



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลวังตะกอบ

อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

เทศบาลตำบลวังตะกอก อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยพิจารณาถึงการใช้งบประมาณในภาพรวมของ เทศบาลตำบลวังตะกอกให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและงบประมาณในการปฏิบัติราชการของ เทศบาลตำบลวังตะกอก โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่เกิดความซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งและการจัดกรอบอัตรากำลังด้วยโครงสร้างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังพนักงาน เทศบาล และอำนาจหน้าที่ของ เทศบาลตำบลวังตะกอก ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดชุมพร (ก.ท.จ.ชุมพร) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน เทศบาล ให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังตะกอกให้เหมาะสมอีกด้วย

เพื่อประโยชน์ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น เทศบาล ตำบลวังตะกอกจึงได้มีการจัดทำแผน อัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลวังตะกอกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลวังตะกอก
อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลวังตะกอกจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๒๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล	๒๘

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผน อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลวังตะกอก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังตะกอก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังตะกอก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท. จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังตะกอก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังตะกอกสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังตะกอก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของเทศบาลตำบลวังตะกอก ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลวังตะกอก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลวังตะกอบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลวังตะกอก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสาย

งานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณต่อบุคคลจริง โดยใช้สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยใช้สมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยใช้สมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้อง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น จากการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกัน มากรวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวังตะกอมมีความครบถ้วน เทศบาลตำบลวังตะกอมสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลวังตะกอมจึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังตะกอมว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ตลอดจนความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ โดยการนำ SWAT มาใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัญหา ไม่ว่าจะเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของพื้นที่ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การคมนาคมภายในตำบลในช่วงฤดูฝนยังไม่สะดวกเท่าที่ควร เนื่องจากสภาพถนนส่วนใหญ่ ยังเป็นถนนลูกรัง และถนนดิน สภาพของถนนไม่คงทนถาวร ในช่วงฤดูฝนน้ำกัดเซาะ เป็นหลุมเป็นบ่อ และบางช่วงถนนถูกตัดขาด
 - ไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึงทุกหลังคาเรือน และประชาชนที่อยู่ห่างไกลยังขาดกระแสไฟฟ้าใช้
- ระบบโครงข่ายของโทรศัพท์ยังไม่ทั่วถึง และจำนวนโทรศัพท์สาธารณะยังมีไม่เพียงพอ
 - ไฟฟ้าสาธารณะยังมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะบริเวณตามทางแยกต่างๆ และบริเวณเส้นทางที่เปลี่ยวทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - บางพื้นที่ยังขาดน้ำสำหรับการอุปโภค-บริโภค และการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง
- น้ำสำหรับการอุปโภคและบริโภคในครัวเรือนบางแห่งเกิดสนิมและตกตะกอน

ความต้องการ

- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนดิน ถนนลูกรัง และก่อสร้างเป็นถนนลาดยาง, ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ให้มีความคงทน และวางท่อระบายน้ำ
- ก่อสร้างสะพาน
- ขยายเขตการใช้ไฟฟ้าให้ทั่วถึง
 - ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามจุดสำคัญให้เพียงพอ
 - ขยายเขตระบบประปาส่วนภูมิภาค หรือก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ต้นทุนในการผลิตทางการเกษตรมีราคาสูง แต่ผลผลิตมีราคาตกต่ำ
- ประชาชนขาดอาชีพเสริม ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- การขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ในการนำมาปรับใช้ในการประกอบอาชีพ
 - เกษตรกรขาดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้มีคุณภาพ
 - การขาดความรู้ เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ
 - ประชาชนบางส่วนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

ความต้องการ

- สนับสนุนทุนและจัดหาตลาดรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรโดยตรงจากเกษตรกรในราคาที่เหมาะสมเป็นธรรมเพื่อขจัดพ่อค้าคนกลาง
- สนับสนุนเงินทุน พร้อมอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการนำมาปรับใช้ในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาอาชีพ
- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้มีคุณภาพแก่เกษตรกรและจัดอบรมด้านการส่งเสริมอาชีพ
- ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประชาชนมีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ผู้ด้อยโอกาสขาดโอกาสทางการศึกษา และเด็กบางส่วนยังขาดแคลนทุนทรัพย์สำหรับการศึกษา และการขาดโอกาสในการศึกษา หลังจากจบการศึกษาภาคบังคับ
- การควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อยังไม่ทั่วถึง
- ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพอนามัย การป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ
- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- การแพร่ระบาดของยาเสพติด

ความต้องการ

- ผู้ด้อยโอกาสและเด็กในวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานครบถ้วน และสนับสนุนทุนการศึกษา ให้เด็กมีโอกาสศึกษาเล่าเรียนสูงขึ้น
- จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพอนามัย การป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ
- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
 - มีมาตรการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่ออย่างเข้มงวด โดยการให้ความรู้แก่ประชาชน
 - ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในชุมชน
- พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ บางเรื่องยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

ความต้องการ

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 - จัดอบรมให้ความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก, เก็บกักน้ำไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- การจัดเก็บขยะ และการกำจัดขยะในเขตชุมชนยังไม่ทั่วถึง บางครั้งส่งกลิ่นรบกวน
- มีการบุกรุก ตัดไม้ทำลายป่าเพื่อการเพาะปลูก ทำให้มีน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชน อาสาสมัคร ด้านการอนุรักษ์ป่าไม้ รักษาป่าต้นน้ำ
- ขุดลอกคลองที่ต้นเขิน และกำจัดวัชพืช เพื่อเก็บกักน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
- มีการจัดเก็บขยะ และการกำจัดขยะในเขตชุมชนให้ทั่วถึง
- ต้องให้มีการป้องกันและปราบปรามผู้ที่บุกรุกตัดไม้ทำลายป่าอย่างจริงจัง

๖. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- สถานที่สำหรับออกกำลังกายที่ได้มาตรฐานมีน้อย
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพอนามัย การป้องกัน และการส่งเสริมสุขภาพ

ความต้องการ

- หามาตรการในการควบคุมและป้องกันโรคติดต่ออย่างเข้มงวด
- จัดทำ จัดหาสถานที่สำหรับการออกกำลังกายที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ
- อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพอนามัย การป้องกัน และการส่งเสริมสุขภาพ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ผู้ด้อยโอกาสยังขาดโอกาสทางการศึกษา
- สถานศึกษาในเขตพื้นที่ยังขาดแคลนวัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน

ความต้องการ

- ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้ด้อยโอกาส
- สนับสนุนสถานศึกษาในการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เพื่อให้เทศบาลตำบลวังตะกอก ได้เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ของตำบลวังตะกอก ให้ตรงตามความต้องการของประชาชน ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน จึงกำหนดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลวังตะกอก ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒) มาตรา ๕๐(๒) และมาตรา ๕๑(๘))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดเรือ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๘) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีการอื่น (มาตรา ๕๑(๗))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๒) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))
- (๓) การพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐) และมาตรา ๕๐(๖))
- (๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๖) และมาตรา ๕๐(๖))
- (๖) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๘) ให้มีโรงฆ่าสัตว์และควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒) และมาตรา ๑๖(๒๓))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๕) การจัดให้มีสุสานและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑(๔) และ มาตรา ๑๖(๒๐))
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน ฯลฯ (มาตรา ๕๐(๓) และ มาตรา ๑๖(๑๗))

- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙) และมาตรา ๕๐(๕))
- (๘) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๕๑(๓) และมาตรา ๑๖(๓))
- (๒) การบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))

๕.๖ ด้านการศึกษา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘) และมาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๕๑(๕))
- (๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐(๔) และมาตรา ๑๖(๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ เทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวังตะกอก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน)
 มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลวังตะกอก จะดำเนินการ

เทศบาลตำบลวังตะกอก ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

และภารกิจรอง

ภารกิจหลัก

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 ๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 ๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร
๑๐. งานอื่นๆ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากส่วนราชการราชการต่างๆ ตามกฎหมาย

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
 ๕. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๖. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. การหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลตำบล
๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 ๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
 ๑๒. การท่องเที่ยว
 ๑๓. การผังเมือง
 ๑๔. จัดการศึกษาในท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลวังตะกอก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

จากโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการดังกล่าว ทางเทศบาลตำบลวังตะกอกกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๙ อัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลวังตะกอก และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังตะกอกได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลวังตะกอก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานการโยธา ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานการโยธา ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพด้านสาธารณสุขและควบคุมโรค	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพด้านสาธารณสุขและควบคุมโรค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลวังตะกอก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลวังตะกอก และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลวังตะกอกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ถ่ายโอน -ว่าง ๑ อัตรา-
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-ว่าง ๒ อัตรา-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
ลูกจ้างประจำ								
-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลวังตะกอก นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำล้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำล้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (พนักงานเทศบาล)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (พนักงานเทศบาล)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำล้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำล้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมคิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	(๔๘,๔๓๐)
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)																		
	พนักงานเทศบาล																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๖,๗๖๐	๓๓๔,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๕	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๖๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๗๗,๗๖๐	๓๙๐,๓๖๐	๔๐๓,๓๒๐	(๓๐,๔๗๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๐๐๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๘๖,๔๐๐	(๒๘,๕๖๐)
๗	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๖๐๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๙๖๐	(๒๓,๗๒๐)
๙	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๑๔๐)
๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๕,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
	พนักงานจ้าง																	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑	๑	๑๔๔,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๔๘๐	(๑๒,๐๓๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		๑	๑	๑๒๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๒๐๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๗,๗๖๐	(๑๐,๑๙๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๖๐๐	๑๓๔,๘๘๐	๑๔๐,๒๘๐	(๑๐,๓๘๐)
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	(๑๑,๑๑๐)
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)		๔	๓	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอนทั้ง ๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๗,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๒๘๐	๑๒๗,๒๐๐	๑๓๒,๓๖๐	(๙,๗๙๐)
๑๘	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	พนักงานดับเพลิง		๓	๑	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่าง ๒ อัตรา
กองคลัง (๐๔)																		
	พนักงานเทศบาล																	
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๗,๖๑๐)
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)
	พนักงานจ้าง																	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		๑	๑	๑๒๘,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๙๒๐	๑๓๙,๓๒๐	๑๔๔,๙๖๐	(๑๐,๗๓๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๒๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๑๖๐	๑๓๙,๕๖๐	๑๔๕,๕๐๐	(๑๐,๗๕๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		๑	๑	๑๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๖๐๐	๑๓๔,๘๘๐	๑๔๐,๒๘๐	(๑๐,๓๘๐)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๑๕)																		
	พนักงานเทศบาล																	
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๓๓,๑๘๐)
๓๐	วิศวกรโยธา	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	(๒๑,๘๘๐)
๓๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๓๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑	๑	๑๓๕,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๔๘๐	๑๔๗,๒๔๐	๑๕๓,๑๒๐	(๑๑,๓๓๐)
๓๔	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๑๑๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๕๖๐	๑๒๙,๖๐๐	๑๓๔,๘๘๐	(๙,๙๘๐)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
	พนักงานเทศบาล																	
๓๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	(๒๑,๘๘๐)
๓๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑	๑	๑๑๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๕๖๐	๑๒๙,๖๐๐	๑๓๔,๘๘๐	(๙,๙๘๐)
๓๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๘,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๕๖,๒๔๐	(๑๑,๕๖๐)
๔๐	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๔๑	คนงานประจำรถยนต์		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
(๔)	รวม		๔๙	๔๑	๙,๘๓๔,๗๔๐	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	๓๐๙,๐๐๐	๓๑๔,๔๐๐	๓๒๐,๐๔๐	๑๐,๑๔๓,๗๔๐	๑๐,๔๕๘,๑๔๐	๑๐,๗๗๘,๑๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๒,๐๒๘,๗๔๘	๒,๐๙๓,๖๒๘	๒,๑๕๕,๖๓๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๒,๑๗๒,๔๘๘	๑๒,๕๕๑,๗๖๘	๑๒,๙๓๓,๘๑๖	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๔,๗๖๙	๒๕,๒๑๙	๒๕,๘๗๕	

หมายเหตุ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ตั้งไว้ทั้งสิ้น ๔๖,๘๕๔,๓๙๐ บาท

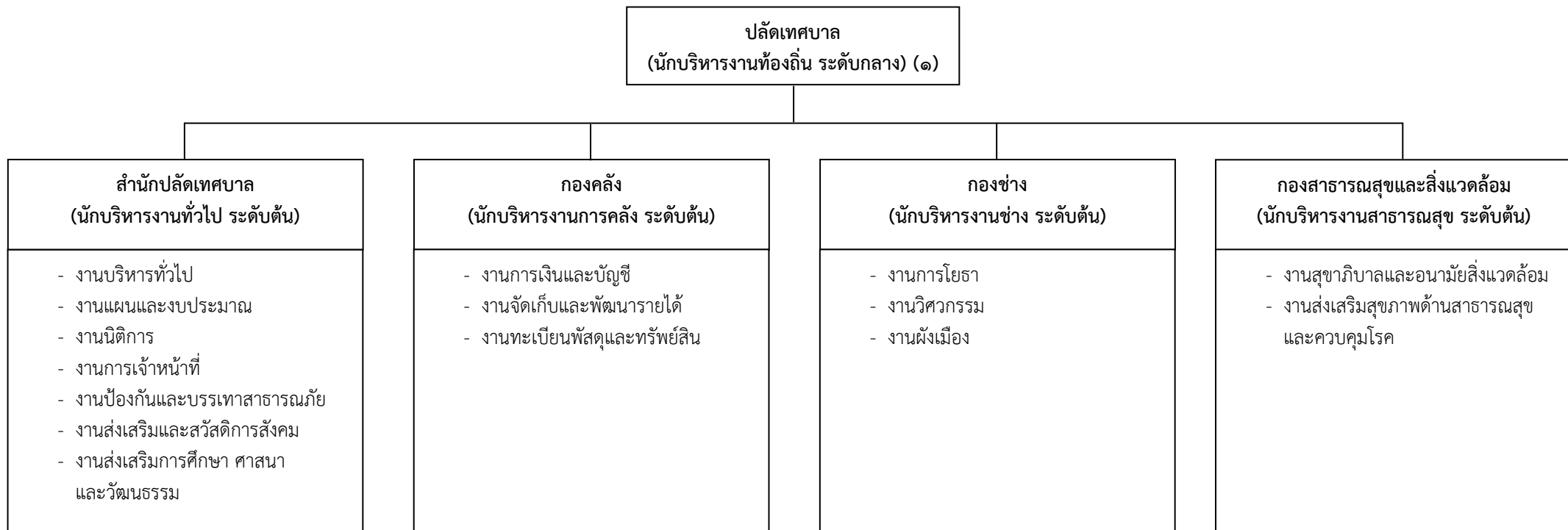
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คือ ๔๖,๘๕๔,๓๙๐ + ๕% เท่ากับ ๔๙,๑๙๗,๑๑๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คือ ๔๙,๑๙๗,๑๑๐ + ๕% เท่ากับ ๕๑,๖๕๖,๙๖๖

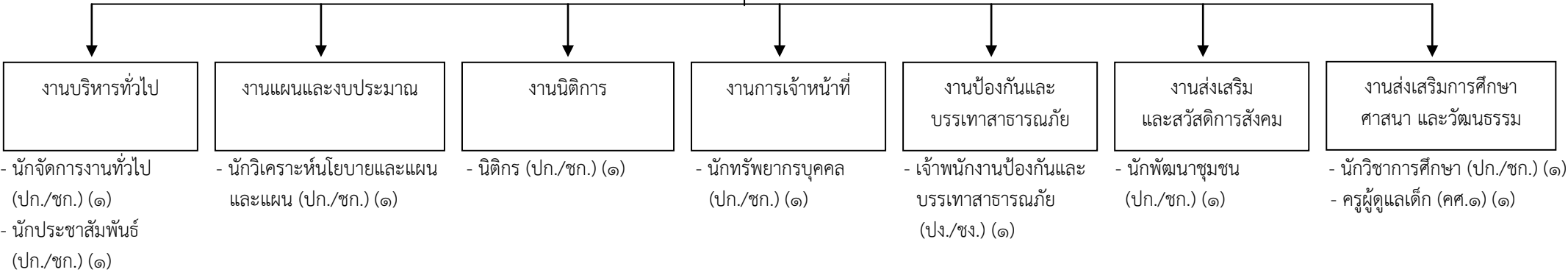
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คือ ๕๑,๖๕๖,๙๖๖ + ๕% เท่ากับ ๕๔,๒๓๙,๘๑๔

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลวังตะกอก



สำนักปลัดเทศบาล
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)



กองคลัง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)

งานการเงินและบัญชี

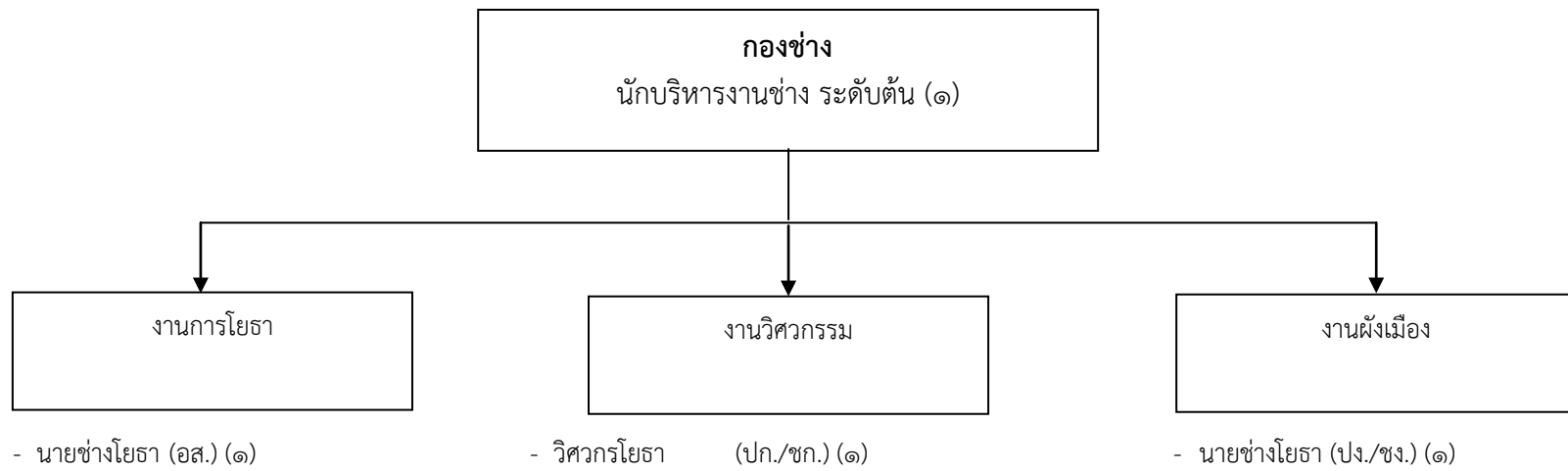
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)

งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)

งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (๑)

งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

- เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑)

งานส่งเสริมสุขภาพด้านสาธารณสุข
และควบคุมโรค

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายภาคิน มากภักดี	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๔๓๓,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๘๑,๑๖๐
สำนักปลัดเทศบาล													
พนักงานเทศบาล													
๒	-	-	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓	นางสาวทิพวรรณ มูลีโก	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๔	นายศุภวิทย์ สุขเกิด	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๕	นายณรงค์ ยิ้มศรี	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	๕๔,๐๐๐	๓๖๕,๖๔๐
๖	นางสาวนงนภัส เพ็ชรโสม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๕๖๐	-	-	๓๔๒,๕๖๐
๗	นางสาวชุลีพร คงจินดา	นิเทศศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๘	นางรัตนาศิริ สอนสวัสดิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงิน/การธนาคาร)	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๘๔,๕๒๐	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๙	นางสาววลัยพร ยังพลจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๑๐	นางอรอนงค์ แก้วชูสมย์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๘๖-๒-๐๑๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	คศ.๑	๘๖-๒-๐๑๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๕๓,๐๔๐	-	-	๒๕๓,๐๔๐
๑๑	พ.จ.อ.พยุงค์ศักดิ์ พรหมพิชัย	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๙๑,๒๔๐
พนักงานจ้าง													
๑๒	นางสุกัญญา อ้นเสถียร	ปวส. (การตลาด)	-	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ		-	-	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ		๑๔๔,๓๖๐	-	-	๑๔๔,๓๖๐
๑๓	นางสาวพัชณีย์ มากเกตุ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		-	-	ผช.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		๑๒๒,๒๘๐	-	-	๑๒๒,๒๘๐
๑๔	นายศิริวัฒน์ สงศรี	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผช.เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน		-	-	ผช.เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน		๑๒๔,๕๖๐	-	-	๑๒๔,๕๖๐
๑๕	นายประเสริฐ พิชยา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑๓๓,๓๒๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐
๑๖	นางสาวปราณี สองสมุทร	ครุศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักขะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักขะ)		๑๔๑,๖๐๐	-	-	๑๔๑,๖๐๐
๑๗	นางสาวเยาวดี กลัดวัง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักขะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักขะ)		๑๓๓,๓๒๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐
๑๘	นางเสาวภรณ์ ทองวัง	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักขะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักขะ)		๑๓๕,๙๖๐	-	-	๑๓๕,๙๖๐
๑๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักขะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักขะ)		๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๐	นายเกียรติศักดิ์ เพ็ชรสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		๑๑๗,๔๘๐	-	-	๑๑๗,๔๘๐
๒๑	นายสุวรรณ สังข์แก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการ		-	-	นักการ		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวดวงใจ สุริยงค์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายนิวัฒน์ บุญยั้ง	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	-	พนักงานดับเพลิง		-	-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	-	-	-	พนักงานดับเพลิง		-	-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๒๕	-	-	-	พนักงานดับเพลิง		-	-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
กองคลัง													
พนักงานเทศบาล													
๒๖	นางชนิดา ชุ่มชิต	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๒๗	นางชลธิชา เอมชม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๒๘	นางสาววาสนา คุ่มชานา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๒๙	-	-	๑๑-๐๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๑-๐๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๓๐	นายอมรศักดิ์ สุนทรพัฒน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑๑-๐๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๑-๐๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐
พนักงานจ้าง													
๓๑	นางสาวกนกกาญจน์ ทิตขนา	ปวส. (การบัญชี)	-	ผ.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		-	-	ผ.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		๑๒๘,๗๖๐	-	-	๑๒๘,๗๖๐
๓๒	นายพิสุทธิ์ สุขวิสุทธิ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผ.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		-	-	ผ.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		๑๒๙,๐๐๐	-	-	๑๒๙,๐๐๐
๓๓	นางสาวณัฐสุดา พรหมประทีป	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผ.เจ้าหน้าที่พัสดุ		-	-	ผ.เจ้าหน้าที่พัสดุ		๑๒๔,๕๖๐	-	-	๑๒๔,๕๖๐
กองช่าง													
พนักงานเทศบาล													
๓๔	นายอนุสรณ์ ยอดสุตา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐
๓๕	นายชัยณรงค์ นารีหวานดี	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๑๑-๒-๐๔-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก.	๑๑-๒-๐๔-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๓๖	นายสิทธิโชค ศรีวัฒนา	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๑๑-๒-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๑๑-๒-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๓๗	-	-	๑๑-๒-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๑-๒-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง													
๓๘	นางสาวปรีชา สุขศิริ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผ.เจ้าหน้าที่ธุรการ		-	-	ผ.เจ้าหน้าที่ธุรการ		๑๓๕,๙๖๐	-	-	๑๓๕,๙๖๐
๓๙	นายศรีรัตน์ เพชรเมือง	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผ.ช่างโยธา		-	-	ผ.ช่างโยธา		๑๑๙,๗๖๐	-	-	๑๑๙,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
พนักงานเทศบาล													
๔๐	-	-	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔๑	นางสาวโชษิตา วันดารมย์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตรสุขภาพ)	๑๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๑๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๔๒	-	-	๑๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ขง.	๑๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง													
๔๓	นางสาวสุพรรณิ ท่องบำรุง	บัญชีบัณฑิต	-	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ		-	-	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ		๑๑๙,๗๖๐	-	-	
๔๔	นายนิสิทธิ์ กัดดวัง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พจน.ขับรถยนต์		-	-	พจน.ขับรถยนต์		๑๓๘,๗๒๐	-	-	
๔๕	นายโอชา สุขศิริ	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๖	นายวรรณชัย พรหมประทีป	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๗	นายธีระพันธ์ ยี่งพลพันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๘	นายธำปกรณ์ หว่างสุภาพ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตรการกีฬา)	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๙	นางสาวปิยาภรณ์ พรหมสถิตย์	นิเทศศาสตรบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลวังตะกอก กำหนดแนวทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลวังตะกอกได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลวังตะกอกจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้มีกลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลวังตะกอก ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของ เทศบาลตำบลวังตะกอก 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 มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย