



ประกาศเทศบาลตำบลนางลือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

.....

ตามที่เทศบาลตำบลนางลือ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ และให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท (ก.ท.จ.ชัยนาท) ตรวจสอบให้ความเห็นชอบนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท (ก.ท.จ.ชัยนาท) มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ แล้วในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลนางลือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายพันท้าย จรูญวิทยา)

นายกเทศมนตรีตำบลนางลือ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลนางลือ
อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสาวภัทราวดี สวัสดิ์)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ เทศบาลตำบลนางลือ ต้องการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) เพื่อกำหนดโครงการการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลนางลือ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วยราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้นเทศบาลตำบลนางลือ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้เทศบาลตำบลนางลือ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลนางลือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนางลือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนางลือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนางลือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลนางลือ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนางลือ

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนางลือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลนางลือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนางลือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลนางลือมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ

เข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลนางลือ ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

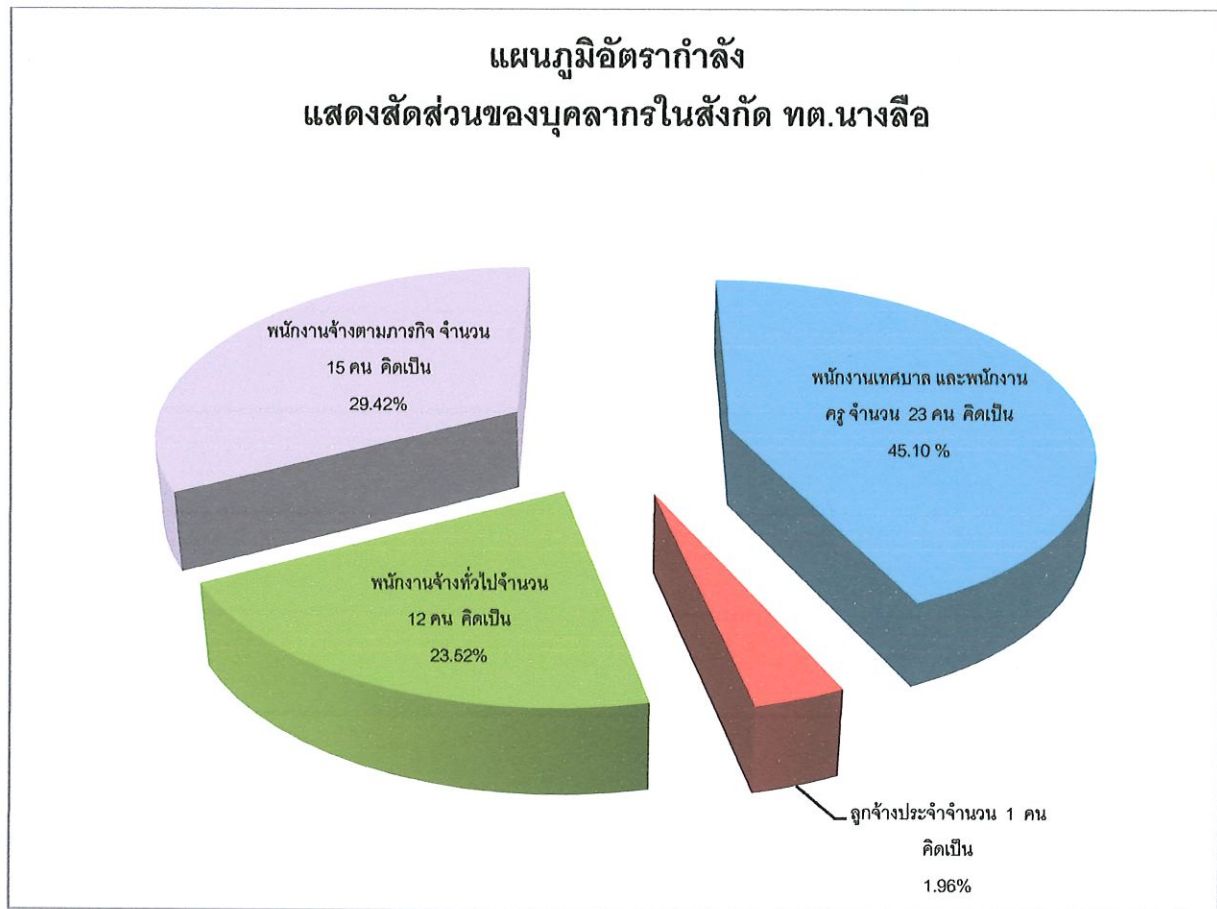
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลนางลือ เป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลนางลือมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลนางลือ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

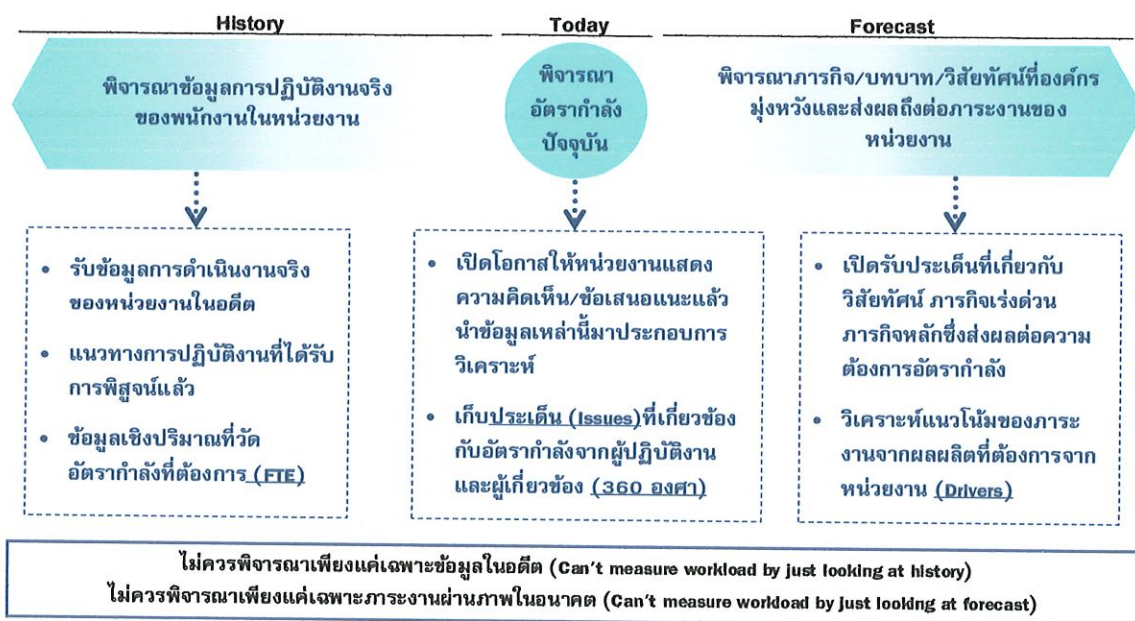
- **สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลตำบลนางลือ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

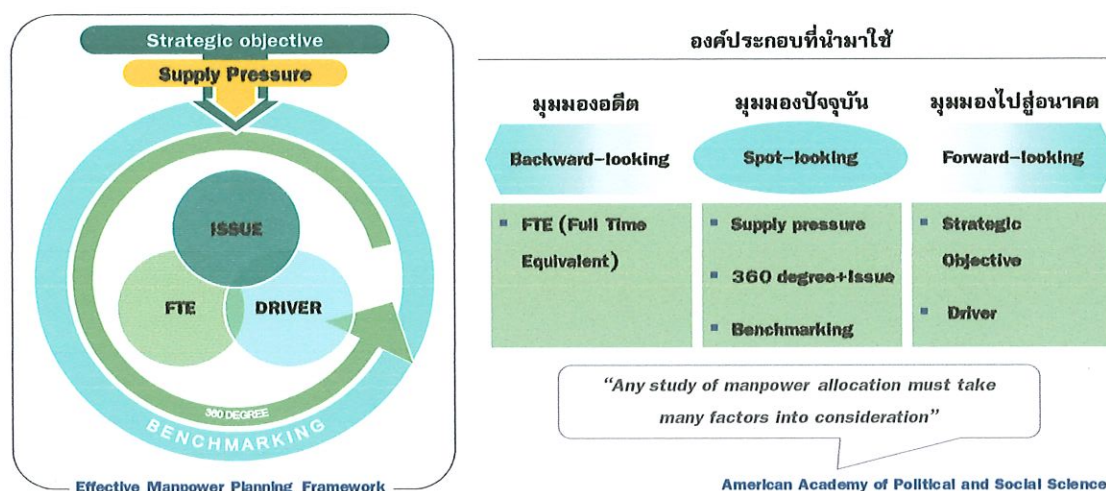
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนางลือไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลนางลือที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนางลือบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลนางลือ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลนางลือดังนั้นการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลนางลือ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา

บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลนางลือ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว /หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลนางลือ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลนางลือ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลนางลือ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลนางลือ(การตรวจประเมิน LPA)

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

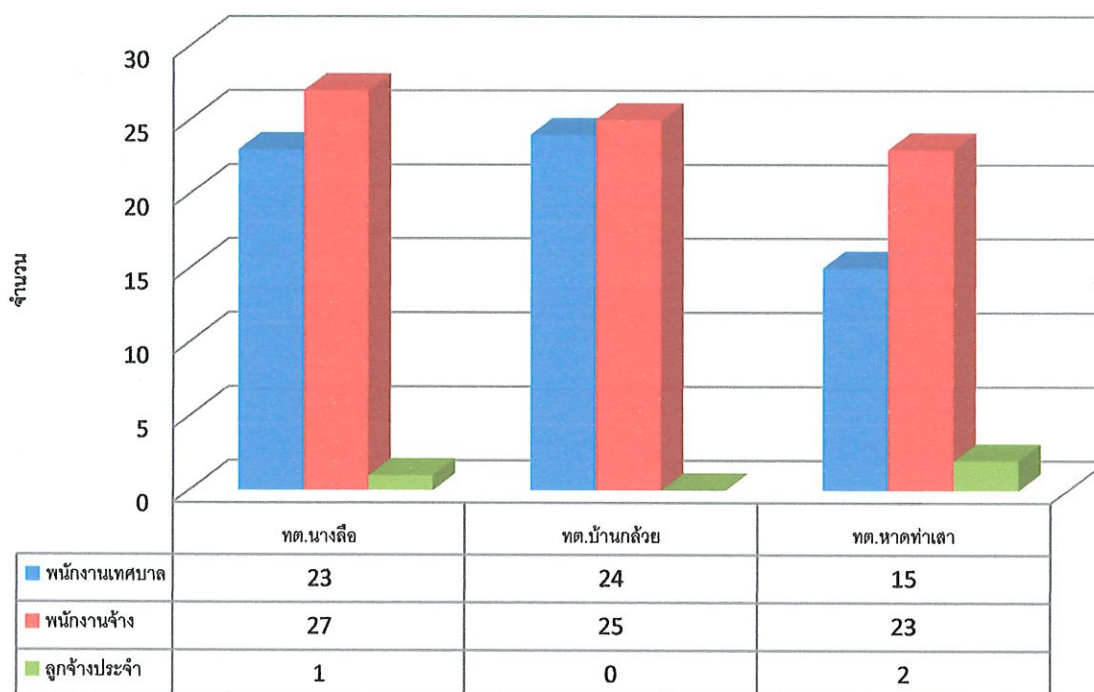
■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร**เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลนางลือ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ**เนื่องจากเทศบาลตำบลนางลือเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลนางลือรองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลนางลือ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลหาดท่าเสาและเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงจำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนางลือ เทศบาลตำบลบ้านกล้วย และเทศบาลตำบลหาดท่าเสา ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะ ภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้ง ๓ แห่ง มี อัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงาน แล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนางลือ จึงยัง ไม่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลนางลือ ได้ขอให้ คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนและคาดการณ์ ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบแข่งขัน และได้พนักงานเทศบาลเพิ่มในตำแหน่งที่ว่าง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

เทศบาลตำบลนางลือได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนางลือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ เทศบาลตำบลนางลือ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลนางลือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลนางลือ โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาลลูกจ้าง ประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ เทศบาลตำบลนางลือ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่ เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้นักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ เทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลนางลือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลนางลือ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลนางลือสามารถวางแผน กำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาล ตำบลนางลือ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลนางลือ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลนางลือ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนางลือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลนางลือ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลนางลือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลนางลือ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนางลือ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนางลือ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลนางลือ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตราค่าจ้างในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตราค่าจ้างในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีของเทศบาลตำบลนางลือ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตราค่าจ้าง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลนางลือ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลนางลือ ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลนางลือ จัดส่งแผนอัตราค่าจ้างที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลนางลือ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
ม.ค.๖๔	แต่งตั้งคณะทำงาน	
ม.ค.๖๔	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การ งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ฯลฯ
ม.ค.๖๔	จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง	
ม.ค.๖๔	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ก.พ. ๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลังให้ กทจ.ชัยนาท	
ก.พ.๖๔	ประชุมคณะอนุกรรมการ ฯ แผนอัตรากำลังฯ	
ก.พ.๖๔	ก.ท.จ.ชัยนาท ประชุมพิจารณาให้ความ เห็นชอบ	
มี.ค.๖๔	จังหวัดจัดส่งมติ กทจ.ชัยนาท ให้ อำเภอเมือง ชัยนาท อำเภอฯ แจ้ง ทต.นางลือ	
มี.ค.๖๔	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนางลือ

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนางลือ พบปัญหาและ
ความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อ
สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการคมนาคมขนส่ง บางหมู่บ้านไม่สะดวก
- การก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
- ปัญหาการจัดทำผังเมือง และการใช้ประโยชน์ที่ดิน
- ครุภัณฑ์ที่ไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย เช่น อาศัยอยู่ในพื้นที่สาธารณะ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
- ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำไม่ประกอบอาชีพ และไม่มีรายได้

- ขาดแคลนเงินทุน ในการประกอบอาชีพ
- ไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- ราษฎรที่มีรายได้น้อยมีหนี้สินและปัญหาในการส่งใช้เงินกู้ยืม

๔.๓ ด้านสังคม

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- การจัดการขยะมูลฝอยขาดการร่วมมือจากประชาชนในการคัดแยกขยะ
- ปัญหาทางด้านการศึกษา มีเยาวชนบ้างกลุ่มที่อยู่นอกระบบการศึกษา
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมไม่ได้รับการดูแลจากบุตรหลาน
- ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดความรู้ในการมีส่วนร่วมทางด้านการเมือง การปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล เช่น การจัดเก็บรายได้
- บุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำมีความรู้ไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ที่มีมากขึ้นทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์
- บุคลากรเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อยไม่สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่มีมาก
- เทศบาล ขาดงบประมาณในการบริหารงาน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขาดความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมกลุ่มเพื่ออนุรักษ์ธรรมชาติ
- ปัญหาการจัดการขยะในชุมชน
- การใช้สารเคมีในสินค้าเกษตร

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

- เยาวชนในครอบครัวยากจนไม่มีค่าใช้จ่ายทางการศึกษา
- ปัญหาเยาวชนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม เช่น ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่ และติดสารเสพติด
- เด็กที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษาคือตามภาคบังคับได้
- การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น
- ราษฎรขาดศีลธรรม ในการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมของศาสนา

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนางลือ

การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนางลือ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลนางลือ คือ “นางลือสดใส ใช้ชีวิตพอเพียง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของ ผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อม

ที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลนางลือ เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลนางลือ ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคม

๑. สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านการป้องกัน ยาเสพติด โรคติดต่อ และอุบัติเหตุ
๒. ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาทุกชนิด ตลอดจนการแข่งขันกีฬาทุกระดับ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้างลานกีฬา ศูนย์กีฬาและอุปกรณ์กีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมและสนับสนุน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ชนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ ทั้งในระบบและนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ให้กับกลุ่มอาชีพและกลุ่มองค์กรต่าง ๆ
๓. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ส่งเสริมให้มีระบบคมนาคมให้ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรกรรม
๓. การป้องกันอุทกภัยและการกัดเซาะตลิ่งริมแม่น้ำพังทลาย
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมือง

๑. การพัฒนาการส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรและหน่วยงาน
๓. การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนางลือ นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนางลือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์กรจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน อย่างจริงจัง เทศบาลตำบลนางลือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนางลือ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาลที่เกี่ยวข้อง ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามหลักภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลนางลือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (กองช่าง)

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (สำนักปลัดเทศบาล)

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (งานป้องกันฯ)

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบรึกษาความสงบเรียบร้อย

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (สำนักปลัดเทศบาล)

(๑) การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการผลิตและการตลาดเมล็ดพันธุ์ข้าวคุณภาพดีและสินค้าเกษตรที่สำคัญให้ได้มาตรฐาน

(๒) การส่งเสริมการลดต้นทุนการผลิต

(๓) การส่งเสริมและพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพนอกภาคการเกษตร

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๕) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (สำนักปลัดเทศบาล)

(๑) การส่งเสริมการใช้พลังงานจากเศษวัสดุเหลือใช้ ฟาร์มปศุสัตว์และพลังงานธรรมชาติ

(๒) การส่งเสริมการประหยัดพลังงาน

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การส่งเสริมการคัดแยกขยะมูลฝอยและกำจัดขยะที่ถูกหลักวิชาการ

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

(๗) คัดกรอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (สำนักปลัดเทศบาล)

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (กองคลัง)

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนางลือ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญ

เพื่อให้เทศบาลตำบลนางลือ สามารถดำเนินการกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่ และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว โดยใช้เทคนิค SWOT ดังนี้

๑. จุดแข็งขององค์กร Strengths

- ที่ตั้งห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองชัยนาทประมาณ ๑๒ กิโลเมตร การคมนาคมสะดวก
- ด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ ไปรษณีย์เอกชน ธนาคาร มีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้บริการครอบคลุมพื้นที่ และเทศบาลได้จัดให้มีบริการข้อมูลข่าวสารที่เป็นความรู้ รวมถึงข่าวสารของทางราชการให้ประชาชนในเขตเทศบาลรับทราบ
- ลักษณะการใช้ที่ดินในพื้นที่เขตเทศบาล เป็นไปตามผังที่กรรมการผังเมืองได้วางเอาไว้
- ประชากรในเขตเทศบาล มีสถานี่ทางเศรษฐกิจที่มั่นคงเพียงพอแก่การครองชีพ ประกอบอาชีพค้าขาย ทำการเกษตรเป็นส่วนมาก
- ในเขตพื้นที่ของเทศบาล มีสถานศึกษาที่ให้ความรู้ทั้งระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา และมีกิจกรรมประเพณีที่ทำกันเป็นประจำ ได้แก่ วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา - ออกพรรษา วันลอยกระทง งานเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา ซึ่งถือเป็นการหล่อหลอมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความกลมเกลียวสามัคคีกัน
- ด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลมีศูนย์ อปพร. ๑ ศูนย์ และยังมีจำนวนอปพร. เพียงพอต่อความช่วยเหลือผู้ประสบภัยทั้งในเขตเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ปริมาณขยะและน้ำเสีย ในเขตเทศบาล สามารถจัดเก็บได้หมด โดยวิธีฝังกลบในพื้นที่บริเวณบ่อขยะของเทศบาลตำบลหันคา และปริมาณน้ำเสียในเขตเทศบาลน้ำส่วนมากจะมาจากบ้านเรือนเป็นส่วนใหญ่
- ประชาชนในเขตเทศบาล มีความสนใจ และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทางการเมืองระดับต่างๆ ซึ่งเห็นได้จากสถิติการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง รวมถึงให้ความร่วมมือในการจัดทำประชาคมหมู่บ้าน หรือกิจกรรมที่ทางเทศบาลจัดขึ้น
- ด้านการสาธารณสุข มีระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (รถ EMS) ให้บริการประชาชน ๒๔ ชั่วโมง

๒. จุดอ่อนขององค์กร Weakness

- เทศบาลตำบลนางลือ มีแหล่งชุมชนน้อย ส่งผลถึงการจัดเก็บรายได้ และเงินจัดสรร/ เงินอุดหนุนจากรัฐบาลมีจำนวนน้อย ทำให้เทศบาลไม่สามารถดำเนินโครงการพัฒนาพื้นที่ในเขตเทศบาลที่มีขนาดใหญ่ๆ ได้
- ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของชุมชน
- การบริหารโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอับความต้องการของประชาชน
- ภาคการเกษตรยังใช้สารเคมีปริมาณสูง

- ประชาชนมีปัญหาเรื่องหนี้สิน

๓. โอกาสขององค์กร Opportunitiy

- ประชาชนในเทศบาลตำบลนางลือ มีความสามัคคี มีการรวมกลุ่มสร้างผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น ทำให้เกิดศักยภาพที่สร้างชุมชนเข้มแข็งได้
- นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
- ตำบลนางลือเป็นแหล่งผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวปลูกที่ดีที่สุดในประเทศไทย
- มีช่องทางเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น

๔. อุปสรรค Threat

- ปัญหาโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ
- ภาคประชาชน เอกชน ขาดความรู้ความเข้าใจ ระเบียบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กระแสวัฒนธรรมตะวันตก ส่งผลให้กลุ่มวัยรุ่น มีพฤติกรรมการเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต ทำให้เกิดปัญหาสังคม เช่น เด็กติดเกมส์ ติดการพนัน ยาเสพติด เป็นต้น

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ มีดังนี้

เทศบาลตำบลนางลือได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลนางลือ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนางลือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๑ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชน และเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลนางลือ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลนางลือ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการและงบประมาณ - งานนิติการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานส่งเสริมการเกษตร - งานการศึกษาและวัฒนธรรม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย - งานบริหารงานทั่วไป - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน - งานนิติการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.กองคลัง ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓.กองช่าง - งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภคและผังเมือง	๒.กองคลัง ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๓.กองช่าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนางสือ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณ และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรา กำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ในอนาคตว่าในระยะ ๓ ปีต่อไป ข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณเพื่อให้ คำนวณค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลนางสือ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
๑๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ครู อันดับ ค.ศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๘	ครู อันดับ ค.ศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ครู อันดับ ค.ศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นายอำนาจ ทบพาทย์
ปลัดเทศบาล

นายพันท้าย จรูญวิทยา
นายกเทศมนตรีตำบลนางสือ

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๘	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๙	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๘	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นายอำเภอ พัทธนา
ปลัดเทศบาล

นายพันท้าย จรูญวิทยา
นายกเทศมนตรีตำบลนางสี

รับทราบ เห็นชอบ
นายอำเภอ/นายกเทศมนตรีตำบลนางสี
เมื่อ ๒-๖ พ.ย. ๒๕๖๔

(นางสาวกัทธาวดี สวัสดิ์)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

นายพันท้าย จรุงวิทยา
นายกเทศมนตรีตำบลนางลือ

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๗๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</u>								
๗๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗๔	๗๔	๗๔	๗๔	-	-	-	

☐ รับทราบ ☒ เห็นชอบ

อนุมัติ ก.ท.จ./ก.อบต.จ. ชัยนาท ครั้งที่ ๑๐/๖๔

เมื่อ ๒๖ พ.ย. ๒๕๖๔



(นางสาวภัทราวดี สวัสดิ์)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ



นายอังกูร พิบพามา
ปลัดเทศบาล



นายพันท้าย จรูญวิทยา
นายกเทศมนตรีตำบลนางลือ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทน จะคิดเป็น ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๐๒,๒๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๙๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๔๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๒๘๐	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๙๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๔๔๙,๖๒๐	๕๖๒,๘๔๐	เงินอุดหนุน เทศบาล
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๔๐๐,๔๘๐	๔๑๔,๐๐๐	
๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๒,๖๘๐	
๖	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๒๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๔๓๔,๒๒๐	๔๔๙,๒๔๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๔๐๒,๔๐๐	๔๑๖,๑๖๐	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๒๙๓,๘๐๐	๓๐๕,๖๔๐	
๙	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๘,๕๖๐	
๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๔๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๓๕๗,๓๒๐	๔๐๓,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๒	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๔๓๕,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	
๑๔	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๓๖๘,๓๒๐	๔๐๓,๓๒๐	กำหนดใหม่
๑๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๙,๓๔๐	ว่างเดิม
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๔๑๙,๘๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๔๓๓,๓๒๐	๔๔๖,๘๖๐	
๑๗	ครู	คศ.๒	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ยรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้าง จะคงใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พ.ภ.	๑	๑	๑๓๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พ.ภ.	๑	๑	๑๖๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๙๖,๗๖๐	๑๙๖,๗๖๐	๑๙๖,๗๖๐	๑๙๖,๗๖๐	
๒๒	ผ.ช.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	พ.ภ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก	พ.ภ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	พ.ภ.	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๙๖,๗๖๐	๑๙๖,๗๖๐	๑๙๖,๗๖๐	๑๙๖,๗๖๐	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	พ.ภ.	๑	๑	๑๒๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐	
๒๖	พนักงานขับรถยนต์ทุกขย	พ.ภ.	๑	๑	๑๒๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	พ.ภ.	๑	๑	๑๕๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๘๖,๗๖๐	๑๘๖,๗๖๐	๑๘๖,๗๖๐	๑๘๖,๗๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																
๒๘	คนงานประจำรถบรรทุกขย	พ.ท.	๓	-	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	๓๖๔,๐๐๐	๓๖๔,๐๐๐	๓๖๔,๐๐๐	๓๖๔,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๙	ภารโรง	พ.ท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	
๓๐	พนักงานดับเพลิง	พ.ท.	๔	-	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	๔๙๒,๐๐๐	๔๙๒,๐๐๐	๔๙๒,๐๐๐	๔๙๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๑	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	พ.ท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	
๓๒	พนักงานขับรถยนต์	พ.ท.	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๓	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขย	พ.ท.	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๔	คนงาน	พ.ท.	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	๖๘๘,๐๐๐	๖๘๘,๐๐๐	๖๘๘,๐๐๐	๖๘๘,๐๐๐	
๓๕	คนงาน	พ.ท.	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๖	คนสวน	พ.ท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	
กองคลัง (๑๔)																
๓๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต.น.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๔๘๒,๓๒๐	๔๘๒,๓๒๐	๔๘๒,๓๒๐	๔๘๒,๓๒๐	
๓๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต.น.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๓๖๓,๗๖๐	๓๖๓,๗๖๐	๓๖๓,๗๖๐	๓๖๓,๗๖๐	
๓๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต.น.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๔๔๙,๓๒๐	๔๔๙,๓๒๐	๔๔๙,๓๒๐	๔๔๙,๓๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งคาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๖๘,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๘๖,๐๐๐	
๔๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปท./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๗๙,๓๒๐	๔๐๓,๓๒๐	๔๐๓,๓๒๐	กำหนดใหม่
๔๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปท./ชก.	๑	-	๒๗๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๒๐	๓๑๑,๓๒๐	ผู้ตรวจการฯ ย้ายมา
๔๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปท.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๗๕,๒๒๐	๑๗๕,๒๒๐	๑๗๕,๒๒๐	
๔๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปท.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๖๕,๑๒๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๔๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลป.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๕,๕๒๐	๒๘๕,๕๒๐	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พท.	๑	๑	๑๘๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๙๑,๕๒๐	๑๙๙,๒๐๐	๑๙๙,๒๐๐	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พท.	๑	๑	๑๗๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๘๒,๒๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พท.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๗๕,๓๒๐	๑๗๕,๓๒๐	
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พท.	๑	๑	๑๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๘๘,๓๒๐	๑๙๕,๐๐๐	๑๙๕,๐๐๐	
๕๐	พนักงานขับรถยนต์	พท.	๑	๑	๑๑๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๓,๗๒๐	๑๒๘,๗๒๐	๑๒๘,๗๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๑	คนงาน	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง (๑๕๒)																		
๕๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.น.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๕๐๔,๒๒๐	๕๑๑,๕๒๐	๕๑๑,๕๒๐	
๕๓	วิศวกรโยธา	ปท./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๗๙,๓๒๐	๔๐๓,๓๒๐	๔๐๓,๓๒๐	กำหนดใหม่
๕๔	นายช่างโยธา	ชก.	๑	๑	๒๔๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๕๕,๒๒๐	๒๖๕,๔๘๐	๒๖๕,๔๘๐	
๕๕	นายช่างโยธา	ปท./ชก.	๑	-	๒๗๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๒๐	๓๑๑,๓๒๐	ผู้ตรวจการฯ ย้ายมา
๕๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๑๑,๔๘๐	๓๑๕,๓๒๐	๓๑๕,๓๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พท.	๑	๑	๑๕๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๕๗,๒๒๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐	
๕๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พท.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๔๔,๕๒๐	๑๕๑,๒๒๐	๑๕๑,๒๒๐	ว่างเดิม
๕๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พท.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๔๔,๕๒๐	๑๕๑,๒๒๐	๑๕๑,๒๒๐	ว่างเดิม
๖๐	พนักงานขับรถกระบะเข้าไฟฟ้า	พท.	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๓๑,๗๒๐	๑๓๗,๐๘๐	๑๓๗,๐๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ยรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖๑	คนงาน	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๒	คนงาน	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๓	คนงาน	พท.	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)															
๖๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	
รวม		-	๗๔	๕๑	๑๕,๓๐๓,๘๘๐	๔๒๖,๐๐๐	๗๔	๗๔	-	-	-	-	๑๖,๖๖๕,๗๖๐	๑๖,๖๖๕,๗๖๐	๑๖,๖๖๕,๗๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและประโยชน์อื่น ๆ

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งสิ้น

๒. มีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง

๓. ประโยชน์ตอบแทนอื่น

๔. เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒+๓

๕. คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๖๕.๖๖๕ X ๑๐๐

๕๗,๗๑๕,๐๐๐

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ใช้เศษอยู่ถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๕๗,๗๑๕,๐๐๐)

มาเป็นฐานคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕๗,๗๑๕,๐๐๐ บาท = (๕๗,๗๑๕,๐๐๐ X ๕%) + ๕๗,๗๑๕,๐๐๐ = ๖๐,๖๐๐,๓๕๐

☐ รับทราบ ☒ เห็นชอบ
ณมติ ก.ท.จ. ก.บ.ด.จ. ส.ย.ท.จ. วันที่ ๑๐ มี.ย. ๒๕๖๕

เมื่อ.....

(นางสาวกัทธราตี สวัสดิ์)

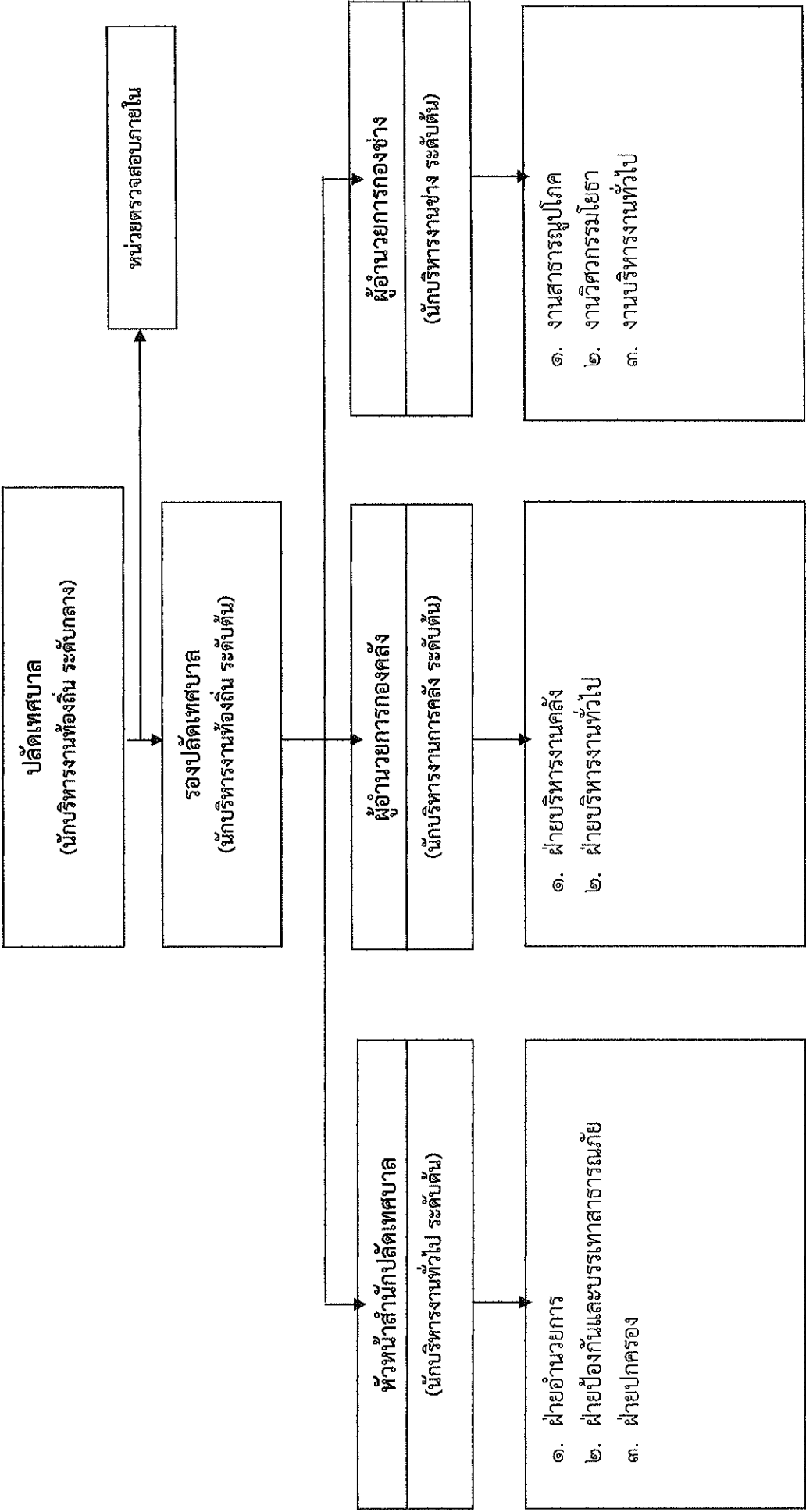
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ


นายอำเภอ หนองบัวลำภู
ปลัดเทศบาล

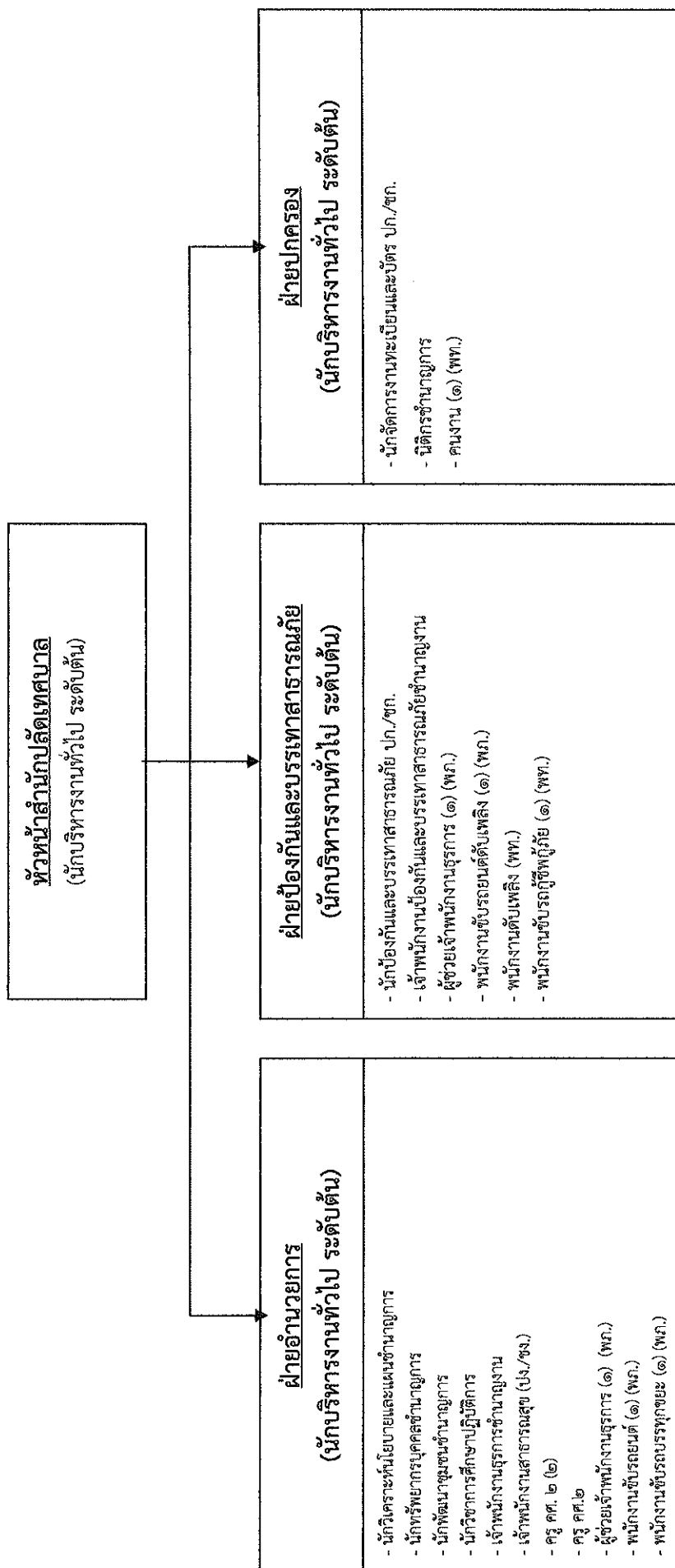

นายพันท้าย จุฑาวิทย์
นายกเทศมนตรีตำบลนาเกลือ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลนางสี



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาลตำบลนางลิ้อ



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติกร	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๓	-	-	๖	๑	-	๒	-	-	๘	๙

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

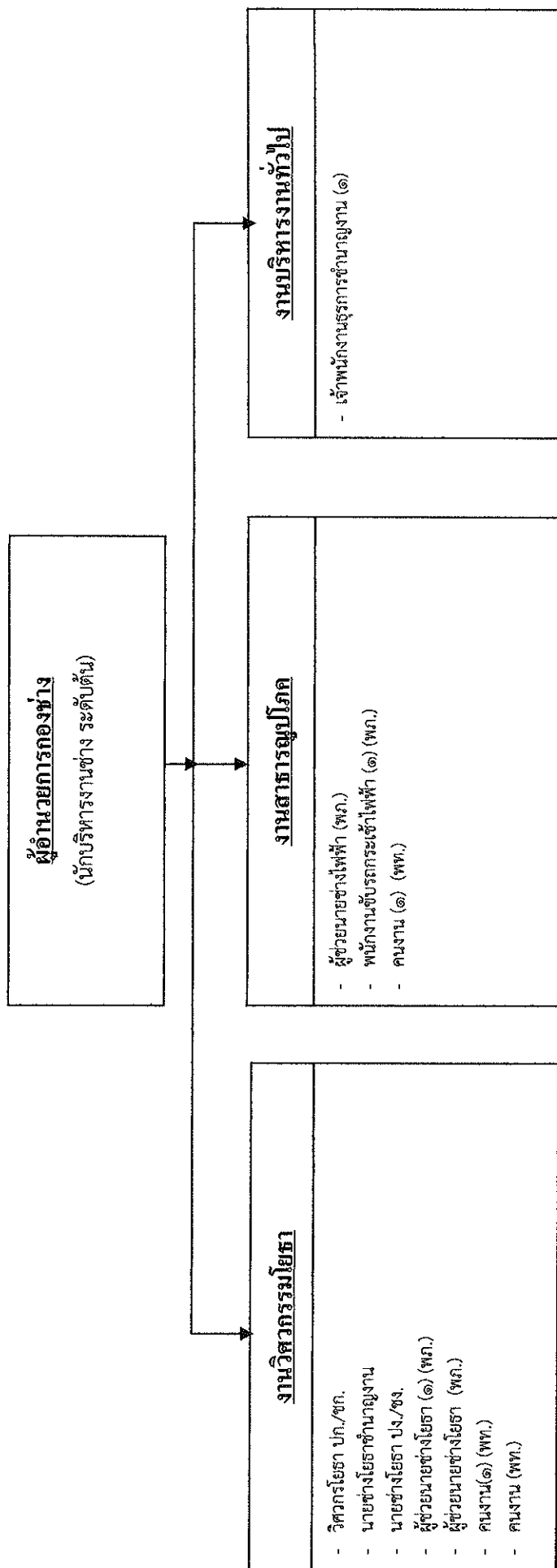


หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) ลูกจ้างประจำ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (พ.ก.) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) (พ.ก.)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- นักวิชาการจัดการเก็บรายได้ ปก./ชก. - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (พ.ก.) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) (พ.ก.) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) (พ.ก.) - คนงาน (๑) (พ.ก.)

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๓	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	๕	๑

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทนอื่น ๆ	
๑	นายอำนาจ พบบาน	ป.โท	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๐๒,๗๒๐		๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	นางสาวสมพร เทพอาษา	ป.โท	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐		๔๖,๐๐๐	-	
สำนักปลัดเทศบาล													
๓	-	-	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐		๔๖,๐๐๐	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา ชง.ก. กสอ.
๔	จ.ส.ด.เดชารินทร์ ทรงล้ำพัง	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐		๑๘,๐๐๐	-	
๕	พ.จ.อ.ทิน มีมาก	ป.โท	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐		๑๘,๐๐๐	-	
๖	นางสาวลักขณา นุ่มแสง	ป.โท	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐		๑๘,๐๐๐	-	
๗	นางชนันณานันท์ อ่อนสมูล	ป.โท	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๓๘๙,๔๐๐		-	-	
๘	นางสาวธนากร เทียงพุ่ม	ป.โท	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐		-	-	
๙	นางสาวพนรัตน์ ชัยมงคล	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๙,๙๒๐		-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่น ๆ	
๑๐	นางธีรพร เสริมสุขต่อ	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๑,๒๘๐	-	-	
๑๑	-	-	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๒	นายทรงศักดิ์ จันทรวง	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕๙,๓๒๐	-	-	
๑๓	นายทวีศักดิ์ สงล่า	ป.โท	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	
๑๔	-	-	๐๙-๒-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๐๙-๒-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดใหม่
๑๕	-	-	๐๙-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ปง./ชง.	๐๙-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๖	พ.จ.อ.วิเวก ศรีน้อย	ปวช.	๐๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปวช.	๐๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๔๑๙,๘๘๐	-	-	
๑๗	-	-	๐๙-๒-๐๑-๖๖-๐๐๐๒๕	ครู	คศ.๒	๐๙-๒-๐๑-๖๖-๐๐๐๒๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘	นางสัทัญญา เทียน้อย	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๑-๖๖-๐๐๐๒๖	ครู	คศ.๒	๐๙-๒-๐๑-๖๖-๐๐๐๒๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	นางสาวอุษา เณรมณี	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๑-๖๖-๐๐๐๒๗	ครู	คศ.๒	๐๙-๒-๐๑-๖๖-๐๐๐๒๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่น ๆ		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๐	นางสาวชนกนันท์ ทองคำ	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๖๘๐	-	-	-	
๒๑	นางสาวจิราภรณ์ หงษ์ใต้	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๙,๖๘๐	-	-	-	
๒๒	นางรุ่งทิพ ขุนทอง	ป.ตรี	-	ผช.หน.สพด.ชุมชนวัดวังเคียน	-	-	ผช.หน.สพด.ชุมชนวัดวังเคียน	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๓	นางสาวอุษณีย์ เงินช้าง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๔	นางประภาณิชา เพ็ชรคุ้ม	ป.โท	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๘,๐๐๐	-	-	-	
๒๕	นายพินิตย์ มีทอง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๘,๐๔๐	-	-	-	
๒๖	นายไตรรัตน์ กรานวงษ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	-	
๒๗	นายภูวดล ช่างคิด	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์แท็กซี่	-	-	พนักงานขับรถยนต์แท็กซี่	-	๑๕๖,๗๖๐	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๘	-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๙	-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๐	-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๑	นางสาวนิศารัตน์ สุโพธิ์	ปวส.	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๒	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๓	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๔	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๕	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๖	นายสุวิชาพร ทรัพย์พาลี	ม.๖	-	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๓๗	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่น ๆ	
๓๘	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่างเดิม
๓๙	นางสาวเมวดี คูณธรรม	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๔๐	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่างเดิม
๔๑	นางสาวอัมพร คิลป์ชัย	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๔๒	นางสาวกนกพร จิวใจแก้ว	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๔๓	นางสาวสุรรัตน์ พักผ่อน	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๔๔	นางสาวอุษา โตเทศ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๔๕	นายนิวัฒน์ พิมพ์เกตุ	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๔๖	นายไพโรจน์ ประสานสาย	ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	การขออัตราจ้างเดิม			การขออัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ		
กองคลัง													
๔๗	น.ส.พัชรินทร์ ทวีทรัพย์วงศ์	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-		
๔๘	นางสาวเอ ใจแสน	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	-		
๔๙	นางอุบล ศรีทองอินทร์	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๕	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๕	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-		
๕๐	นางประทุม เกษมวัฒนา	ป.โท	๐๙-๒-๐๔-๓๒๕๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๙-๒-๐๔-๓๒๕๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๒๕,๔๘๐	-	-		
๕๑	-	-	๐๙-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๐๙-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-		กำหนดใหม่ อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ กสอ.
๕๒	-	-	๐๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ชก.	๐๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ชก.	๒๕๗,๙๐๐	-	-		
๕๓	นางสาววิจิตรรัตน์ เกตุนาม	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพ.การเงินและบัญชี	ป.ก.	๐๙-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพ.การเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๗๑,๗๒๐	-	-		
๕๔	นางสาวอุษณีย์ สนิทชาติ	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพ.จัดเก็บรายได้	ป.ก.	๐๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพ.จัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑๕๒,๗๖๐	-	-		
ลูกจ้างประจำ													
๕๕	นางวงพลอย ทองมัน	ป.ตรี	-	จพ.การเงินและบัญชี	-	-	จพ.การเงินและบัญชี	-	๒๖๖,๗๖๐	-	-		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๖	น.ส.สุรีย์นิภา ศรีทองอินทร์	ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๘๔,๐๘๐	-	-	
๕๗	นางเกษภาภรณ์ แสงทัฬห	ปวส.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๗๕,๒๐๐	-	-	
๕๘	นางสาวสายชล จันทร์เมือง	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๖๒,๐๐๐	-	-	
๕๙	น.ส.ธัญญรัตน์ รัตนพงศ์ทวี	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๐,๐๘๐	-	-	
๖๐	นายบรรเทิง จูเที่ยง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๘,๙๒๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๑	น.ส.อัจฉริยภรณ์ นิรนาทพันธ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	การบออัตรากำลังเดิม			การบออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่น ๆ	
กองช่าง												
๖๒	นายพรสิน จูเทศ	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๐๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๒,๐๐๐	-		
๖๓	-	-	๐๙-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๐๙-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๓๒๐	-		กำหนดใหม่
๖๔	นางสาวสมพร สิมประเสริฐ	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๐๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔,๓๒๐	-		
๖๕	-	-	๐๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๐๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๔,๓๒๐	-		อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ กสอ.
๖๖	นางสาวจุฑารัตน์ ทองเขียว	ปวส.	๐๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐,๒๕๐	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๗	นายปรีชา บุญมี	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕,๑๒๐	-		
๖๘	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓,๐๐๐	-		ว่างเดิม
๖๙	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓,๐๐๐	-		ว่างเดิม
๗๐	นายบัญชา ชูเกต	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	๑๒,๖๐๐	-		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๑	นายอนุชา โตเทศ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๒	นายทรงวุฒิ บุญ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๓	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๗๔	-	-	๐๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๐๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลนางลือ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้ประโยชน์แค่ไหน ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรมีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ 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 วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนางลือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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

.....