

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ

เทศบาลตำบลหนองแดง

อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)



ประกาศเทศบาลตำบลหนองแดง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสามารถ วงศ์เลียบ)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแดง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน เพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนของเทศบาล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้เทศบาลตำบลหนองแดง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลหนองแดงได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ไม่ให้สูงเกินกฎหมายกำหนด

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองแดง	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหนองแดง	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๔๖

ภาคผนวก

- สำเนาบันทึกขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาบันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลหนองแดง ให้ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ และการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ และตามมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยอาศัยระเบียบ หลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน (ก.ท.จ.น่าน) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน (ก.ท.จ.น่าน) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน (ก.ท.จ.น่าน) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลทำแผนอัตรากำลังของ เทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน (ก.ท.จ.น่าน) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองแดงจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา วิเคราะห์ บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับวิเคราะห์สถานการณ์ สถานะแวดล้อม สถานการณ์การเมือง และแนวโน้มสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบการพิจารณาความต้องการและความจำเป็นบุคลากร และรวบรวมจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแดงมีโครงสร้างการบริหารงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๖๔ และการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแดงมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน (ก.ท.จ.น่าน) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองแดง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแดงสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองแดงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแดงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองแดง

“ สร้างสังคม อุดมปัญญา ชุมชนก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ดำรงวิถีชีวิตพอเพียง อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมด้วยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ”

จากวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองแดงข้างต้น ซึ่งได้มาจากยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองแดง ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองแดง ซึ่งประกอบด้วย ๗ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการจัดการวิถีชีวิตชุมชนพื้นที่ต้นน้ำ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลหนองแดง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้จัดทำขึ้นภายใต้ข้อมูล ผลการวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์การพัฒนา วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กร และปัจจัยต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการบริหารงานในอนาคต

๓.๑ ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองแดง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน แผนพัฒนาจังหวัดน่าน แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองแดง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองแดงบรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ ทำให้มีความจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ในปัจจุบันและอนาคต ภายใต้สภาวะข้อจำกัดด้านรายได้

๓.๒ ได้พิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และวางระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้สามารถพร้อมแก้ไขปัญหาของจังหวัดน่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองแดงประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๓.๒.๒ กองคลัง

๓.๒.๓ กองช่าง

๓.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๒.๕ กองยุทธศาสตร์และสิ่งแวดล้อม

๓.๒.๖ กองการศึกษา

๓.๒.๗ หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ ได้ทำการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน โดยนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมาใช้พิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้กำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวน ระดับ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่ต้องการ รวมทั้งวางแผนทางความก้าวหน้าในสายงานต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑ มีการจัดชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปด้วยความประหยัด และคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ได้พิจารณาถึงการวางกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลหนองแดง ดังนี้

พนักงานเทศบาล

ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนัก/ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง

ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น โดยกำหนดจ้างพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๓.๒ การจัดสรรพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต่างๆ คณะกรรมการได้พิจารณาถึงความเหมาะสม กับสภาพงาน คุณภาพงาน ที่มุ่งหวัง สภาพพื้นที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานของเทศบาลตำบลหนองแดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบงบประมาณด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายแต่ละปี เพื่อปฏิบัติตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในแต่ละปีด้วย

๓.๔ ได้ทำการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง โดยการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามความจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ภายใต้สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า ย่อมต้องใช้บุคลากรมากกว่า ซึ่งเป็นการนำแนวทางเปรียบเทียบ โดยให้ทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองแดงวิเคราะห์ค่างานของส่วนราชการและอัตรากำลังคนที่มีอยู่ในแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้ทราบว่าภารกิจงานมีความสัมพันธ์กับอัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันหรือไม่ ซึ่งจะทำให้การวางแผนกำหนดอัตรากำลังเพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาดังนี้

๓.๔.๑ พิจารณางานของแต่ละสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่

๓.๔.๒ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภารกิจงานที่ปฏิบัติอยู่
- ไม่มีภาระงาน ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

๓.๕ คณะกรรมการได้มีการนำผลงานที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลหนองแดงมาเปรียบเทียบกับผลงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และได้ทำการปรับเปลี่ยน จำนวนบุคลากร ให้เกิดความเหมาะสม ได้ประสิทธิภาพคุ้มค่ากับงบประมาณ เพื่อให้ราชการและประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๓.๖ นอกจากวิเคราะห์ทางตรงแล้ว เทศบาลตำบลหนองแดงยังนำข้อมูลทางอ้อมที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย มาประกอบในการวิเคราะห์ตามแนวคิดแบบ ๓๖๐ องศา โดยคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

๓.๖.๑ พิจารณาจากสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองแดงแล้วคำนวณปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ว่ามีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านใดและอัตรากำลังคนที่ปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลังคน การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เป็นการเตรียมการสำหรับกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง ที่ยังมีภารกิจงานที่ต้องทำอยู่ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งให้เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากบุคลากรภายใน และบุคคลภายนอก จากแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านมา

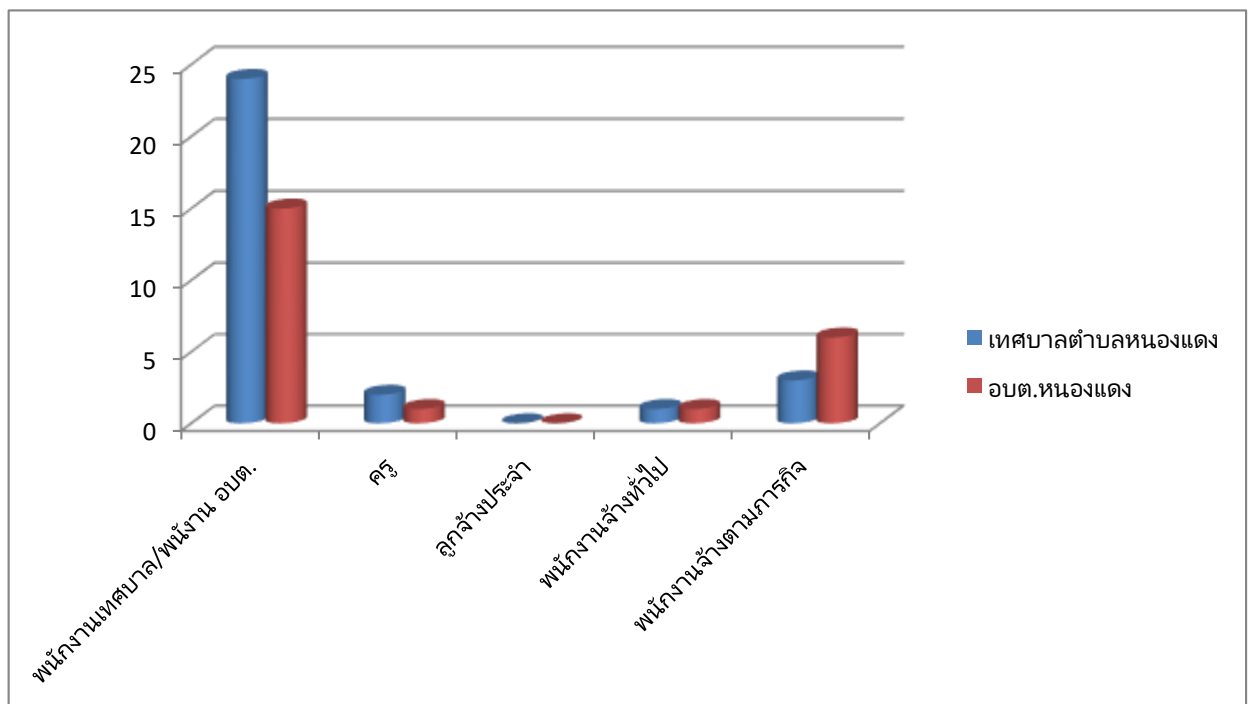
๓.๗ คณะกรรมการ ได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง ซึ่งมีภารกิจงาน ลักษณะงาน รวมถึงสภาพพื้นที่ที่มีความคล้ายคลึงกัน เพื่อพิจารณาในเรื่องของกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนี้

ตารางแสดงข้อมูลงบประมาณรายจ่ายประจำปีและกรอบอัตรากำลัง

รายการ	เทศบาลตำบลหนองแดง	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	๓๕,๕๐๐,๐๐๐	๒๑,๕๐๐,๐๐๐
พนักงานเทศบาล/พนักงาน อบต.	๒๔	๑๕
ครู	๒	๑
ลูกจ้างประจำ	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๖

จากตารางแสดงข้อมูลงบประมาณรายจ่ายประจำปีและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง จึงนำมาจัดทำแผนภูมิการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังทั้งสองแห่ง แสดงให้เห็นเป็นดังนี้

แผนภูมิการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง



จากตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลหนองแดงกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงกัน ลักษณะสภาพพื้นที่คล้ายคลึงกัน ภารกิจงานลักษณะงานที่ปฏิบัติใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่ากรอบอัตราของพนักงานเทศบาล /พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีความแตกต่างกัน พนักงานครู พนักงานจ้าง มีความใกล้เคียงกัน ทั้งนี้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลหนองแดง ได้พิจารณากรอบอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันเมื่อเทียบกับปริมาณงานและภารกิจงานที่ต้องดำเนินการ รวมถึงคำนึงภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลประกอบแล้ว จึงพิจารณาให้คงกรอบอัตราค่าจ้างไว้ตามเดิม

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลหนองแดงนั้น มิได้มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น มุ่งเน้นการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่อง การทำกระบวนการจริงจะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวสามารถนำผลการทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการอันนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อเทศบาลในการปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้น หรือลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองแดง ได้ทำการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองแดงแล้ว สรุปสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ขาดแคลนแหล่งน้ำในเกษตรและน้ำประปาในการอุปโภคบริโภคที่เพียงพอและได้มาตรฐาน
๒. ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการเดินทางในช่วงกลางคืน รวมถึงอาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมเกิดขึ้นได้
๓. รางระบายน้ำไม่เพียงพอกับการขยายตัวของชุมชน
๔. ถนนที่ใช้สำหรับการสัญจรไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

ความต้องการ

๑. ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการทำการเกษตรให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ปรับปรุงแหล่งน้ำสำหรับผลิตน้ำประปาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการในครัวเรือน
๓. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้มีแสงสว่างเพียงพอครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ก่อสร้างและปรับปรุงรางระบายน้ำให้อยู่ในสภาพใช้งานได้และรองรับการขยายตัวของชุมชน
๕. ปรับปรุงและก่อสร้างถนนให้ครอบคลุมพื้นที่

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ
๒. ขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า
๓. ขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
๔. ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน

ความต้องการ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าทางการเกษตรให้มีราคาสูงขึ้น

๒. จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าและส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อจำหน่ายสินค้า
๓. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและจัดตั้งกลุ่มอาชีพ และให้มีการจ้างแรงงานในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. เยาวชนและวัยรุ่นมีการมั่วสุมและยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด
๒. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง
๓. ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ประชาชนในเขตพื้นที่บางส่วนยังมีสภาพที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง

ความต้องการ

๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมเด็กเยาวชนทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา
๒. รณรงค์ปลูกจิตสำนึกต่อต้านยาเสพติดทั้งกลุ่มเยาวชน และกลุ่มผู้นำชุมชน
๓. ส่งเสริมให้มีการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก และผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง
๔. ให้การสงเคราะห์ในด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ยากไร้

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

๑. ขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของเทศบาล
๓. ศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
๔. งบประมาณที่มาจากรายได้ของท้องถิ่นที่จัดเก็บเองจัดเก็บได้น้อย เพราะสภาพท้องถิ่นเป็นสังคมชนบท ทำให้การพัฒนาในด้านอื่น ที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณสูงไม่สำเร็จตามความต้องการ
๕. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

ความต้องการ

๑. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของเทศบาล
๓. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของเทศบาลให้ประชาชนได้รับรู้
๔. จัดสรรงบประมาณการพัฒนาให้หมู่บ้านอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๕. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๖. ให้รัฐบาลกระจายรายได้แก่ อปท. อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และภารกิจที่มีมากขึ้น

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาเรื่องขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็นรำคาญ
๒. การใช้สารเคมีในการทำเกษตร
๓. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ขาดสถานที่ออกกำลังกาย เล่นกีฬา

ความต้องการ

๑. จัดกิจกรรมและส่งเสริมให้ความรู้กับประชาชนในพื้นที่ในการกำจัดขยะด้วยตนเอง
๒. ส่งเสริมให้ความรู้ประชาชนลดการใช้สารเคมีในการทำเกษตร
๓. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและป่าต้นน้ำ
๔. จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย เล่นกีฬา ที่เพียงพอและเหมาะสม

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
๒. ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านการสาธารณสุข

ความต้องการ

๑. รณรงค์และให้ความรู้ในเรื่องโรคระบาดต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและครอบคลุมพื้นที่
๒. รณรงค์และจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย
๓. ให้ความรู้ด้านการสาธารณสุขให้ประชาชนอย่างทั่วถึง

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนมีไม่พอเพียง
๒. เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐานเนื่องจากมีฐานะยากจน
๓. ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ได้รับการสืบสานต่อ

ความต้องการ

๑. จัดหาวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ
๒. ส่งเสริมอาชีพให้กับเด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา
๓. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่าง ๆ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลหนองแดง

จากการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาลตำบลหนองแดงโดยพิจารณาจากสภาพพื้นที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้วมีดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ
- (๗) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๕) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๖) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๘) การส่งเสริมกีฬา
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๒) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๔) เทศพาณิชย์
- (๕) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การจัดการศึกษา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

และจากการที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองแดงได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพโดยรวมของพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ สภาพองค์กรของเทศบาลตำบลหนองแดงตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองแดง ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ สร้างสังคม อุดมปัญญา ชุมชนก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ดำรงวิถีชีวิตพอเพียง อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมพร้อมด้วยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองแดง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและการบริการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการจัดการวิถีชีวิตชุมชนพื้นที่ต้นน้ำ

เป้าประสงค์

- ๑. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างทั่วถึง
- ๒. ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียงและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ สร้างงาน เพิ่มรายได้ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ประชาชน เข้มแข็งและยั่งยืน และส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การศึกษาที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง
- ๔. ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ ให้ประชาชนมีสุขภาพและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- ๕. ส่งเสริมสุขภาพพลานามัย พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV
- ๖. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๗. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๘. การบริหารและการบริการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๙. ตระหนักและร่วมอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำน่าน

กลยุทธ์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลหนองแดงให้มีความสะดวกและมีมาตรฐาน เช่น ระบบไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ ท่อระบายน้ำ การจัดระเบียบผังเมืองให้เป็นระเบียบน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

- การสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคลครอบครัว ชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- การเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

- การบำรุง รักษา อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและส่งเสริมการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่กับชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด โดยการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและกำจัดขยะมูลฝอยด้วยตนเอง

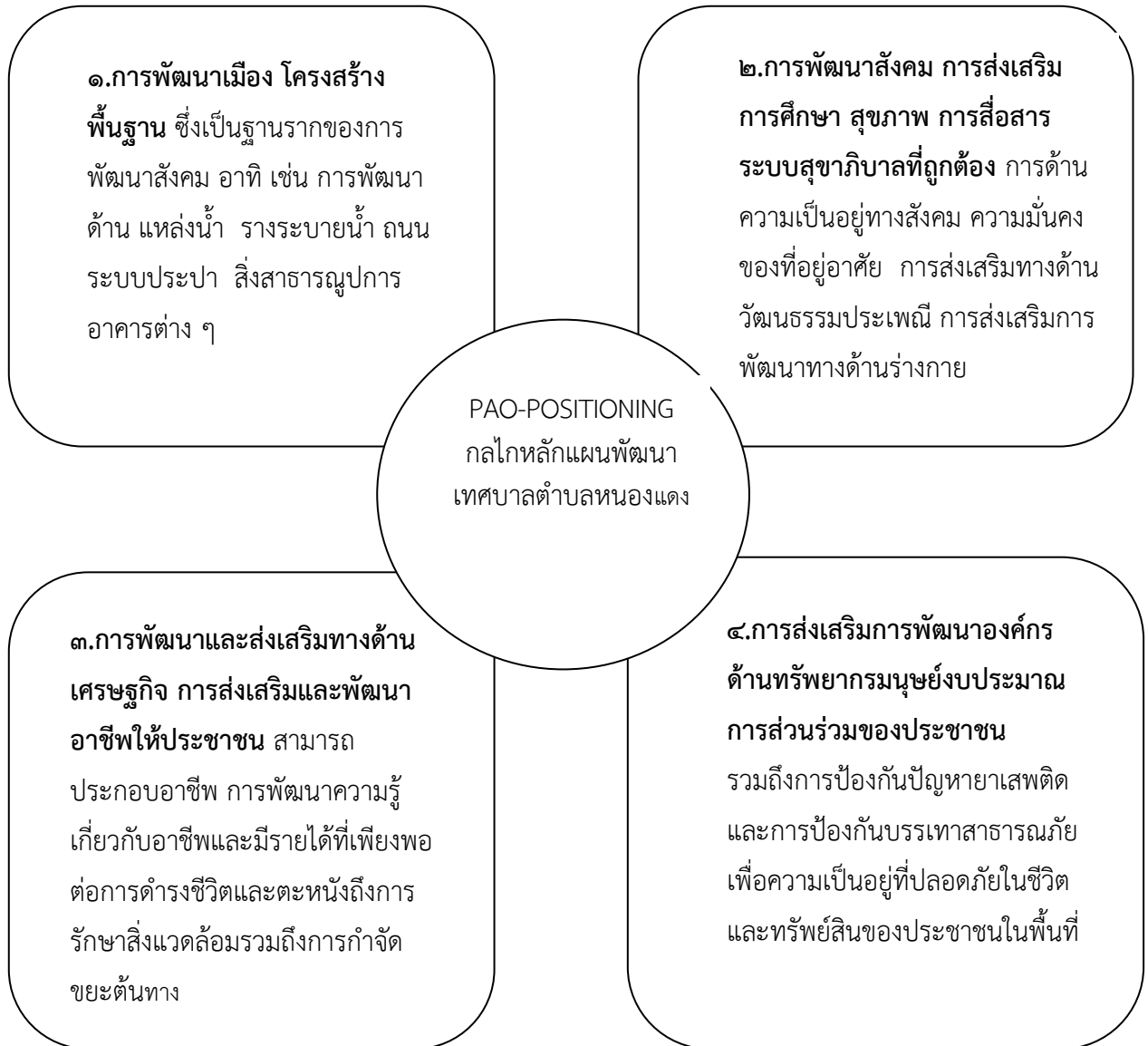
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

- การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อยตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

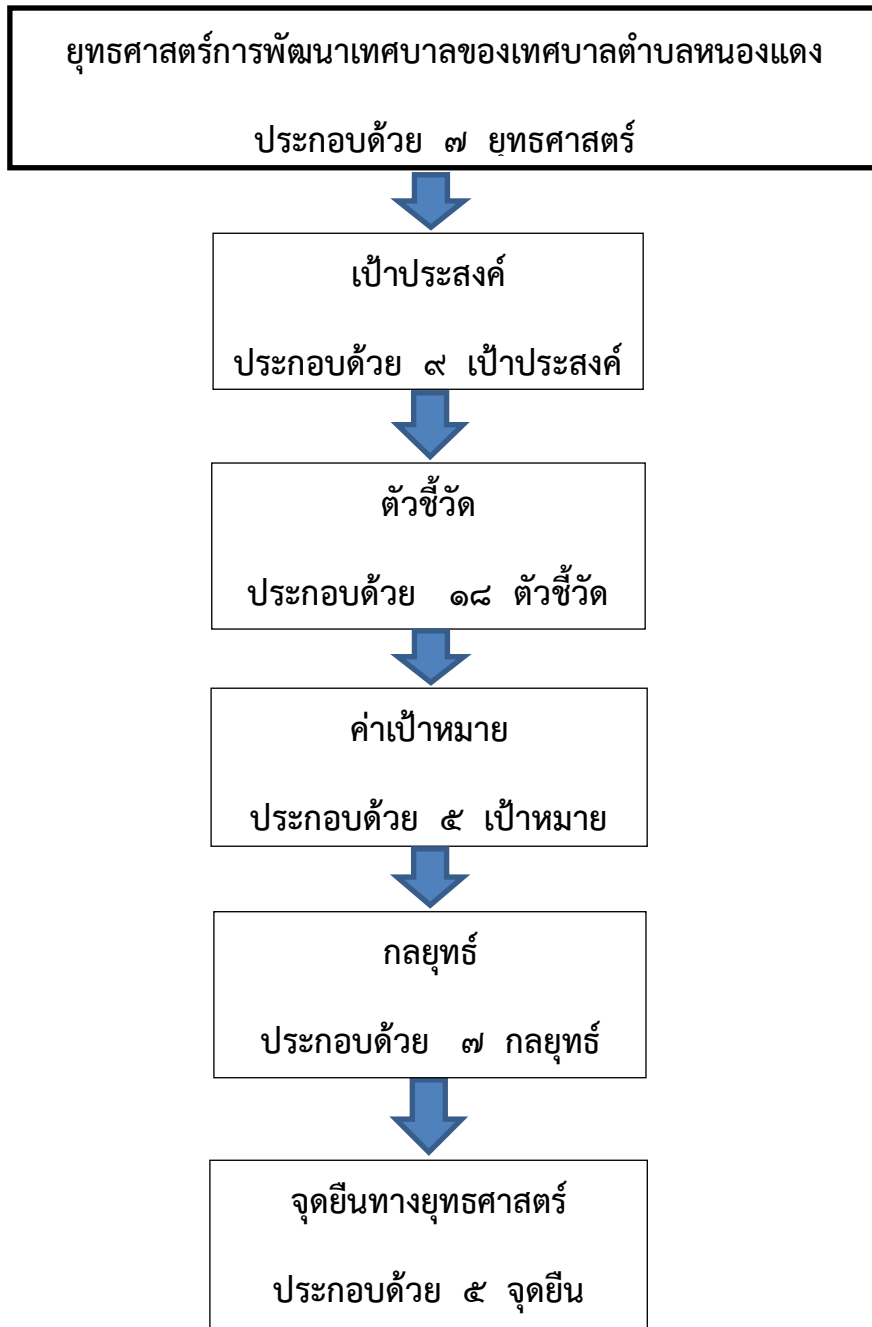
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการจัดการวิถีชีวิตชุมชนพื้นที่ต้นน้ำ

- การสร้างความตระหนักและร่วมอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำน่านรวมถึงการจำกัดขยะต้นทางของประชาชนในพื้นที่

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

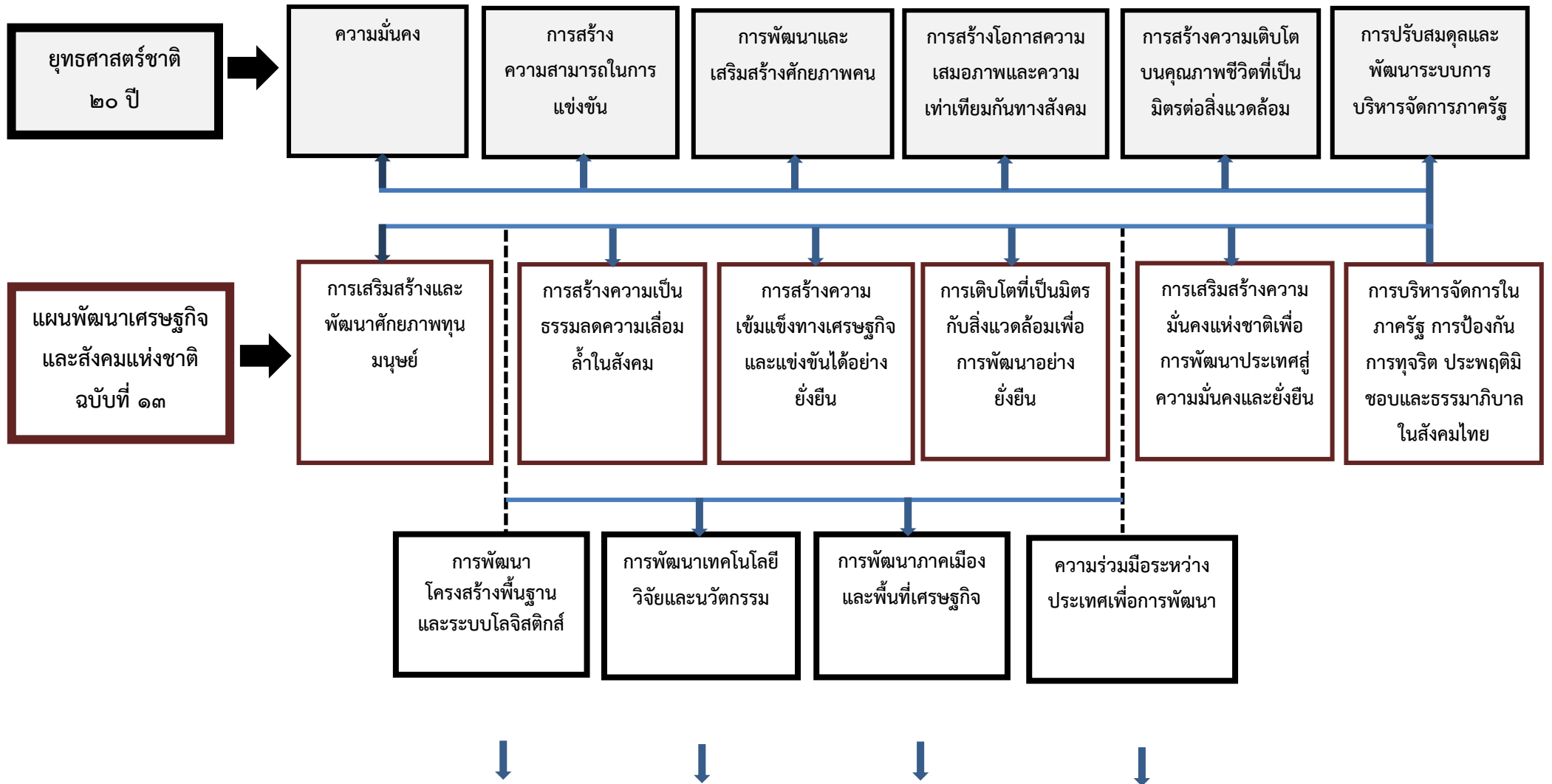


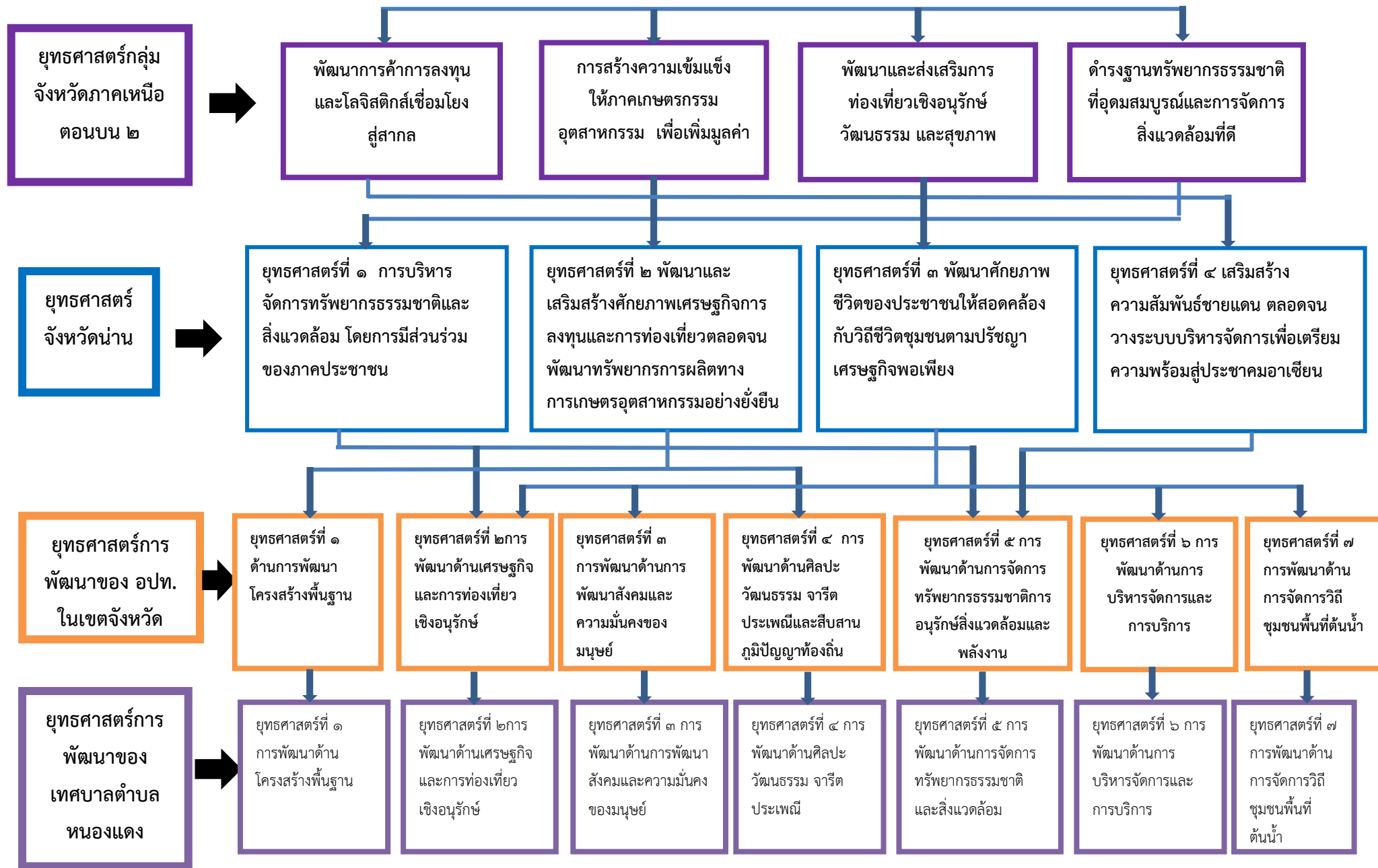
ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม
การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลตำบลหนองแดงมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์
ในภาพรวมดังนี้



ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองแดง กำหนดให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์
ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือเขต ๒ ยุทธศาสตร์จังหวัดน่าน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ใน
การดำเนินงานของเทศบาลตำบลหนองแดงให้บรรลุตามเป้าหมายได้

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์จังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โครงสร้างเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองแดง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔





ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองแดง
(Strategy Map)

แบบ ยท.๐๒

วิสัยทัศน์

สร้างสังคม อุดมปัญญา ชุมชนก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ดำรงชีวิตพอเพียง อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมด้วยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑
การพัฒนา
โครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒
การพัฒนา
ด้านเศรษฐกิจ
และการท่องเที่ยว
เชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓
การพัฒนา
ด้านการ
พัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของ
มนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔
การพัฒนา
ด้าน
ศิลปะ วัฒนธรรม
จารีตประเพณี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕
การพัฒนา
ด้านการ
จัดการทรัพยากร
ธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖
การพัฒนา
ด้านการ
บริหารจัดการ
และการบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗
การพัฒนา
ด้านการ
จัดการวิธี
ชุมชนพื้นที่ต้นน้ำ

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ ประชาชน
ได้รับบริการด้าน
สาธารณูปโภค
สาธารณูปการ อย่างทั่วถึง

เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมี
อาชีพ มีรายได้และความมั่นคง
ทางเศรษฐกิจ พัฒนาอาชีพสร้าง
งาน สร้างรายได้และส่งเสริม
พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ที่ ๓ ประชาชนมี
คุณภาพชีวิตที่ดี การศึกษาที่ดี
ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง

เป้าประสงค์ที่ ๔ ส่งเสริมการ
กีฬา นันทนาการ ให้ประชาชนมี
สุขภาพและมีความสัมพันธ์ที่ดี
ต่อกัน

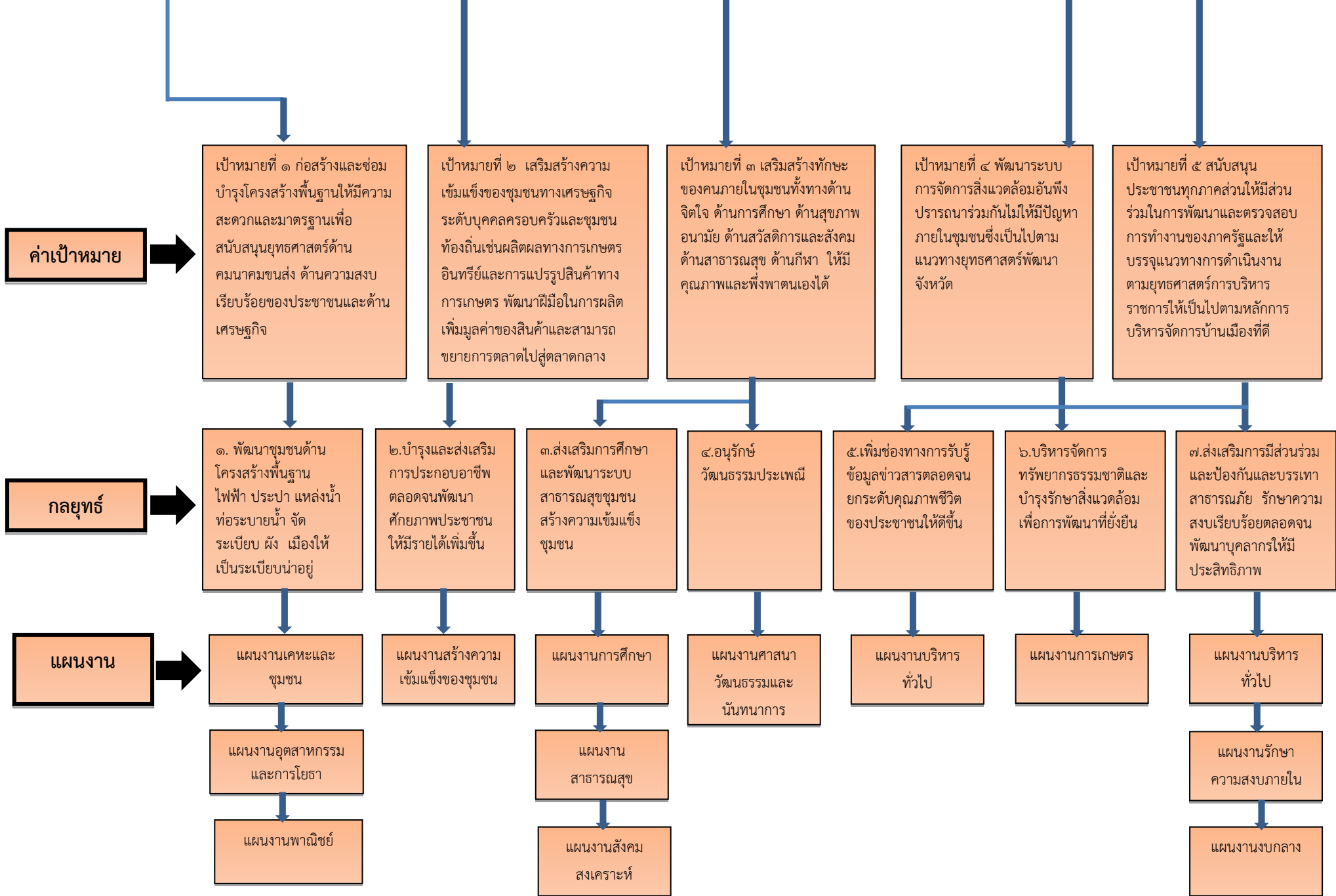
เป้าประสงค์ที่ ๕ ส่งเสริม
สุขภาพอนามัย พัฒนา
คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี
ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และ
ผู้ติดเชื้อ HIV

เป้าประสงค์ที่ ๖ บำรุงรักษาศิลปะ
จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ
วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ ๗ ประชาชนมีส่วน
ร่วมในการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมและกำจัดขยะมูลฝอย

เป้าประสงค์ที่ ๘ การบริหารและการ
บริการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและ
โปร่งใส ตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ที่ ๙ ตระหนักและร่วม
อนุรักษ์แหล่งต้นน้ำน่าน



เทศบาลตำบลหนองแดง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองแดงเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

S. หรือ Strengths ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆภายในองค์กร ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่จะนำไปสู่การเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ต่อการพัฒนา เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน แล้วพบว่ามีดังนี้

๑. เทศบาลตำบลหนองแดงมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๕ กอง คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา ซึ่งทำให้มีการแบ่งงานตามหน้าที่ และความชำนาญทำให้งานมีประสิทธิภาพ

๒. มีการวางแผนในการบริหารราชการ และการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งมาจากความต้องการของท้องถิ่น และการจัดทำงบประมาณมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น

๓. ส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลหนองแดงมีการประสานงานภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นไปเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการบริการประชาชน

๔. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการพิจารณา การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นไปตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๖ ทำให้เทศบาลตำบลหนองแดงสามารถจัดขั้นตอนการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว แก่ ประชาชนผู้ใช้บริการมากยิ่งขึ้น

๕. มีพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รองรับการบริหารงานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย

๖. มีการถ่ายโอน ภารกิจ และงบประมาณให้กับเทศบาลตำบลหนองแดง ตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการ

๘. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น ศูนย์บริการอินเทอร์เน็ตตำบลให้บริการด้าน ระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ด้วยอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

๙. มีการประสานงานบูรณาการร่วมกับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และส่วนราชการอื่นๆ ในการบริหารราชการ และพัฒนาท้องถิ่น

๑๐. มีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงานที่ครบถ้วน และมีคุณภาพ ในการให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และช่วยเหลือยามเกิดสาธารณภัยต่างๆ

๑๑. มีเทศบาลนิย ซึ่งเป็นกิจการพาณิชย์ของเทศบาลตำบลหนองแดงบริการประชาชน เช่น โรงฆ่าสัตว์ และระบบประปาเทศบาลตำบลหนองแดง

W หรือ Weaknesses ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความอ่อนแอหรือเป็นจุดอ่อน นำไปสู่การอ่อนด้อยการพัฒนา เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพภายในซึ่งเทศบาลตำบลหนองแดงจะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นให้ได้ พบว่ามีดังนี้

๑. งบประมาณที่มาจากรายได้ของท้องถิ่นที่จัดเก็บเองจัดเก็บได้น้อย เพราะสภาพท้องถิ่นเป็นสังคมชนบท ทำให้การพัฒนาในด้านอื่น ที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณสูงไม่สำเร็จตามความต้องการ
๒. ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพ
๓. เทศบาลขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
๔. ปัญหาการบริหารจัดการขยะ ซึ่งเนื่องมาจากการที่ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจ และต่อต้านการก่อตั้งเตาเผาขยะปลอดสารพิษในท้องถิ่นทำให้การแก้ไขการบริหารจัดการขยะไม่ได้ผลตามที่ต้องการ
๕. เทศบาลขาดการจัดระเบียบของชุมชนและขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่เป็นระเบียบ และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นได้

O หรือ Opportunities ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เอื้อประโยชน์ให้ซึ่งเป็นโอกาสที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน การพัฒนา พบว่ามีดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการเป็นต้น
๒. ภาคประชาชน เช่น ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล มีความเข้มแข็งมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการ และบริหารราชการท้องถิ่นเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่และต่อทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๔. มีสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งแปรรูปมาจากใบหม่อนได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยว และประชาชนทั่วไป การส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มปลูกยางพาราเทศบาลตำบลหนองแดง สามารถส่งเสริมให้นำรายได้สู่ชุมชน
๕. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

T หรือ Threats พิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเทศบาลตำบลหนองแดงจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องและพยายามขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้หมดไป พบว่ามีดังนี้

๑. ไม่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ ที่เหมาะสำหรับการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
๒. มีปัญหาด้านภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย และวาตภัย บ่อยครั้ง
๓. ที่ดินที่ทำกินของประชาชนส่วนใหญ่ ไม่มีเอกสารสิทธิ์เนื่องจากเป็นพื้นที่ป่าสงวน
๔. เทศบาลตำบลหนองแดงเป็นเทศบาลขนาดเล็ก ทำให้การพัฒนาในด้านต่างๆ เป็นไปตามสภาพของงบประมาณ และความพร้อมที่จำกัด
๕. ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งได้ผลผลิตตามสภาพดินฟ้าอากาศทำให้ผลผลิตไม่แน่นอน และคุณภาพต่ำทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ สภาวะแวดล้อมระหว่างปัจจัยภายใน(จุดแข็ง และจุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก(โอกาส และอุปสรรค) โดยรวม

SO = การข้อได้เปรียบของจุดแข็งภายในและโอกาสภายนอกมาใช้

มีการนำข้อกำหนดทางกฎหมายเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนในองค์กรให้เป็นองค์กรที่พัฒนาและสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนองค์ความรู้จากหน่วยงานภาครัฐที่จะมีการส่งเสริมการให้ความรู้แก่ประชาชนชนมากยิ่งขึ้น

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ไปแล้วนั้น ซึ่งจะทำให้ทราบว่าเทศบาลตำบลหนองแดงมีภารกิจที่ต้องดำเนินการในด้านใดบ้าง ซึ่งจากการวิเคราะห์เบื้องต้นสามารถนำมาวิเคราะห์ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้

จุดแข็ง เทศบาลตำบลหนองแดงมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน มีการกำหนดอัตรา กำลังบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมถึงมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามหลักการบริหารงานบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีบุคลากรที่มีความรู้ และมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการ มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ เช่นมีการจัดตั้งกองทุนสหกรณ์ออมทรัพย์ของเทศบาลตำบลหนองแดง และเทศบาลตำบลหนองแดงมีบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเกือบทุกตำแหน่ง ซึ่งสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน เทศบาลตำบลหนองแดงมีงบประมาณจำกัดไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีมากขึ้น บางภารกิจงานยังขาดบุคลากรที่ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

โอกาส บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นการส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพบุคลากรในสังกัดอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

อุปสรรค ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งปัจจุบันมีการปรับฐานเงินเดือนของพนักงาน ลูกจ้างเพิ่มขึ้น แต่หลักเกณฑ์ภาระค่าใช้จ่ายยังคงอยู่ที่ร้อยละ ๔๐ ทำให้เทศบาลตำบลหนองแดงประสบปัญหาภาระค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นได้

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองแดงได้พิจารณาจากภารกิจในข้อ ๕ สามารถแยกภารกิจหลัก และภารกิจรอง เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณ ได้ดังนี้

ภารกิจหลักของเทศบาลตำบลหนองแดง

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาระดับคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๔. การพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาปรับปรุงแหล่งเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๖. การส่งเสริมการศึกษา

ภารกิจรองของเทศบาลตำบลหนองแดง

๑. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๒. การพัฒนาที่อยู่อาศัยและเทศาภิบาล
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การส่งเสริมการกีฬา
๖. การบำรุงส่งเสริมฟื้นฟู ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองแดงได้พิจารณาจากภารกิจสภาพพื้นที่ ผลสรุปจากการวิเคราะห์ (S.W.O.T.) และงบประมาณขององค์กร และปัญหาต่างๆ แล้ว จึงกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองแดง ออกเป็น ๖ กอง ๑ หน่วยราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่ไม่รวมปลัดเทศบาลทั้งหมด จำนวน ๖ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ประกอบด้วย ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง

มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๖ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครองประกอบด้วย ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๓. กองช่าง

มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๕ อัตรา เป็นตำแหน่งว่างจำนวน ๑ อัตรา คือ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตำแหน่งที่มีคนครองประกอบด้วย ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๖ อัตรา เป็นตำแหน่งที่ว่างจำนวน ๑ อัตรา คือ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตำแหน่งที่มีคนครองประกอบด้วย ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๔ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครองประกอบด้วย ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา และประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๖. กองการศึกษา

มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๘ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตำแหน่งที่มีคนครองประกอบด้วย ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ครู จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีกรอบอัตรากำลัง ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง

ทั้งนี้เทศบาลตำบลหนองแดงมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน ๓๓ อัตรา แยกเป็นพนักงานเทศบาลจำนวน ๒๘ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งจำนวน ๒๔ อัตรา เป็นอัตรารว่างจำนวน ๔ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา แต่เนื่องจากต้องกำหนดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้

ดังนั้นถึงแม้ว่าเทศบาลตำบลหนองแดงจะมีภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่ม รวมทั้งมีความยุ่งยากซับซ้อนของงานมากขึ้น แต่ก็ไม่สามารถที่จะกำหนดตำแหน่งอื่นเพิ่มเติมได้อีก เนื่องจากปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูงมาก จนอาจจะทำให้เกิดร้อยละสี่สิบตามที่กฎหมายกำหนด จึงคงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองแดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขถึงปัจจุบัน) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๖๔ และประกาศหลักเกณฑ์กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๑. ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๑. ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง - งานธุรการ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง	๒. กองคลัง - งานธุรการ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง	
๓. กองช่าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานผลิต งานติดตั้ง งานซ่อมบำรุง (ประปา)	๓. กองช่าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานผลิต งานติดตั้ง งานซ่อมบำรุง (ประปา)	

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานสัตวแพทย์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานสัตวแพทย์	
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้งบประมาณประจำปี - งานนิติกรรมสัญญา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้งบประมาณประจำปี - งานนิติกรรมสัญญา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น	
๖. กองการศึกษา - งานธุรการ - งานวางแผนและโครงการ - งานระบบสารสนเทศ - งานงบประมาณ - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกีฬาและนันทนาการ ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๖. กองการศึกษา - งานธุรการ - งานวางแผนและโครงการ - งานระบบสารสนเทศ - งานงบประมาณ - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกีฬาและนันทนาการ ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน ๗.๒ งานตรวจสอบการเงิน บัญชี พัสดุและทรัพย์สิน ๗.๓ งานประเมินการควบคุมภายใน ๗.๔ งานรายงานผลการควบคุมภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน ๗.๒ งานตรวจสอบการเงิน บัญชี พัสดุและทรัพย์สิน ๗.๓ งานประเมินการควบคุมภายใน ๗.๔ งานรายงานผลการควบคุมภายใน	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองแดงได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งทั้งจากภารกิจหลัก ภารกิจรอง ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในแต่ละส่วนราชการ จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหนองแดง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองแดงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๖๔ และประกาศหลักเกณฑ์กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองแดง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม + /ลด -			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง- ปี ๖๘
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ข้าราชการงาน)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								ว่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

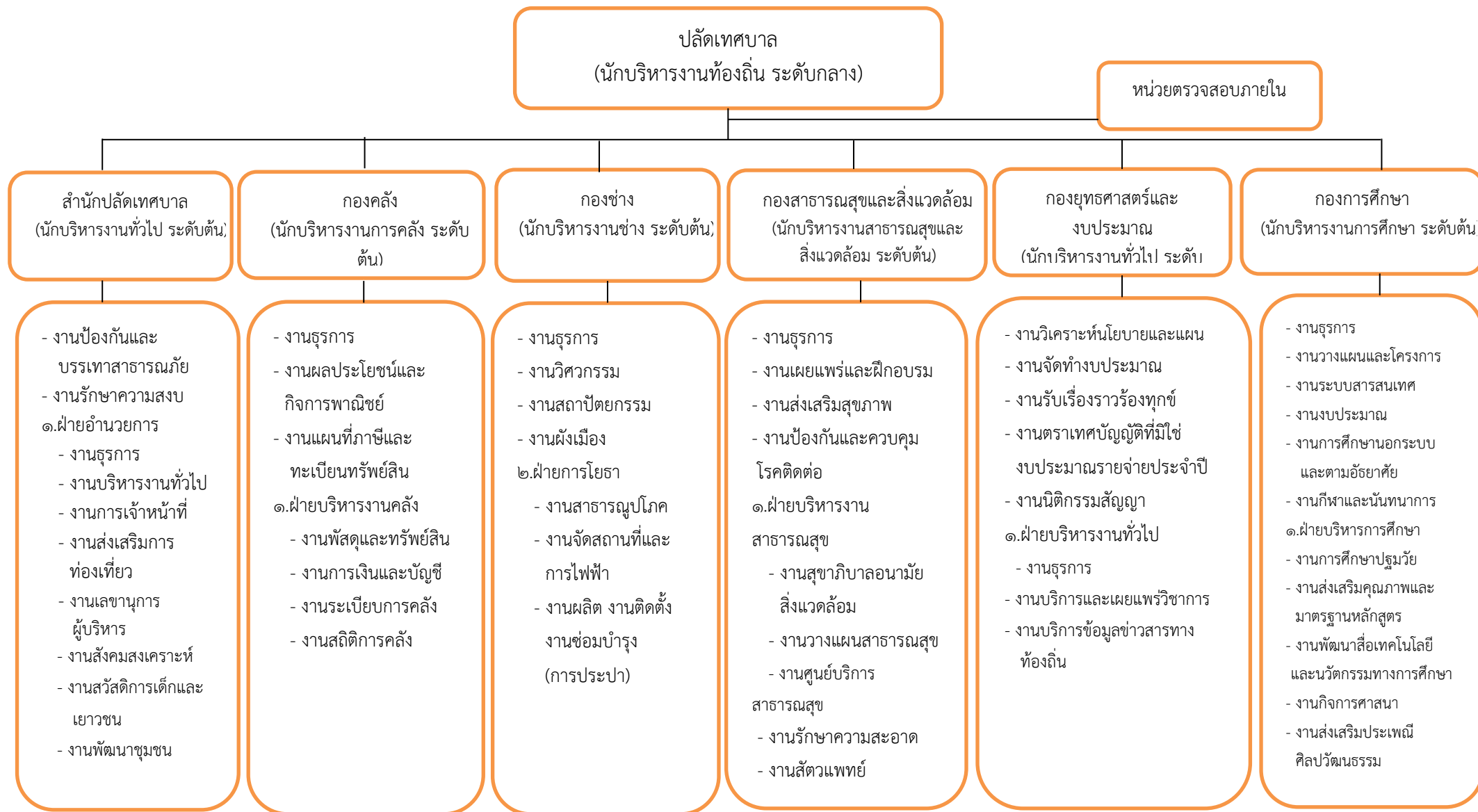
[illegible]

การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																			
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗																			
เทศบาลตำบลหนองแดง อำเภอแม่จรม จังหวัดน่าน																			
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๒๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	๑	-	-	๐	-	๑	๑				๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๗
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๖
	กองคลัง																		
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	
๑๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	
	กองช่าง																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑											

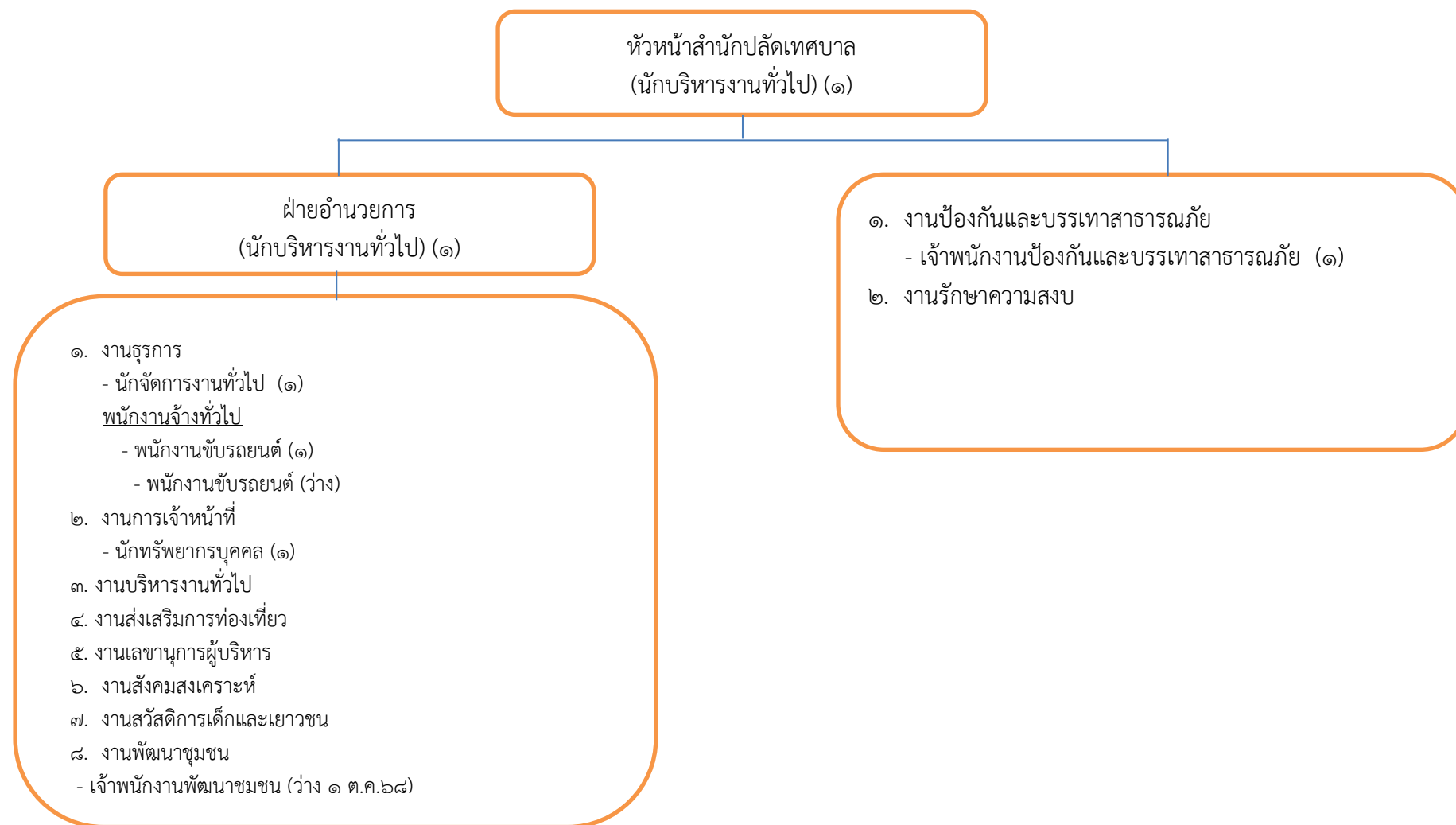
ที่	ชื่อสายงาน			จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			
		ระดับ	จำนวน				จะต้องใช้ ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	จำนวนเงิน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		(คน)																	
๒๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ <u>ขก.</u>	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	
๒๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ <u>ขก.</u>	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	
๒๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๒๔,๕๒๐	๕๔๐,๙๖๐	๕๕๗,๘๘๐	
๒๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	<u>ปก.</u> /ขก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	<u>ปง.</u> / <u>ขง.</u>	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	
	กองการศึกษา																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองงานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	ว่าง
๒๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	๑๕ พ.ค..
๓๐	นักจัดการงานทั่วไป	<u>ปก.</u> /ขก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	
	พนักงานครูเทศบาล																		
๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-				หมายเหตุ ได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๒	ครู	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	หมายเหตุ ได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่าง ๑๑ พ.ค. ๖๖
๓๓	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	หมายเหตุ ได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๓,๖๘๐	๕๑,๐๐๐	๕๘,๕๖๐	๔๓,๖๘๐	๙๔,๖๘๐	๑๕๓,๒๔๐	สมทบ
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐,๘๐๐	๔๘,๐๐๐	๕๕,๔๔๐	๔๐,๘๐๐	๘๘,๘๐๐	๑๔๔,๒๔๐	สมทบ
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง ๑๑ ก.พ. ๖๔
	รวม		๓๕	๒๘	๑๐,๓๓๗,๐๔๐	๕๒๘,๐๐๐	๓๔	๓๕	๓๕			+๒	๔๓๑,๔๖๐	๗๔๙,๔๐๐	๔๘๐,๐๖๐	๑๑,๒๙๖,๕๐๐	๑๒,๐๔๕,๙๐๐	๑๒,๕๒๕,๙๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น (ร้อยละ ๑๐)															๑,๑๒๙,๖๕๐	๑,๒๐๔,๕๙๐	๑,๒๕๒,๕๙๖	
	รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล															๑๒,๔๒๖,๑๕๐	๑๓,๒๕๐,๔๙๐	๑๓,๗๗๘,๕๕๖	
	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐															๓๓.๓๔	๓๓.๘๖	๓๓.๕๓	
	ประมาณการรายจ่ายประจำปี															๓๗,๒๗๕,๐๐๐	๓๙,๑๓๘,๗๕๐	๔๑,๐๙๕,๖๘๘	
	งบประมาณ ปี ๒๕๖๖				๓๕,๕๐๐,๐๐๐.๐๐														
	งบประมาณ ปี ๒๕๖๗				๕% จากงบประมาณ ปี ๒๕๖๖	=				๑,๗๗๕,๐๐๐.๐๐								พจ.อ.	
	งบประมาณ ปี ๒๕๖๘				๕% จากงบประมาณ ปี ๒๕๖๗	=				๑,๘๖๓,๗๕๐.๐๐								(อุดร นัยทอง)	
	งบประมาณ ปี ๒๕๖๙				๕% จากงบประมาณ ปี ๒๕๖๘	=				๑,๙๕๖,๙๓๗.๕๐								ปลัดเทศบาลตำบลหนองแดง	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

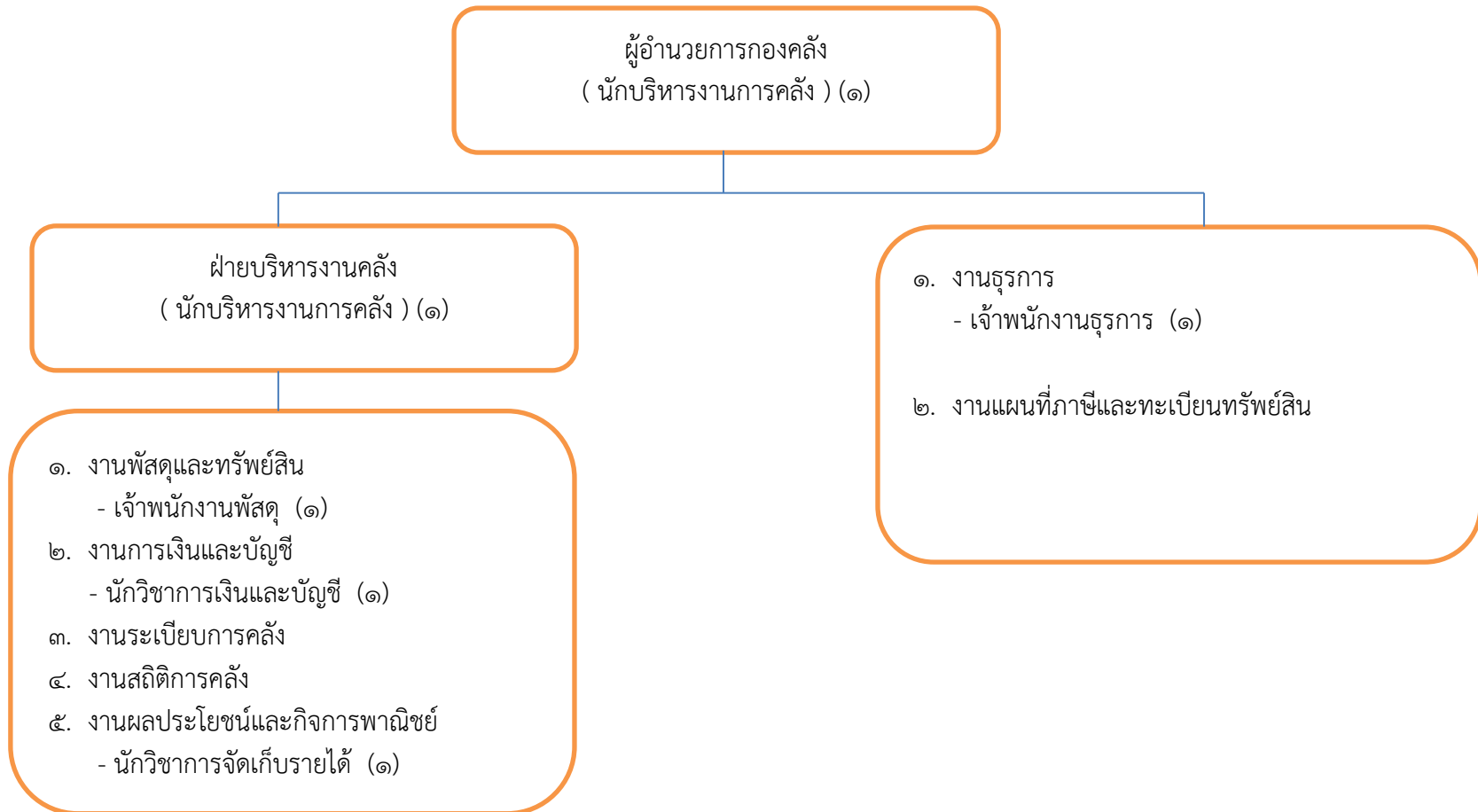


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



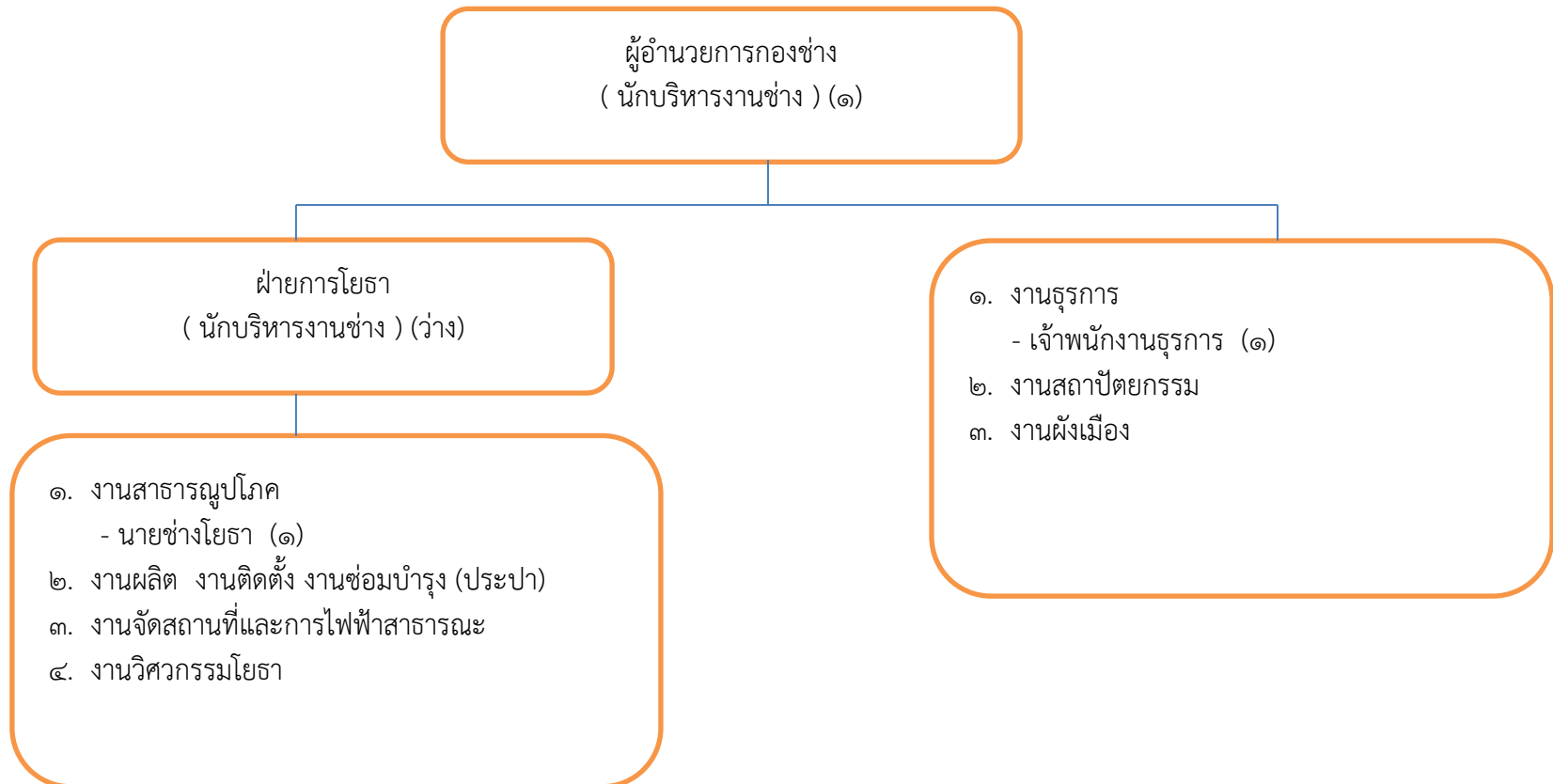
ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	๑	๑	-	-	-	๑

โครงสร้างกองคลัง



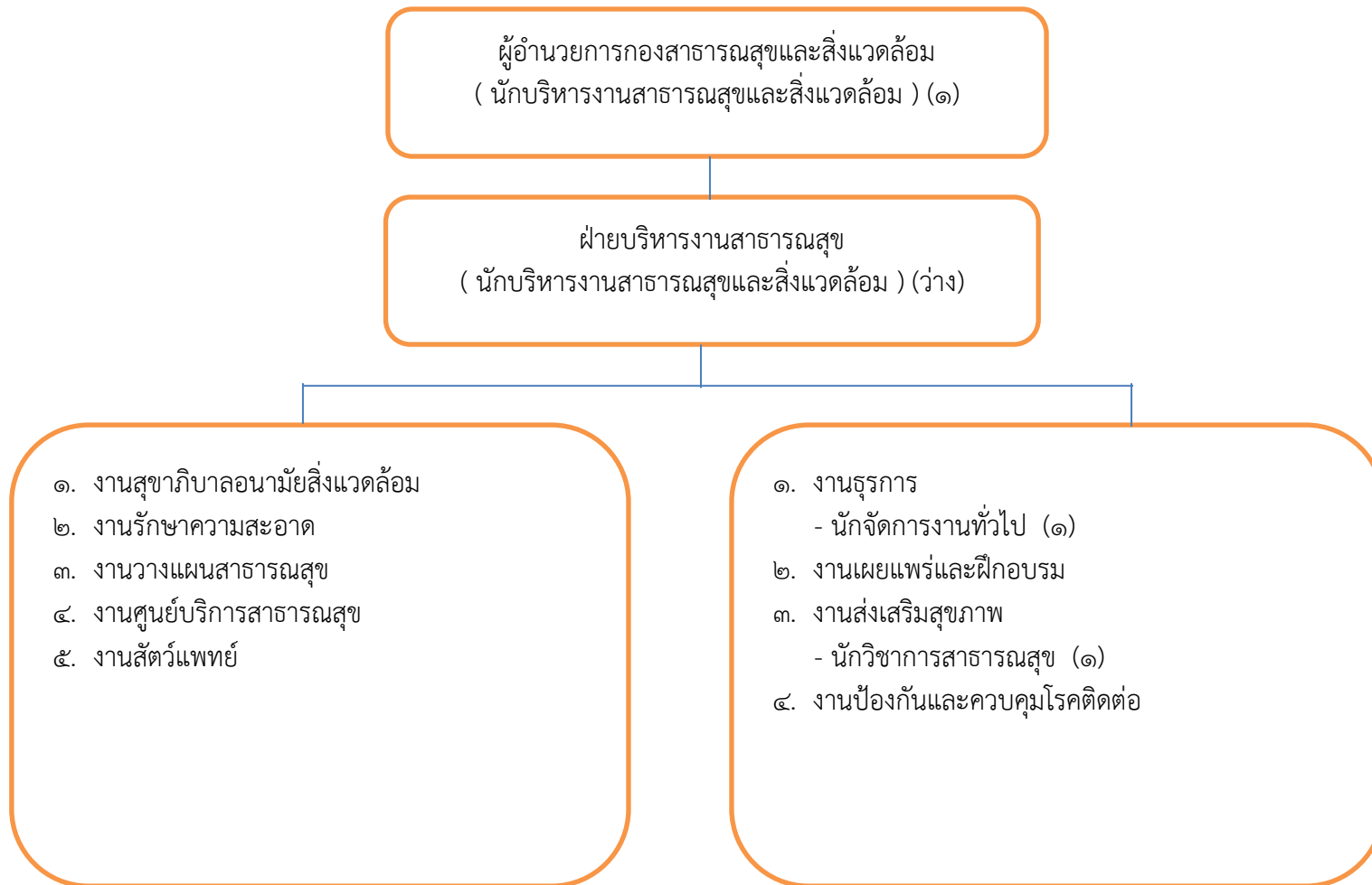
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	๒	๒	-	-	-	-

โครงสร้างกองช่าง



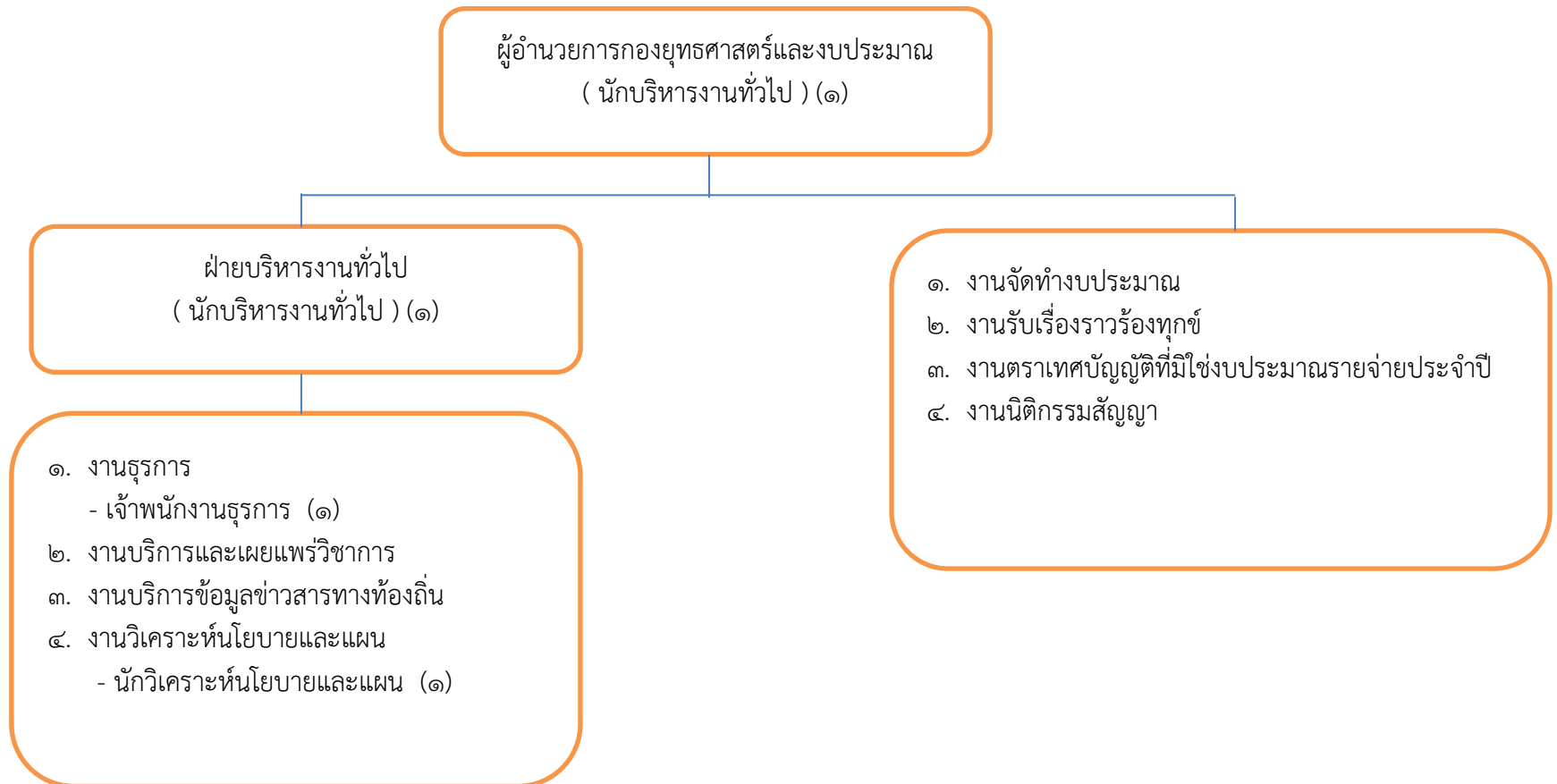
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



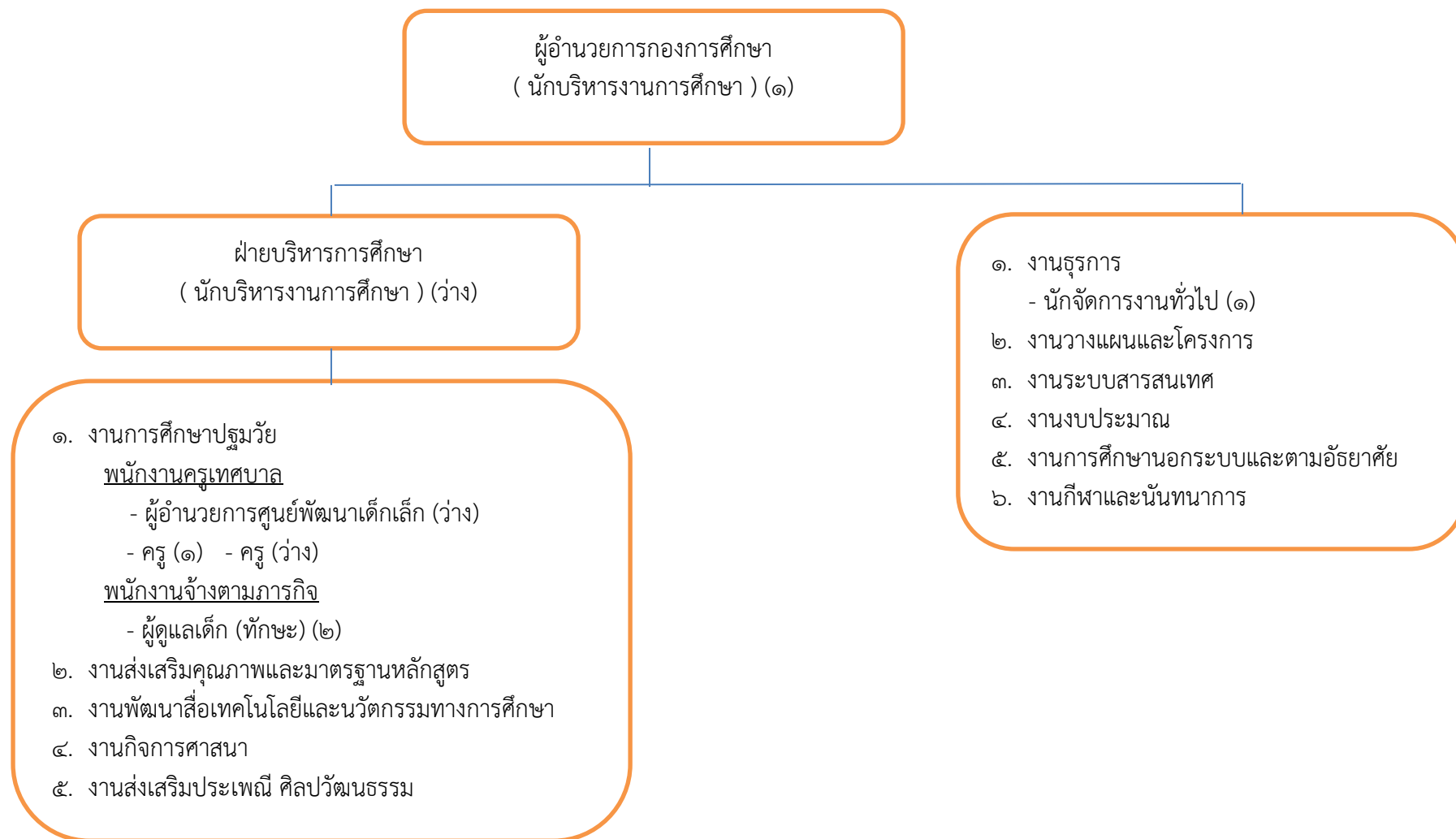
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



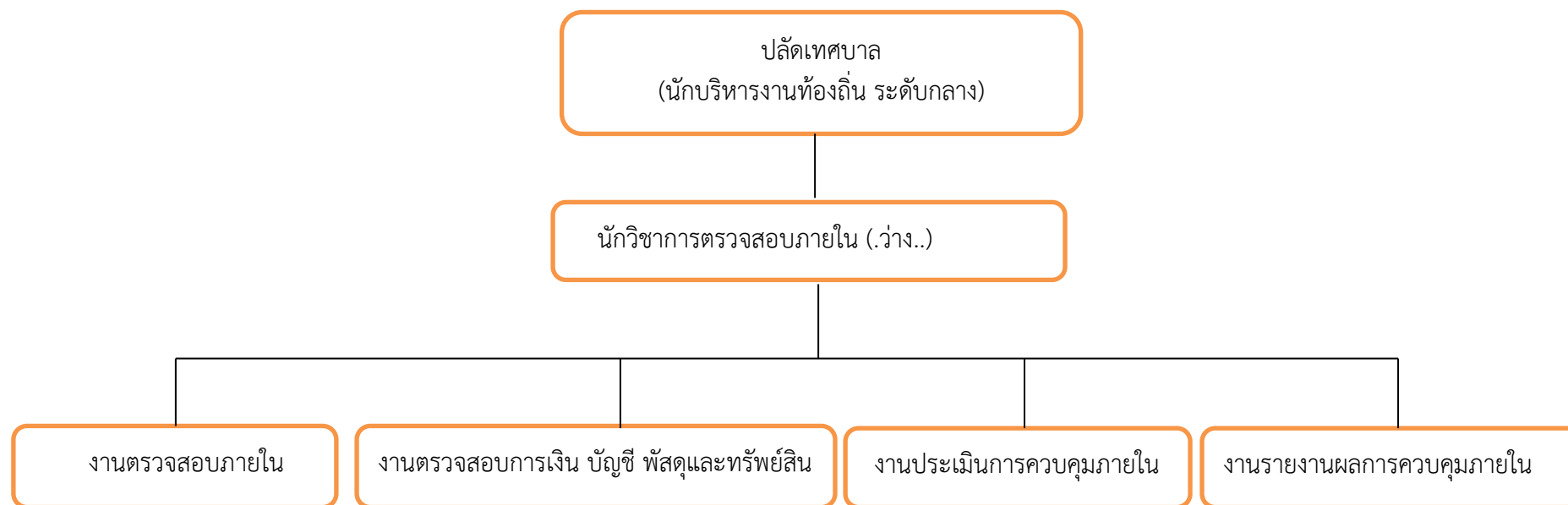
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	๑	๑	-	-	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	-	๑	-	๒	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พ.จ.อ.อุตร นัยทอง	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๗๒๐ (๔๖,๕๖๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๒๖,๗๒๐

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางศุจินันท์ สุทร	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)		๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๒	นางสุทธา เกตุย	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)		๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๗,๓๒๐
๓	นายนิธิร เชื้อนเพชร	วทบ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์)	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป		๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐ x ๑๒)		-	๒๗๑,๒๐๐
๔	สิบตรีอนุรักษ์ หลวงพรม	บช.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล		๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๕	นายอัศวิน อินตัย	ปวส.(ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๖	-	-	-	-	-	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒*๑๒	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๗	นางสงคราม สุทธิไสย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง												
ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาววงศ์วิรยา รัตนวงศ์	บธ.ม.(การบัญชี)	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๒	นางประกาย อภิวัน	บธ.ม.(การบัญชี)	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๔,๑๖๐
๓	นางสาวณัฐชา อินขาว	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๔	นางสาวกัลยรัตน์ เชื้อหมอ	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๕	นางนาริฐา นันตา	ปวส.(เลขานุการ)	๒๕-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๕-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๖	นางสุวิตรา มุลฐี	ร.ป.ศ (การปกครองท้องถิ่น)	๒๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
กองช่าง												
ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายจำเนียร วังสาร	บธ.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๒	-	-	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒X๑๒	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่าง) (๑ มี.ค.๖๕)
๓	นายธีรพล ศิริพรหม	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	๒๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๔	นายจักรกฤษณ์ จันตะสอน	วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต	๒๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาววิมลรัตน์ พรหมิ	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๒	-	-	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒X๑๒	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่าง) (๓ เม.ย.๖๖)
๓	นางอารียา อินตุ้ย	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๕-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๕-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๔	นางทิวาพร ดิษเจริญ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๒๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๒๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายทวี ธรรมจักร์	น.บ.(นิติศาสตร์)	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ต้น	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๗๓,๓๖๐
๒	นางปริญญา ปิตรีตัน	ร.ป.ม	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๕๐๘,๘๐๐
๓	นางสาวกรนก โยปทุม	ร.ป.บ	๒๕-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๕-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๔	นายสุรศักดิ์ เกตุย	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๕-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๕-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางรัชนิกร ก้อนชนะ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๕-๒-๐๘-๒๑๐๗--๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๕-๒-๐๘-๒๑๐๗--๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕'๐๔,๒๔๐
๒	-	-	๒๕-๒-๐๘-๒๑๐๗--๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๕-๒-๐๘-๒๑๐๗--๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒x๑๒	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่าง) (๑๕ พ.ค.๖๖) ๓๘๙,๔๐๐
๓	นางสาวพิชามณูษ์ หล้าขัด	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๕-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๕-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	(ว่าง) (๑ ต.ค.๖๖)
๔	<u>พนักงานครูเทศบาล</u> -	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	-	-	(ว่าง) (๑ ต.ค.๖๖)
๕	นางวรินทร์ยา คำปลงตัน	ศ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๙	ครู	-	๒๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๙	ครู	ชำนาญการ	๒๙๘,๓๒๐ (๒๔,๘๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๘,๓๒๐ (เงินอุดหนุน) (ว่าง)
๖	- <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	-	๒๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๘	ครู	-	๒๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๘	ครู	-	-	-	-	(ว่าง) (๑ ต.ค.๖๖)
๖	นางสาวมณีนวรัตน์ ปาละตา	ศ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๘๐,๔๘๐ (๑๕,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๔๘๐ (เงินอุดหนุน)
๗	นางสาวปานิศา คำจันทร์	ศ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๗๗,๖๐๐ (๑๔,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๗,๖๐๐ (เงินอุดหนุน)

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๒๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๒๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (๙,๗๔๐+๔๙,๔๘๐)/๒x๑๒	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง) (๑๑ ก.พ.๖๔)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหนองแดง

เทศบาลตำบลหนองแดง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลหนองแดงตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาส ตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลหนองแดงมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เป็นการทำงานที่มีการวางแผนล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการพัฒนา

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแดง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น จึงมีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานตามตำแหน่ง
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมด้านระเบียบกฎหมายการบริหารงานท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม สำหรับการบริหารงานและการปฏิบัติงาน
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้ระบบ IT และระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เกี่ยวกับความรู้และทักษะสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้เรื่องระบบสารสนเทศ และระบบ IT เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งเป็นการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเพียงพอต่อการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ ดังรายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองแดง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองแดง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกคนยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ดังนั้นเทศบาลตำบลหนองแดงขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองแดงด้วย การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย