙,๑๑๐)
ยุบเลิก
(๒๒,๔๙๐)
(๑๑,๕๐๐)
(๑๑,๕๐๐)
(๓๕,๗๗๐)
(๒๕,๙๗๐)
(๒๕,๔๗๐)
(๑๘,๔๔๐)
(๒๐,๓๖๐)

หมายเหตุ
(๑๐,๗๔๐)
(๙,๐๐๐)
(๓๓,๐๐๐)
(๒๕,๖๖๐)
(๑๙,๑๐๐)
(๑๒,๒๗๐)
(๙,๐๐๐)
ว่างเดิม
ยุบเลิก
ยุบเลิก
(๒๙,๑๑๐)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างเทศบาลตำบลวันยาว (เทศบาลประเภทสามัญ)



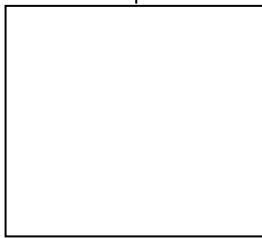
โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑

งานธุรการ

พนักงานเทศบาล
- นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผช.จพ.ง.ธุรการ (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
- นักการ (๑)
- คนงาน (๑)
- ยาม (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

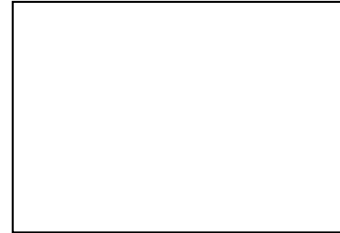
งานทะเบียนราษฎร



งานแผนและงบประมาณ

พนักงานเทศบาล
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑

งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ



งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานเทศบาล
- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
(ยุบเลิก)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (กำหนดเพิ่ม)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานประจำรถขยะ (๔)

งานส่งเสริมการเกษตร



งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

พนักงานเทศบาล
- จพ.ง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑
พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
- พนักงานดับเพลิง (๓)

งานนิติการ

พนักงานเทศบาล
- นิติกร (ปก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑

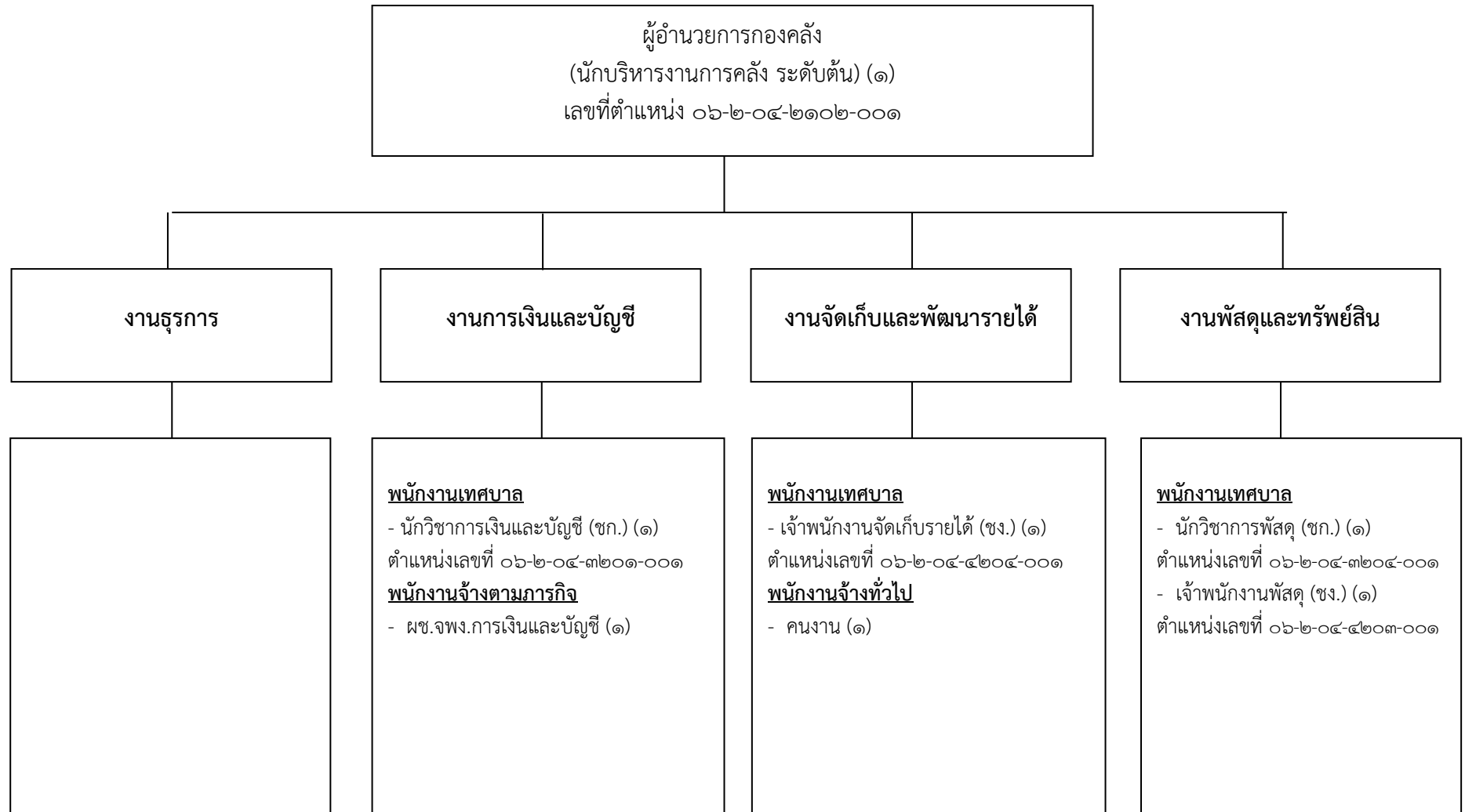
งานพัฒนาชุมชน

พนักงานเทศบาล
- นักพัฒนาชุมชน (ชก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผช.จพ.ง.พัฒนาชุมชน (๑)

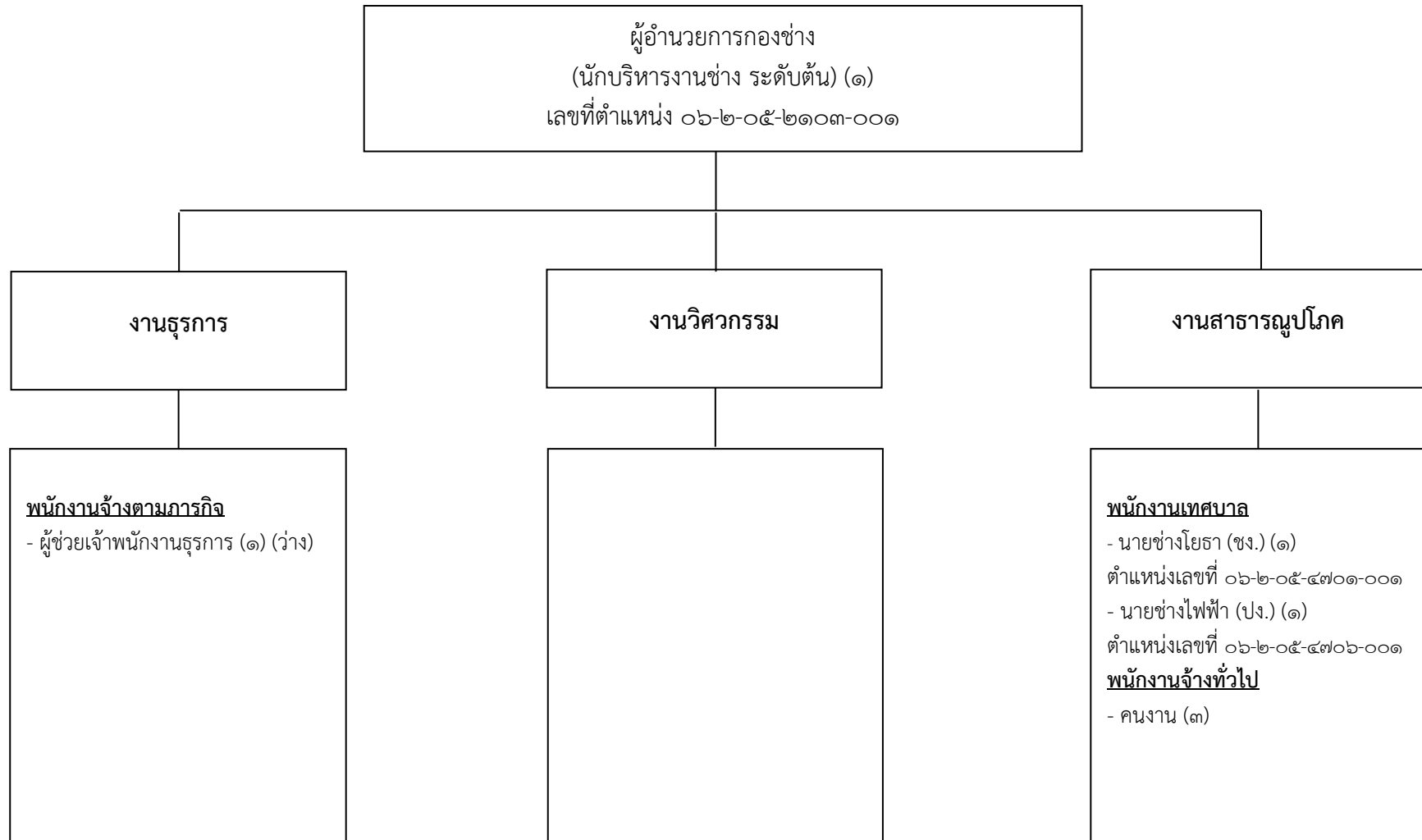
งานการเจ้าหน้าที่

พนักงานเทศบาล
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑

โครงสร้างองค์กร

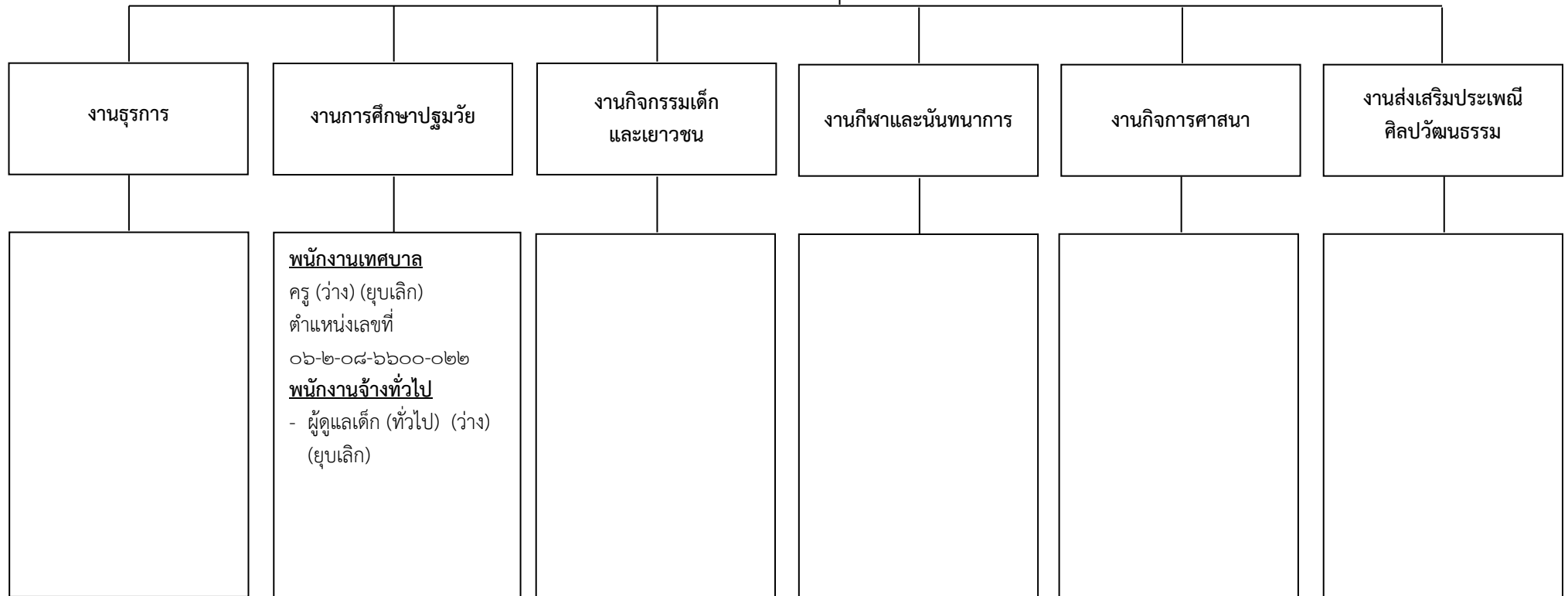


โครงสร้างกองช่าง

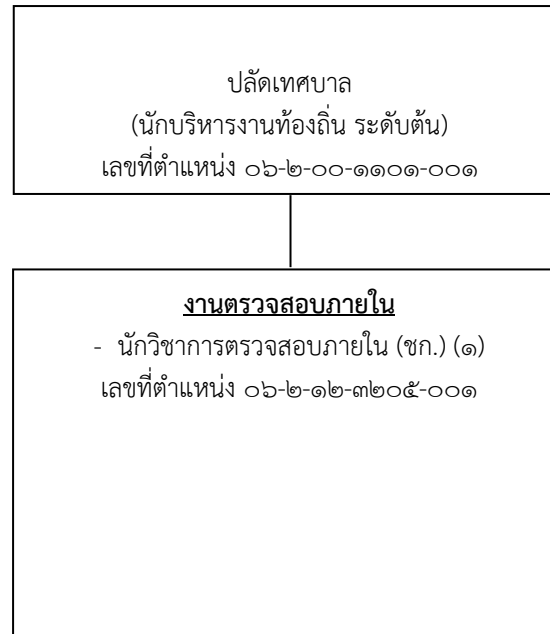


โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)
ตำแหน่งเลขที่ ๐๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มขึ้นๆ	
๑	พนักงานเทศบาล	-	๐๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๑๖,๐๔๐ (ว่างเดิม) *ร้องขอให้กสท. ดำเนินการสอบ แข่งขัน
๒	น.ส.กนกวรรณ บุญยาสัย	รปม.(การจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน)	๐๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๓	น.ส.ดารุณี เฉลิมพงษ์	ศศ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๔	นางภรณ์ยณัฏฐ์ ภูมิเจริญ	รปม.(การจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน)	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๕	นายจำเริญ ขาวกลอง	ศศ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๖	นางวรัญญา ตันอุตม์	น.บ.(นิติศาสตร์)	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มขึ้นๆ	
๗	-	-	-	-	-	๐๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.		-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	น.ส.วัชรินทร์ ไบบุญชูช่วย	บธ.บ.(บริหารงานบุคคล)	๐๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๙	-	-	๐๖-๒-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๐	นายสุรินทร์ สนิทเธอ	ปวส.(เทคนิคยานยนต์)	๐๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๐๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐X๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
พนักงานจ้าง												
๑๑	น.ส.ภาวิณี บัณทิชาติ	ค.บ.วิทยาศาสตร์(ชีววิทยา)	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๒	น.ส.สุวรรณี ธรรมลักษณ์	นศ.บ.(การสื่อสารบูรณาการ)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๓	นายเอกชัย ทองแจ่ม	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายมานพ แก้วเกตุ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	น.ส.ฐิติพร ทองแจ่ม	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มขึ้นๆ	
๑๖	นายพงศ์ธร น้อยถนอม	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายธนพล ภูเพ็ชร	ค.บ.(พลศึกษา)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายทวีศักดิ์ บุญมี	บช.บ.(บัญชีบัณฑิต)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายสันติ สะกุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายวิรัตน์ ไช้แก้ว	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายดุษฎี โคตรรักษา	ปวช.(ช่างยนต์)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายอำพัน ปุ่มเกวียน	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายธันวา น้อยถนอม	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสมพร กอบธรรม	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักร- กลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร- กลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มขึ้นๆ	
๒๕	นายสมยศ ติพย์านนท์	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร- กลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร- กลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
รวม												๔,๖๘๗,๖๘๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มขึ้นๆ	
๒๖	<u>พนักงานเทศบาล</u> นางจริยา สว่างไสว	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๒๗	นางละมัย เบ็ญจกิจ	บธ.บ.(การเงินและการธนา- การ)	๐๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐X๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๒๘	น.ส.วันพร สาสะเน	บธ.บ.(การบัญชี)	๐๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๐๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐X๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๒๙	น.ส.นัชชา ปัญญาสิทธิ์	ปวส.(การบัญชี)	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐X๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๓๐	นางรัตนา ชิดรัมย์	ปวช.(พาณิชย์การ)	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐X๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มขึ้นๆ	
๓๑	พนักงานจ้าง น.ส.ธีรนันท์ ฉากเขียน	ปวช.บริหารธุรกิจ(การขาย)	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๒๘,๘๘๐ (๑๐,๗๔๐X๑๒)	-	-	๑๒๘,๘๘๐
๓๒	น.ส.สุดาร์ตน์ เจริญรักษ์	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
รวม												๑,๗๙๑,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มขึ้นๆ	
๓๓	พนักงานเทศบาล นายลิขิต ทนสิงห์	วท.บ.เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ช่างก่อสร้าง)	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๓๔	นายพิพัฒน์ เมธวัน	วท.บ.เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ช่างก่อสร้าง)	๐๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๐๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐X๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๓๕	นายวิษณุ ทศมาศ	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	๐๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๐๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐X๑๒)	-	-	๒๒๙,๒๐๐
๓๖	พนักงานจ้าง น.ส.ศกุลรัตน์ นทีธี	ศศ.บ.(การพัฒนาชุมชน)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๒๔๐ (๑๒,๒๗๐X๑๒)	-	-	๑๔๗,๒๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มขึ้นๆ	
๓๗	นายอนุชิต นิสยันต์	ปวส.(การก่อสร้าง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	น.ส.วรัญญา ญาติวงศ์	บธ.บ.(การจัดการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายจิรโรจน์ ผิวจันทร์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
รวม												๑,๔๔๖,๓๖๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มขึ้นๆ	
๔๐	<u>พนักงานเทศบาล</u> -	-	๐๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม) *ร้องขอให้กสท. ดำเนินการสอบ แข่งขัน
๔๑	<u>ศพด.ทต.วันยาว</u> -	-	๐๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๔๒	<u>พนักงานจ้าง</u> -	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
รวม												๔๓๕,๖๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๓	พนักงานเทศบาล นางนิภาพร ชาวแกลง	บธ.บ.(การบัญชี)	๐๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ-ภายใน	ชก.	๐๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ-ภายใน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
รวม												๓๔๙,๓๒๐
รวมทั้งสิ้น												๘,๗๐๙,๙๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลวันยาว กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลวันยาวได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลวันยาว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลวันยาว รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลวันยาว ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลวันยาว ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลวันยาว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 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. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย