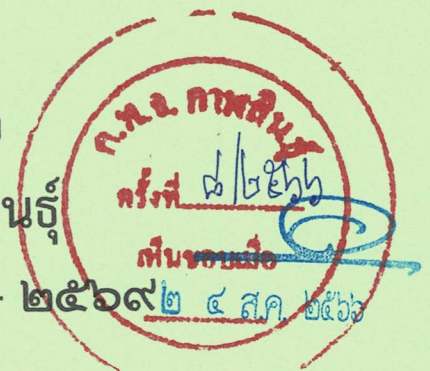




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลนามะเขือ
อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



คำนำ

เทศบาลตำบลนามะเขือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานเหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งที่ การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนามะเขือให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลนามะเขือ จึงได้วางแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในการประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนามะเขือเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๑

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาบันทกิจรายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ใกล้เคียง

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลนามะเขือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลโดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนามะเขือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล รวมถึงเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนามะเขือ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนามะเขือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนามะเขือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนามะเขือ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนามะเขือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนามะเขือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนามะเขือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

เทศบาลตำบลนามะเขือ เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลนามะเขือสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลนามะเขือระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไขและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

สภาพปัญหา ต่างๆ ของเทศบาลตำบลนามะเขือ ซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามแผนงานดังนี้

๑. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป

๑. สภาพการบริหารบุคคลขาดประสิทธิภาพ ความไม่ต่อเนื่องของการจัดหาบุคลากร
๒. ขาดเครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการของเทศบาล
๓. การจัดสรรงบประมาณสัดส่วนไม่เพียงพอและตรงตามความต้องการของท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหา
๔. สภาพการเจริญเติบโต/ปัญหาของชุมชนสวนทางกับการจัดสรรงบประมาณ

๒. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ขาดที่สาธารณะประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นศูนย์การผลิตและจำหน่ายผลิตผลในชุมชน รวมทั้งที่วางขายของไม่มี เป็นเหตุให้ขาดความมีระเบียบความเรียบร้อย
๒. พื้นที่ไม่เหมาะสมและไม่เอื้ออำนวยต่อการลงทุนทางอุตสาหกรรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง
๓. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาว
๔. การจัดหาแหล่งเงินทุนให้ผู้ผลิตไม่ต่อเนื่อง

๓. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

๑. ปัญหาความเสี่ยงที่อาจเกิดโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
๒. ปัญหาความเสี่ยงเรื่องการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและผู้ใช้แรงงาน
๓. ปัญหาเรื่องการเอาเปรียบผู้บริโภค
๔. ปัญหาเรื่องการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของท้องถิ่น
๕. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมโดยขาดการประสาน/ความเข้มแข็งของชุมชน

๔. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนนหนทางชำรุด เป็นหลุมบ่อ ไม่ได้มาตรฐาน
๒. ร่องระบายน้ำในชุมชนไม่เพียงพอ/ร่องระบายน้ำอุดตัน
๓. ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด
๔. ขาดอาคารที่ทำการ/สถานศึกษาของชุมชน(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
๕. ระบบประปาสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด
๖. ระบบอินเทอร์เน็ตสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทั่วพื้นที่

๕. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๑. ขาดแหล่งน้ำที่ใช้ในการจัดทำระบบชลประทานทุกขนาดเพื่อการเกษตร
๒. พื้นที่ไม่เหมาะสม ไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคและบริโภค
๓. ปัญหาการขาดงบประมาณในการขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะ

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ความไม่ต่อเนื่องในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างจริงจังของงานสาธารณสุข
๒. ขาดแคลนบุคลากรและเครื่องมือที่ทันสมัย

๗. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาเรื่องการรับรู้ข่าวสารทางราชการของประชาชน
๒. ปัญหาเรื่องการประชาสัมพันธ์งานของเทศบาล
๓. ปัญหาเรื่องการจัดทำข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินเพื่อใช้ในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล
๔. ปัญหาเรื่องขาดวัสดุ-ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน
๕. ปัญหาเรื่องการขาดเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ในการสื่อสารที่ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ปัญหาเรื่องการขาดวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการจราจรทางบก

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ขาดบุคลากรที่สามารถทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในชุมชน
๒. หน่วยงานที่จัดการศึกษาขาดการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. หน่วยงานราชการ ท้องถิ่นขาดการส่งเสริมงาน ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
๔. การส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๙. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมการเกษตรสร้างมลภาวะ
๒. ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ประชาชนยังไม่ตระหนักถึงโทษการใช้สารเคมีในด้านการเกษตร

ความต้องการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งประชาชน ร้านค้า ส่วนราชการ ในท้องถิ่นได้มีความต้องการที่จะให้เทศบาลตำบลนามะเขือ ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยเทศบาลตำบลนามะเขือ ได้คัดเลือกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดเป็นโครงการที่จะต้องจัดทำตามปัญหาและความต้องการดังกล่าวปัญหาและสาขาการพัฒนาดังนี้

๑. ความต้องการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

๑. บุคลากรปฏิบัติงานด้านงานสาธารณสุขและเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอ สามารถแก้ไขปัญหาค้นคว้าได้ทันทั่วถึง
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

๒. ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. จัดตั้ง ส่งเสริมการพัฒนาของกลุ่มอาชีพของสตรีหลังฤดูการผลิต
๒. ประสานการลดหนี้สินเกษตรกร จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อการเกษตร
๓. ส่งเสริมจัดตั้งแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน
๔. จัดหาแหล่งรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้ตรงตามความต้องการ
๕. ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการตลาดในระบบออนไลน์

๓. ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาสังคม

๑. จัดให้มีระบบซ่อม สร้างสุขภาพอนามัยในชุมชน
๒. จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ครบวงจร
๓. จัดให้มีการป้องกัน ป้องกันยาเสพติดแบบครบวงจรโดยการมีส่วนร่วม
๔. จัดให้มีการคุ้มครองผู้บริโภค
๕. จัดให้มีระบบการดูแลขยะมูลฝอยและน้ำเสีย
๖. จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๗. จัดให้มีลานกีฬาและนันทนาการ
๘. จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจราจร

๔. ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอสฟัลติก
๒. ให้ซ่อมแซมลงหินลูกรังถนนสายต่างๆ
๓. ให้ขยายเขตไฟฟ้าทั่วทุกจุด
๔. จัดหาปรับปรุงที่ทิ้งขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลนามะเขือ
๕. ให้ขยายเขตบริการประปา
๖. ให้ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์วัฒนธรรมตำบล ห้องสมุดประชาชน
๗. ให้ติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตสาธารณะให้ครอบคลุมพื้นที่

๕. ความต้องการเกี่ยวกับแผนสาขาการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๑. จัดให้มีเสียงตามสาย วารสารประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลนามะเขือ
๒. จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกฯ ผู้นำชุมชน พนักงานเทศบาล

พนักงานจ้างตามโครงการต่าง ๆ

๓. จัดให้มีการประชุมสมาชิกสภาเทศบาล กำหนดผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่มอาชีพเพื่อติดตามเร่งรัดนโยบายของรัฐบาลเป็นประจำทุกเดือน

๔. โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลนามะเขือ
๕. การพัฒนาประชาคมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนามะเขือ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลนามะเขือมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT) ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมที่จะพัฒนาท้องถิ่น
๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจในงาน พร้อมขับเคลื่อนและบูรณาการในการดำเนินงาน
๓. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
๔. มีศูนย์บริการอินเทอร์เน็ตเทศบาลตำบลนามะเขือ เพื่อให้ประชาชนได้ค้นคว้าหาข้อมูล
๕. มีแหล่งอารยธรรมที่เก่าแก่และมีโบราณวัตถุที่สำคัญ
๖. เป็นแหล่งผลิตผ้าพื้นเมืองที่มีคุณภาพและมีเอกลักษณ์โดดเด่น
๗. มีตัวแทนของประชาชนซึ่งทราบปัญหาในท้องถิ่นได้ดี เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
๘. เป็นแหล่งผลิตพืชผลทางการเกษตรที่สำคัญ คือ อ้อย มันสำปะหลัง ข้าว
๙. พื้นที่เกษตรมีจำนวนมาก และมีความสมบูรณ์
๑๐. เป็นพื้นที่ ที่มีความอุดมสมบูรณ์จนได้รับฉายาว่า “ เป็นอยู่ข้าวอยู่น้ำของอำเภอสหพันธ์ ”

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่สามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานของประชาชนได้อย่างเพียงพอ
๒. ขาดการสืบทอด/ต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง
๔. ขาดความต่อเนื่องในการบริหารงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร โอกาสเก็บเกี่ยวพืชผลทางการเกษตรมีมากขึ้น
๒. นโยบายของรัฐบาล และระเบียบวาระแห่งชาติเอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความยากจนและการ

กระจาย

รายได้ของประชาชน

๓. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อภาคเกษตร

๔. มีถนนเชื่อมต่อระหว่างตำบล ๔ ตำบล และเชื่อมต่อกับอำเภอ ๒ อำเภอ ง่ายต่อการขนส่งสินค้า

ทางการ เกษตร

๕. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลให้ประชาชนกินดีอยู่ดีมีรายได้เพิ่มขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

อุปสรรค (Threat = T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนา
๒. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ตามไปด้วย
๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอนส่งผลกระทบต่อรายได้ของเกษตรกร
๔. รายได้จากการขายพืชผลทางการเกษตรได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากปัจจัยด้าน ราคาปุ๋ย ยาฆ่าแมลง ค่าแรง ราคาเพิ่มสูงขึ้น
๕. ปัญหาการเมืองในประเทศเกิดความแตกแยกทำให้การบริหารท้องถิ่นล่าช้า
๖. ปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น ความยากจน อาชญากรรม ยาเสพติด ปัญหาสุขภาพ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนามะเขือ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพคนและสังคม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหาร

เป้าประสงค์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑. มุ่งให้มีโครงสร้างพื้นฐานอย่างพอเพียง และมีคุณภาพ
๒. มุ่งให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลรักษา และการใช้ประโยชน์ในรูปกลุ่มผู้ใช้/กลุ่มผู้ดูแลรักษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๓. ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการคมนาคม มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์

๑. มุ่งให้มีการผลิตภาคการเกษตร โดยลดต้นทุนการผลิต / มีปัจจัยการผลิตที่เพียงพอ
๒. มุ่งให้มีการใช้วิถีเกษตรธรรมชาติและเกษตรอินทรีย์ ใช้ในการปรับปรุงคุณภาพดิน และ ต้นทุนการผลิต
๓. มุ่งให้สินค้าเกษตรเป็นสินค้าหลักที่มีคุณภาพ ปริมาณ และการตลาดที่ดี
๔. มุ่งส่งเสริมให้มีอาชีพเสริม
๕. มุ่งให้เกษตรกรมีศักยภาพเพื่อพัฒนาการผลิตทั้งด้านความรู้ / ทุน และการจัดการ
๖. มุ่งให้มีการรวมตัวกันของเกษตรกรและคนในชุมชน เพื่อดำเนินกิจการที่เอื้อประโยชน์ทาง เศรษฐกิจ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ สหกรณ์ ร้านค้าชุมชน ลานจำหน่ายผลผลิต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการฟื้นฟู
๒. เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึกร่วมกันในการรักษาสิ่งแวดล้อม
๓. เพื่อให้คนกับธรรมชาติอยู่ร่วมกันโดยไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน
๔. เพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพคนและสังคม

เป้าประสงค์

๑. มุ่งให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง และพึ่งพาตนเองได้
๒. มุ่งขยายโอกาสทางการศึกษา และแหล่งฝึกฝนอาชีพ
๓. มุ่งให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ ด้านสุขภาพอนามัย และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการป้องกันบำบัดรักษา เพื่อสุขภาพดีถ้วนหน้า
๔. มุ่งส่งเสริมการมีงานทำและจัดการว่างงาน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. เพื่อรักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป
๒. เพื่อให้เยาวชนมีความรู้สึกรักและหวงแหนศิลปวัฒนธรรมไทย

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหาร

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลเป็นเป้าหมายในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. เพื่อให้ทุกฝ่ายปฏิบัติงานประสานสอดคล้องไปในทิศทางยุทธศาสตร์แนวทางเดียวกัน โดยมีประชาชนเป็นเป้าหมาย

ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก เทศบาลตำบลนามะเขือได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยแบ่งภารกิจ ได้ ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ทางระบายน้ำ
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคทางการเกษตร
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๔) จัดให้มีสาธารณูปการ
- (๕) จัดให้มีการสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

- (๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๖) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๗) การจัดการศึกษา
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาอาชีพ เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๙) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๐) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๑๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การผังเมือง
- (๓) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๘) การผังเมือง
- (๙) การดูแลที่สาธารณะ
- (๑๐) การควบคุมอาคาร
- (๑๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๔) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลป์ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณและบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น

(๔) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ

กำหนด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ต้องดำเนินการและสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนามะเขือได้ ทั้งนี้ จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ประชาชนในชุมชนได้แสดงความต้องการที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาแก้ไขและเห็นว่าแนวทางที่เทศบาลตำบลนามะเขือได้จัดทำเป็นแผนพัฒนาท้องถิ่นระยะ ๕ ปีไว้สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามความต้องการของชุมชนและเป็นไปตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของทางราชการโดยเฉพาะ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลนามะเขือจะดำเนินการ

จากภารกิจของเทศบาลตำบลนามะเขือ ที่กำหนดให้อำนาจหน้าที่ไว้ ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น แล้วเทศบาลยังได้วิเคราะห์ถึงความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นรวมทั้งความสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น จึงได้ กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การส่งเสริมอาชีพ

ภารกิจรอง

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนามะเขือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนัก ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยปัจจุบันกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น

ปลัดเทศบาลตำบลนามะเขือ จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัด ประกอบด้วย

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

กองช่าง

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

กองการศึกษา

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา

๒. ครู จำนวน ๑๐ อัตรา

๓. พนักงานตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

โดยเนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลนามะเขือมีการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบางตำแหน่งบุคลากรมิได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ รับผิดชอบแทนในตำแหน่งนั้นๆ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอ กำหนด ตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการ แก้ไขปัญหาการบริหารงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลตำบลนามะเขือให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนามะเขือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลตำบลนามะเขือให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎร - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎร - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

๘.๑ โครงสร้าง (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานบริหารงานทั่วไป - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสาธารณูปโภค - งานการโยธา - งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานบริหารงานทั่วไป - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสาธารณูปโภค - งานการโยธา - งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนามะเขือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลนามะเขือ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนามะเขือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยโภชนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนามะเขือ		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทรทอง		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสว่าง		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกเจริญ		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๔	๗๐	๗๐	๗๐	+๖	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เทศบาลตำบลนามะเขือ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๕๐๐	๗๗๖,๐๕๐	๗๙๖,๕๕๐	๘๑๖,๕๐๐	(๕๗๓๕๐)
๒	สํานักปลัดเทศบาล (๑๒)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๕๐	๕๖๒,๕๔๐	๕๗๕,๙๔๐	๕๘๙,๓๖๐	(๓๗๕๓๐)
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๗,๕๔๐	๔๒๐,๙๒๐	๔๓๔,๒๖๐	(๓๐๒๒๐)
๔	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๕๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	(๑๙๑๖๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖๘,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๑๗,๖๘๐	(๓๐๗๘๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๘๐	๘,๖๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๐๘๐	(๒๑๘๘๐)
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๐,๖๔๐	๔๒๘,๖๔๐	(๓๑๘๘๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๕๐	๒๔๙,๕๕๐	๒๖๐,๘๗๐	๒๖๘,๘๗๐	(๑๙๙๗๐)
๙	พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๒๘๘,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๒,๓๖๐	๓๐๗,๕๖๐	๓๑๘,๙๒๐	๓๒๖,๙๒๐	(๒๒๖๘๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล	-	๑	๑	๒๓๗,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๘๔๐	๒๕๖,๘๔๐	๒๖๖,๘๔๐	(๑๙๙๗๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๒๖๓,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๓,๘๔๐	๒๘๔,๒๘๐	๒๙๔,๖๘๐	(๒๐๔๘๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	๑	๑๔๖,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๐๔๐	๑๖๐,๔๐๐	๑๖๘,๘๐๐	(๑๑๑๗๐)
๑๓	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๗๑,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๔๐๐	๑๘๖,๘๐๐	๑๙๔,๘๐๐	(๑๒๖๗๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๑,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๙๓,๒๐๐	๑๙๙,๒๐๐	(๑๒๖๗๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๐,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๑๒๐	๗,๓๖๐	๑๘๓,๐๘๐	๑๙๑,๔๔๐	๑๙๘,๔๔๐	(๑๒๕๘๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๗๐,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๑๒๐	๗,๓๖๐	๑๘๓,๐๘๐	๑๙๑,๔๔๐	๑๙๘,๔๔๐	(๑๒๕๘๐)
๑๗	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๖๖,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๙๕,๔๐๐	(๑๒๕๘๐)
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๖๖,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๙๕,๔๐๐	(๑๒๕๘๐)
๑๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๖๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๙๕,๔๐๐	(๑๒๕๘๐)
๒๐	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๑	กองคลัง (๑๔)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๕๐	๕๗๕,๙๔๐	๕๘๙,๓๖๐	๕๙๗,๖๘๐	(๓๗๕๓๐)
๒๒	หัวหน้ากองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๔,๖๒๐	๕๙๘,๘๔๐	๖๑๒,๔๖๐	๖๒๖,๔๖๐	(๔๖๖๗๐)
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๙,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๖๐๐	๔๑๐,๖๔๐	๔๒๓,๒๔๐	๔๓๖,๘๔๐	(๓๒๖๗๐)
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๕๐	๓๙๗,๓๘๐	๔๐๗,๙๒๐	๔๑๗,๙๒๐	(๓๑๗๘๐)
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๓๙,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๔๕๗,๗๒๐	๔๖๙,๒๔๐	๔๗๗,๒๔๐	(๓๗๗๘๐)

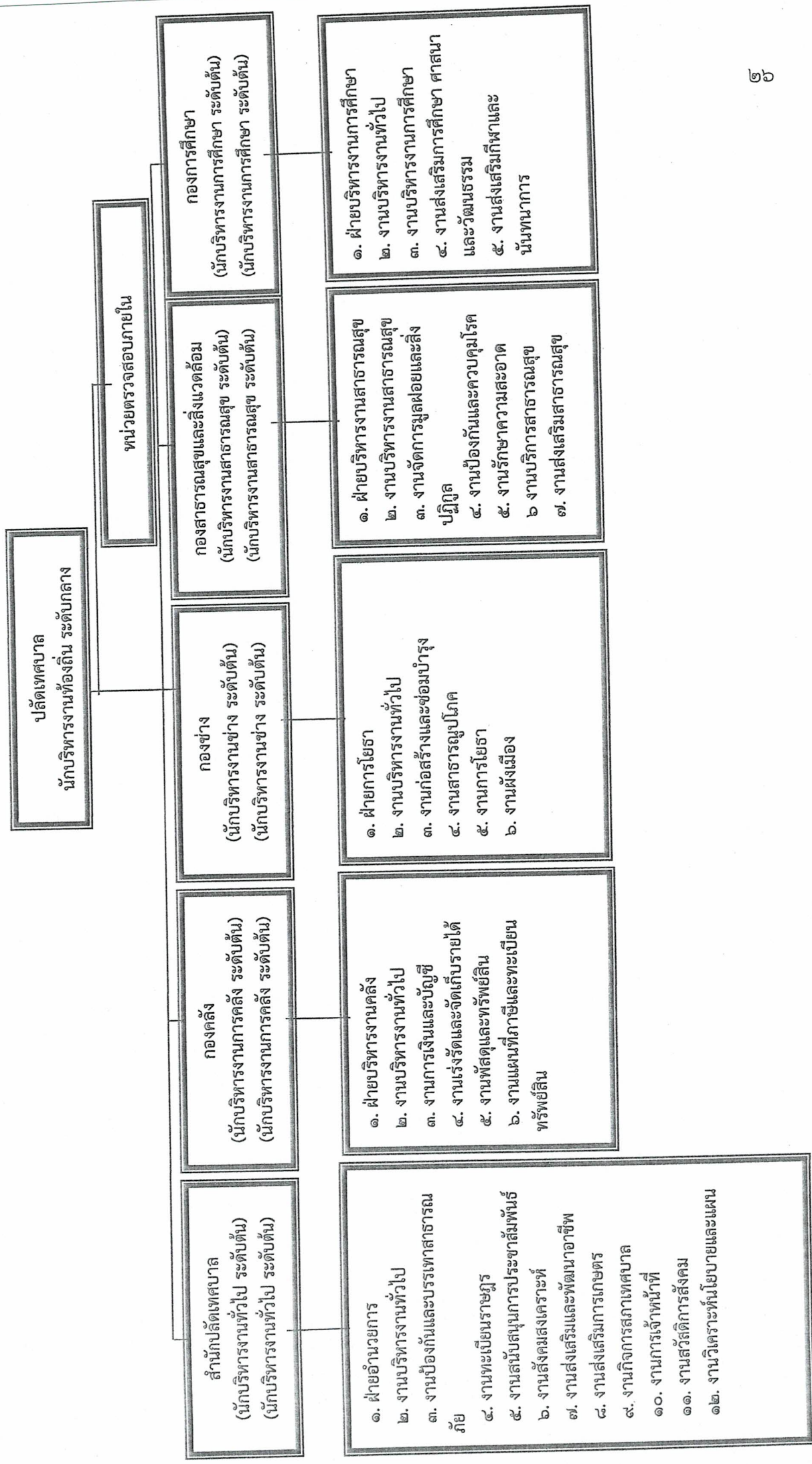
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เทศบาลตำบลนามะเขือ อำเภอสทลขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เทศบาลตำบลสามะเขือ อำเภอสีพลาชนธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์																			
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง																			
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๔๑,๘๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕,๕๒๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๕๖๐	(๒๐๕๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๙๓,๐๔๐		๑	๑	-	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘,๗๒๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๒๐๐	(๑,๔๘๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๗,๗๖๐		๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๑๔,๒๐๐	(๔๘๐)
๒๙	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๓๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐)
กองช่าง (๑๕)																			
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๕๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๓๐๐	๕๖๔,๙๘๐	๕๖๔,๙๘๐	๕๖๔,๙๘๐	(๕๒๒๐)
๓๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๖๐	๓๘๗,๕๘๐	๓๘๗,๕๘๐	๓๘๗,๕๘๐	(๒๙๖๐)
๓๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๙,๙๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	(ว่างเต็ม)
๓๔	นายช่างไฟฟ้า	อ.ว.	๑	๑	๓๕๒,๗๒๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๕๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๙,๕๘๐	๓๖๙,๕๘๐	๓๖๙,๕๘๐	(๒๙๖๐)
พนักงานจ้าง																			
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๑,๒๕๐		๑	๑	-	-	-	-	๖,๕๒๐	๖,๕๒๐	๖,๕๒๐	๒๓๗,๒๕๐	๒๓๗,๒๕๐	๒๓๗,๒๕๐	(๑๕๖๐)
๓๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	๑	๑๖๖,๘๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๖,๕๒๐	๖,๕๒๐	๖,๕๒๐	๒๓๓,๒๒๐	๒๓๓,๒๒๐	๒๓๓,๒๒๐	(๑๓๖๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๑,๑๖๐		๑	๑	-	-	-	-	๖,๕๒๐	๖,๕๒๐	๖,๕๒๐	๒๒๗,๒๐๐	๒๒๗,๒๐๐	๒๒๗,๒๐๐	(๑๓๖๐)
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๓,๕๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๔๙,๕๒๐	(๑๓๖๐)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
๓๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๔๗,๒๒๐	๓๔๗,๒๒๐	๓๔๗,๒๒๐	(ว่างเต็ม)
๔๐	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๔๓,๒๒๐	๓๔๓,๒๒๐	๓๔๓,๒๒๐	(ว่างเต็ม)
๔๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๓,๕๒๐	๓,๕๒๐	๓,๕๒๐	๓๔๗,๒๒๐	๓๔๗,๒๒๐	๓๔๗,๒๒๐	๓๔๗,๒๒๐
๔๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒,๕๒๐	๒,๕๒๐	๒,๕๒๐	๓๔๗,๒๒๐	๓๔๗,๒๒๐	๓๔๗,๒๒๐	๓๔๗,๒๒๐
พนักงานจ้าง																			
๔๓	ผู้ช่วยโยธาการ	-	๑	๑	๑๗๑,๙๖๐		๑	๑	-	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๓๔๗,๒๒๐	๓๔๗,๒๒๐	๓๔๗,๒๒๐	(๑๕๖๐)
๔๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐)
๔๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐)

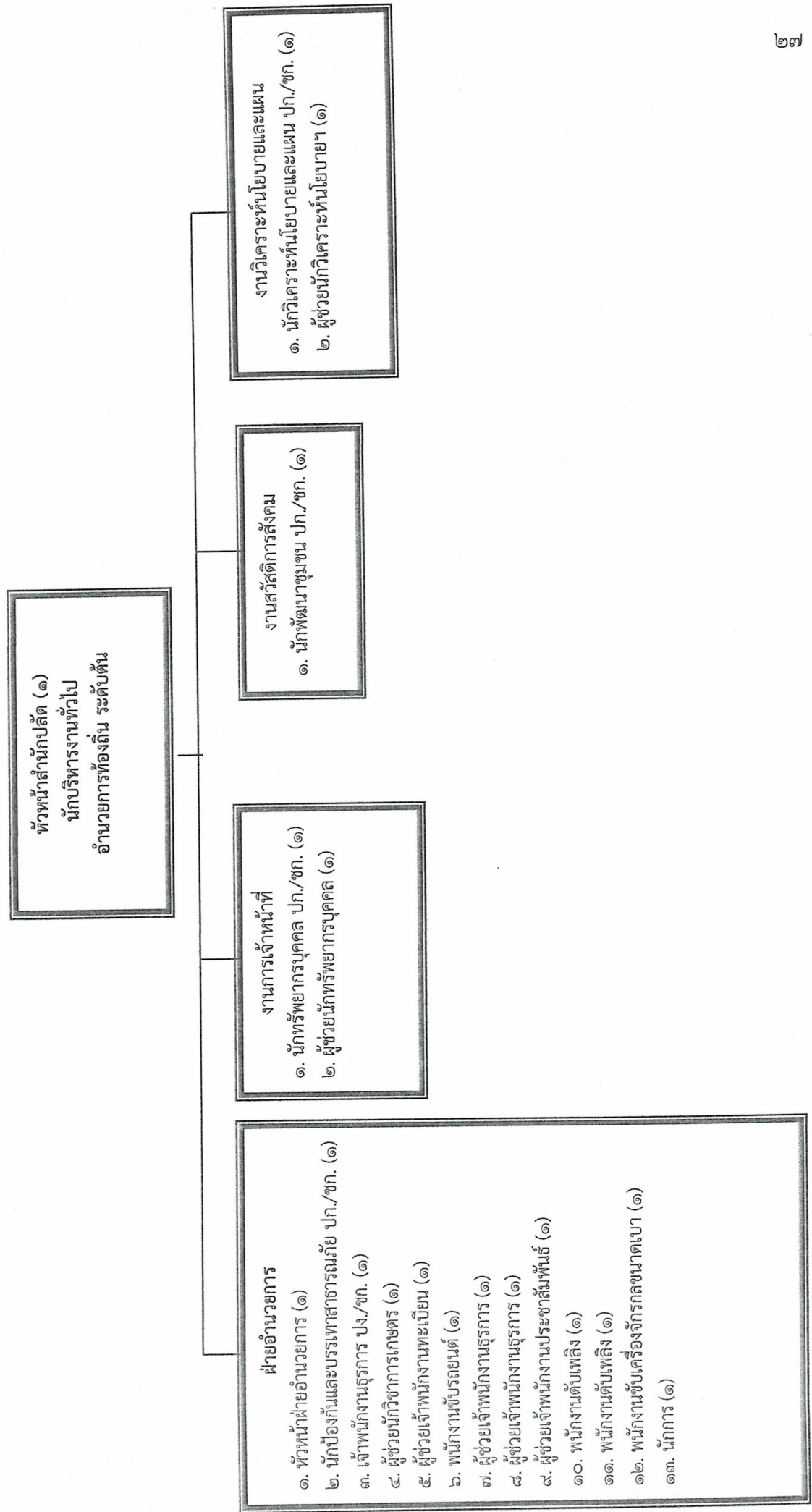
๙. การระดมเงินช่วยเหลือและประโยชน์ตอบแทนอื่น เพศบาลตำบลนามะเขือ อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดกาฬสินธุ์

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เทศบาลตำบลนวมะเขือ อำเภอศรีพนมมาศ จังหวัดกาฬสินธุ์																			
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา (๑๔)																			
๔๖	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๗,๓๒๐	๕๔๐,๙๒๐	๕๔๔,๒๔๐	(๓๕๒๒๐)	(ว่างเต็ม)		
๔๗	หัวหน้างานบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๒๓,๓๒๐	๔๖๕,๘๔๐	๔๖๕,๘๔๐	(๒๔๘๗๐)			
๔๘	นักวิชาการการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๔๘,๖๔๐	-	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๓,๓๒๐	๔๖๕,๒๔๐	๔๖๕,๒๔๐	(๓๓๕๖๐)			
๔๙	นักสนับสนุนการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๒,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๒๐	-	-	-			
พนักงานจ้าง																			
๕๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๗๕,๒๔๐	-	๑	๑	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๒,๑๒๐	๓๐๖,๑๒๐	๓๐๖,๑๒๐	๓๐๖,๑๒๐	(๒๓๕๗๐)			
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๕,๒๐๐	-	๑	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๒,๒๘๐	(๑๔๖๐๐)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนามะเขือ																			
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม			
๕๓	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
๕๔	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
๕๕	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนทอง																			
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม			
๕๙	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
๖๐	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
๖๑	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)			
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสว่าง																			
๖๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม			
๖๕	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			
๖๖	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-			

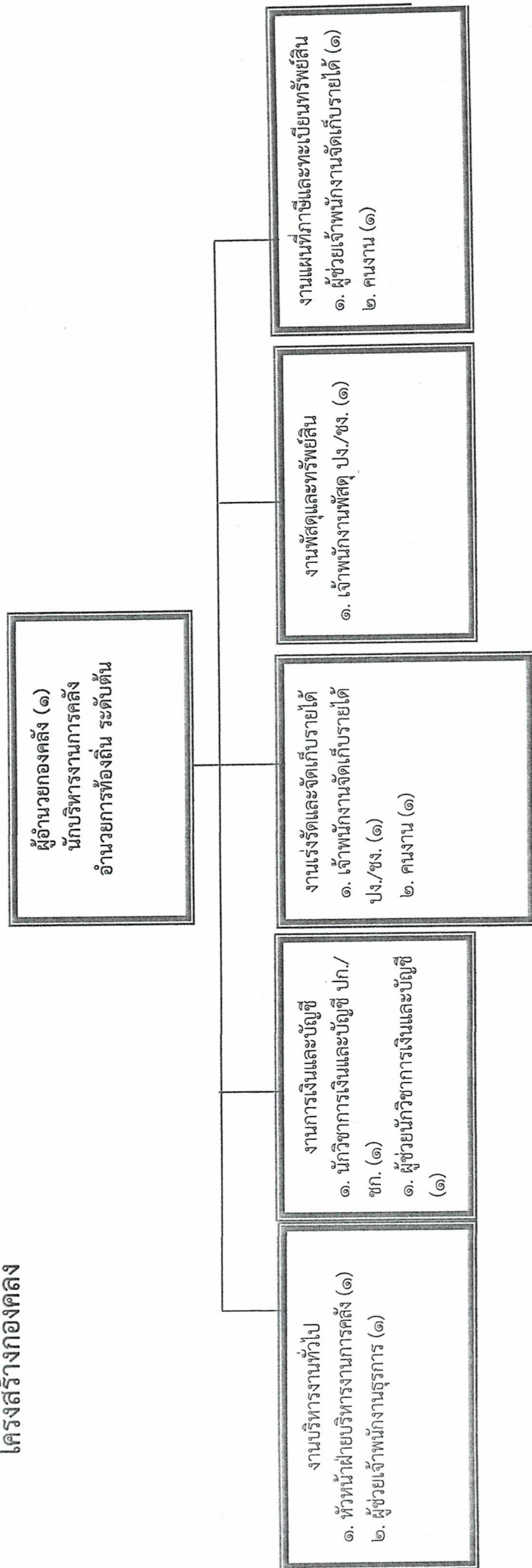
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



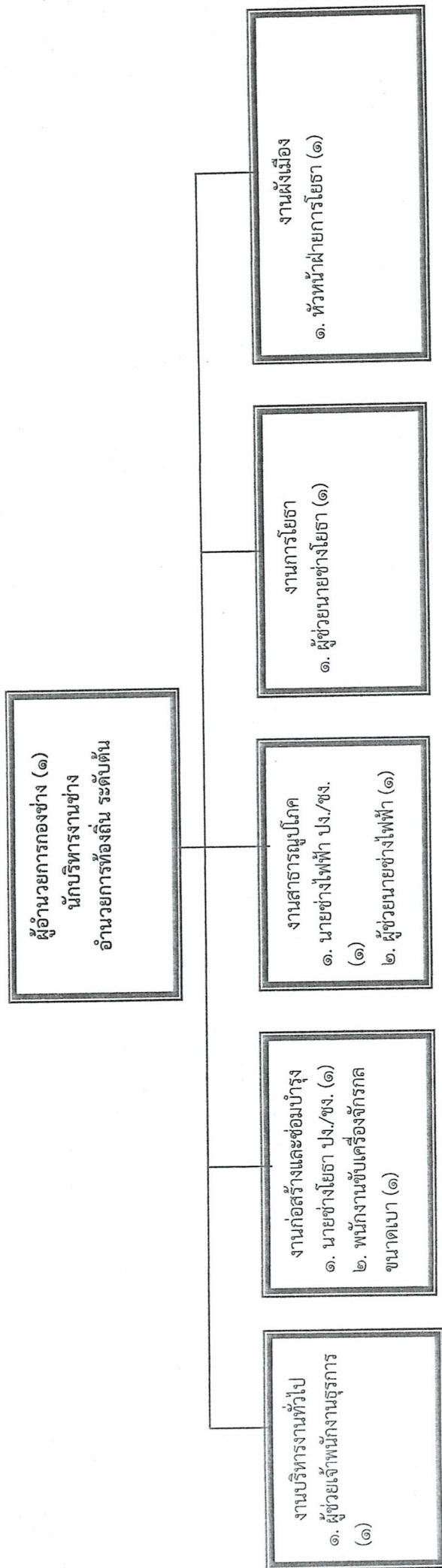
โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



โครงสร้างกองคลัง

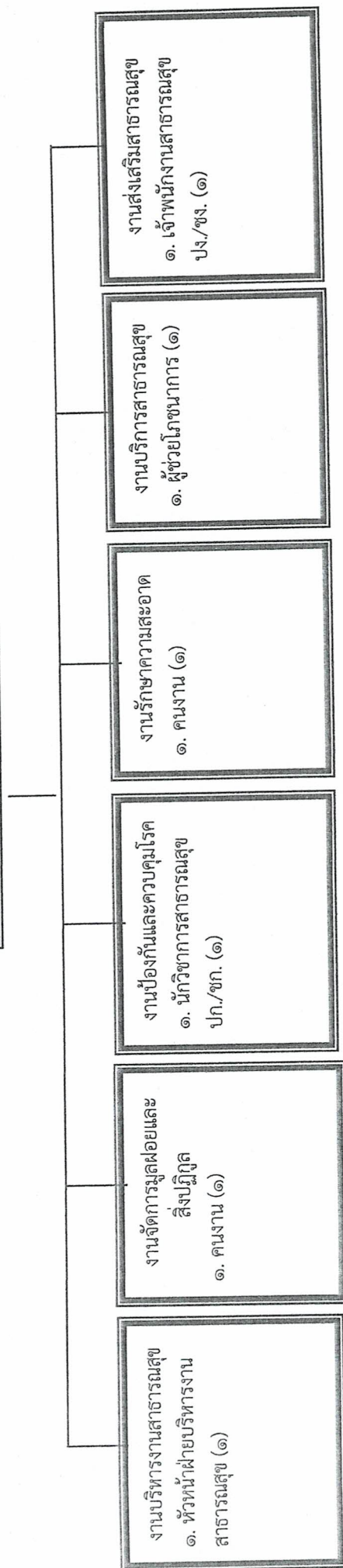


โครงสร้างกองช่าง

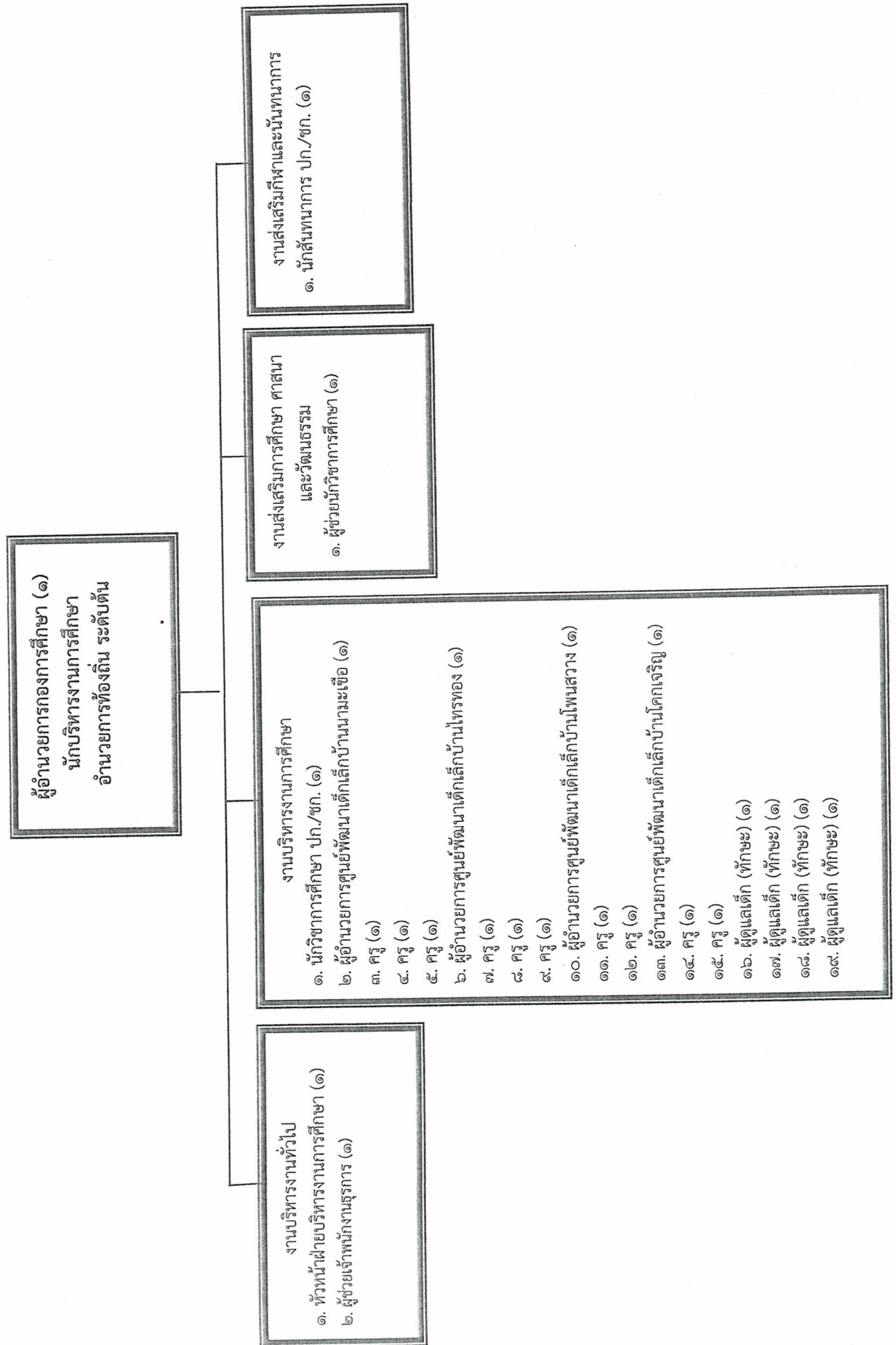


โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม (๑)
นักบริหารงานสาธารณสุข
อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น



โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
๑. นวัตกรรมตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายยุชชัย ไชยคำมี	ปริญญาโท	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖๘,๕๖๐ (๕๗,๓๘๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๓๖,๕๖๐
๒	นางสาวนงเยาว์ ทวาศรี	ปริญญาโท	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	หัวหน้าปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	หัวหน้าปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๐,๙๒๐
๓	นางรรรภา นิชยเลิศ	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๐,๖๔๐
๔	นางสาวปาริชาติ โสภากวี	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก.	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก.	๒๒๘,๕๒๐ (๑๘,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๘,๕๒๐
๕	นางสาวพูนาศ อธิภูมิตร	ปริญญาโท	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๖๘,๔๘๐ (๓๐,๗๔๐x๑๒)	-	-	๓๖๘,๔๘๐
๖	นายสมชาย แสนมงคล	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๗	จำสเอบภาทิน กมลเลิศ	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๓๕๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๕๖๐
๘	นางสาวจันทิพย์ งามประเสริฐ	ปวส.	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	(๐๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑)	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๓๘,๖๔๐ (๑๙,๘๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๘,๖๔๐
๙	นางสาวจิรายุวัฒน์ ทวาศรี	ปริญญาตรี	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๘๔,๖๘๐ (๒๓,๖๘๐x๑๒)	-	-	๒๘๔,๖๘๐
๑๐	นางสาวปิยะดา โยะแสง	ปริญญาตรี	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๓๗,๒๔๐ (๑๙,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๒๔๐
๑๑	นายอภิศักดิ์ รักษาชาติ	ปริญญาตรี	-	นักวิชาการเกษตร	-	-	นักวิชาการเกษตร	-	๒๖๓,๒๘๐ (๒๑,๙๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๓,๒๘๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
๑๒	นายจิตรกร บุญบุตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๕๖,๐๔๐ (๑๒,๑๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๐๔๐	
๑๓	นายมนตรี คำหงษา	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๑,๒๔๐ (๑๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๒๔๐	
๑๔	นางสาวนภกร สาระขันธุ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๑,๖๐๐ (๑๔,๓๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๖๐๐	
๑๕	นางสาวจันทิรา ธิยสวัสดิ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๐,๑๖๐ (๑๔,๑๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๑๖๐	
๑๖	นางจิตรา จุลบุรมย์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๗๐,๑๖๐ (๑๔,๑๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๑๖๐	
๑๗	นายวิทยา ปัญญา	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๖๖,๕๒๐ (๑๓,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๒๐	
๑๘	นายประภาศิต พิมพิชัยจิตร	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๖๖,๕๒๐ (๑๓,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๒๐	
๑๙	นายสุพจน์ ผลการ	ปวช.	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๖๕,๓๖๐ (๑๓,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๓๖๐	
๒๐	นายพีระพงษ์ แซ่ตัน	ม.ปลาย	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	นางบัวจันทร์ แซ่ตั้ง	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๔-๒๑๒-๐๐๑)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	(๐๓-๒-๐๔-๒๑๒-๐๐๑)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๒,๒๔๐	
๒๒	-	-	(๐๓-๒-๐๔-๒๑๒-๐๐๒)	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	(๐๓-๒-๐๔-๒๑๒-๐๐๒)	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๓,๖๐๐ ว่างเดิม	
๒๓	นางสาวธิดา มุริตา	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๔-๒๑๒-๐๐๑)	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	(๐๓-๒-๐๔-๒๑๒-๐๐๑)	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๙๘,๖๔๐ (๒๔,๘๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๘,๖๔๐	
๒๔	-	-	(๐๓-๒-๐๔-๒๑๒-๐๐๑)	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	(๐๓-๒-๐๔-๒๑๒-๐๐๑)	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๕๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๕๐๐ ว่างเดิม	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	
๒๕	นางวิริยา โพธิ์เงิน	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑)	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	(๐๓-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑)	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๒๖	นางสาวบุญพร คู่อุ่น	ปริญญาตรี	-	พนักงานจ้าง	-	-	พนักงานจ้าง	-	๒๕๑,๘๐๐ (๒๐,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๑,๘๐๐
๒๗	นางสาวจิระนันท์ การวงศ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๗๓,๐๔๐ (๑๔,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๐๔๐
๒๘	นางสาวอนุศรา ศาสลาโท	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๗๖๐ (๑๑,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๗๖๐
๒๙	นายณพล สารผล	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๐	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐ ว่างเดิม
๓๑	นายเด่นชัย ยววิภักดิ์	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	(๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖๖,๕๒๐ (๔๖,๒๑๐x๑๒)	๕๖๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๘,๕๒๐
๓๒	นางจิระดาภรณ์ ภาณุรัตน์	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒)	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	(๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒)	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๘,๖๘๐x๑๒)	๓๕๖,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๕,๑๖๐
๓๓	-	-	(๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง.	(๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง.	๒๘๗,๕๐๐ (๒๔,๘๖๐x๑๒)	-	-	๒๘๗,๕๐๐ ว่างเดิม
๓๔	นายปิยวัฒน์ ศาสลาโรจน์	ปวส.	(๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑)	นายช่างไฟฟ้า	อว.	(๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑)	นายช่างไฟฟ้า	อว.	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๓๕	นายยุทธชัย คำอุ่น	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๑,๒๔๐ (๑๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๒๔๐
๓๖	นายบรรจงศักดิ์ อภิพรมา	ปวช.	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเบา	-	๑๖๖,๘๐๐ (๑๓,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๘๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
๓๗	นางสาวปณิธิ คำหงษา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๑,๑๖๐ (๑๓,๕๓๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๖๑,๑๖๐
๓๘	นายเอกวิทย์ มอกระโย	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๓,๕๐๐ (๑๑,๕๕๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๕๓,๕๐๐
๓๙	-	-	-	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-
๔๐	-	-	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๑)	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๑)	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๙๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๔๑	-	-	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๒)	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๒)	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	-	๑๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๐๘,๖๐๐ ว่างเดิม
๔๒	-	-	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๓)	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๓)	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๖๐๐x๑๒)	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม
๔๓	-	-	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๔)	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๔)	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐ กำหนดเพิ่ม
๔๔	นางพัชรี ไชยรินทร์	ปวช.	-	ผู้ช่วยโภชนาการ	-	-	ผู้ช่วยโภชนาการ	-	๑๗๑,๕๖๐ (๑๔,๓๓๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๗๑,๕๖๐
๔๕	นายอลงกรณ์ สารผล	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นางสาวบุญฤทธิ ภารประสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นางเพ็ญจันทร์ ฟิล์มย์	ปริญญาโท	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๑)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๑)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๒๒,๖๔๐ (๔๕,๒๒๐x๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๖๔,๖๔๐
๔๘	-	-	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๒)	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๒)	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	-	๑๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๐๘,๖๐๐ ว่างเดิม
๔๙	นายอัครชัย ภูโคกหิน	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๓)	นักวิชาการการศึกษา	ช.ก.	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๓)	นักวิชาการการศึกษา	ช.ก.	๒๙๗,๖๔๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	-	-	๒๙๗,๖๔๐
๕๐	นายชัยนตรี อัมประเสริฐ	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๔)	นักสันทนาการ	ช.ก.	(๐๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๔)	นักสันทนาการ	ช.ก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	-	-	๔๐๒,๗๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง				
๔๐	นายสาธิชัย พรมมงคล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๗๘,๒๔๐ (๒๓,๒๗๐x๑๒)	-	๒๗๘,๒๔๐
๔๑	นางอมรรัตน์ ศิริวรสาร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐x๑๒)	-	๑๗๕,๒๐๐
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเขือ			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเขือ				
๔๒	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-
๔๓	นางประภากาญจน์ คำหงษา	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๕)	ครู	ชก.	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๕)	ครู	ชก.	๓๕๘,๓๒๐ (๒๙,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	กำหนดเพิ่ม ๔๐๐,๓๒๐ จัดสรรจากงบส่งเสริมฯ
๔๔	นางปิยภรณ์ นรทิด	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๖)	ครู	ชก.	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๖)	ครู	ชก.	๓๕๑,๑๒๐ (๒๙,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๕๑,๑๒๐ จัดสรรจากงบส่งเสริมฯ
๔๕	นางสาวจัญญ์ พนรรพญา	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๗)	ครู	ชก.	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๗)	ครู	ชก.	๓๕๒,๘๔๐ (๒๙,๕๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๕๒,๘๔๐ จัดสรรจากงบส่งเสริมฯ
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง				
๔๖	นางสาวอภาพร กุดแสง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้กอง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้กอง)	-	๑๔๗,๔๘๐ (๑๒,๒๘๐x๑๒)	-	๑๔๗,๔๘๐
๔๗	นางสาวจรรยาพร ภูระณะพล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้กอง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้กอง)	-	๑๓๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	๑๓๗,๓๖๐
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไพรทอง			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไพรทอง				
๔๘	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-
๔๙	นางอภิญญา วรพาส	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๔)	ครู	ชก.	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๔)	ครู	ชก.	๓๕๖,๔๐๐ (๒๙,๗๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	กำหนดเพิ่ม ๓๙๘,๔๐๐ จัดสรรจากงบส่งเสริมฯ
๕๐	นางสาวประพนธ์ พานถม	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๕)	ครู	ชก.	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๕)	ครู	ชก.	๓๖๔,๔๐๐ (๓๐,๓๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๐๖,๔๐๐ จัดสรรจากงบส่งเสริมฯ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๑	นางฉวีภาณุภรณ์ ศรีวรสาร	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๔)	ครู	ชก.	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๔)	ครู	ชก.	๓๕๘,๖๘๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๐,๖๘๐ จัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ
๖๒	นางสาวอุษารัตน์ เขาเขจร	ปริญญาตรี	-	พนักงานจ้าง	-	-	พนักงานจ้าง	-	๑๗๑,๓๖๐ (๑๔,๒๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๓๖๐
๖๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๖๔	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๖๕	นางนิมพร นันตสิก	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๒)	ครู	ชพ.	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๒)	ครู	ชพ.	๓๕๒,๐๘๐ (๓๑,๘๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม ๔๑๖,๘๘๐ จัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ
๖๖	นางสาวพิศุล แก้ว นครชัย	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๐)	ครู	ชก.	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๐)	ครู	ชก.	๓๗๐,๓๒๐ (๓๐,๘๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๒,๓๒๐ จัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ
๖๗	-	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกเจริญ	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกเจริญ	-	-	-	-	-
๖๘	นางอรรณพ เกียงนันท	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๓)	ครู	ชพ.	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๓)	ครู	ชพ.	๓๕๗,๓๖๐ (๓๒,๒๘๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม ๔๒๔,๕๖๐ จัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ
๖๙	นางสุจิตราพร มาตรเจริญ	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๑)	ครู	ชก.	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๑)	ครู	ชก.	๓๖๘,๖๐๐ (๓๐,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๐,๖๐๐ จัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ
๗๐	-	ปริญญาตรี	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๐๑)	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	(๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๐๑)	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้เทศบาลตำบลนามะเขือ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับ ระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารวมตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลนามะเขือ จึงจำเป็นต้อง พัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด

สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลนามะเขือ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล 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 ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลนามะเขือ

ที่ ๑๓๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.ท.จ.กาฬสินธุ์) เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เทศบาลตำบลนามะเขือ จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนามะเขือ

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลนามะเขือ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลนามะเขือ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนามะเขือจัดทำแผนอัตรากำลังโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลนามะเขือ ตามรอบระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประมวล ศรีตาแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลนามะเขือ

สำเนาบันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลนามะเขือ

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประมวล ศรีตาแก้ว	ประธานกรรมการ	ประมวล ศรีตาแก้ว
๒	นายยุศชัย ไชยคำมี	กรรมการ	ยุศชัย ไชยคำมี
๓	นายเด่นชัย ยวงวิภักดิ์	กรรมการ	เด่นชัย ยวงวิภักดิ์
๔	นางบัวจันทร์ แซ่ตั้ง	กรรมการ	บัวจันทร์ แซ่ตั้ง
๕	นางวรรณภา นาชัยเลิศ	กรรมการ	วรรณภา นาชัยเลิศ
๖	นางเพ็ญจันทร์ พิสมัย	กรรมการ	เพ็ญจันทร์ พิสมัย
๗	นางสาวนงเยาว์ ทวาสรี	กรรมการ/เลขานุการ	นงเยาว์ ทวาสรี
๘	นางสาวปาริชาติ โสภาศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ	ปาริชาติ โสภาศรี

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานกรรมการได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายประมวล ศรีตาแก้ว
(ประธานกรรมการ)

เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดจึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลนามะเขือที่ ๑๓๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้ว จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้วิเคราะห์ถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

นายประมวล ศรีตาแก้ว
(ประธานกรรมการ)

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามที่เทศบาลตำบลนามะเขือได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งรายละเอียดตามเอกสารที่เลขานุการได้แจกให้กับทุกท่านแล้วนั้น สำหรับในวันนี้ที่ได้เชิญทุกท่านมาประชุมกันก็เพื่อมาร่วมกันพิจารณาจัดทำแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้แทนฉบับเดิมที่จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่นี้จะต้องจัดทำให้แล้วเสร็จเพื่อประกาศใช้ให้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นี้ ก็ขอให้หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกองแต่ละกองได้พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผนฯ ต่อไป ซึ่งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้นำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างเข้ามารวบรวมให้เป็นแผนอัตรากำลังเดียวกัน

นายยุศชัย ไชยคำมี
(กรรมการ)

- ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนามะเขือ ต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ซึ่งภารกิจที่สำคัญของเทศบาลตำบลนามะเขือ คือ

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การส่งเสริมอาชีพ

และให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ มีดังนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

และให้คำนึงถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และขอให้หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกองทุกกองพิจารณาความต้องการกำลังคนในแต่ละกองว่ามีความจำเป็นจะกำหนดเพิ่มตำแหน่งใดและจะยุบเลิกตำแหน่งใดที่ไม่ค่อยมีภาระงานและไม่มีความจำเป็น โดยให้หัวหน้าสำนักปลัด/ผู้อำนวยการกองเป็นผู้เสนอต่อที่ประชุม

- นางสาวนงเยาว์ ทวาศรี
(กรรมการและเลขานุการ)
- นางบัวจันทร์ แซ่ตั้ง
(กรรมการ)
- นายเด่นชัย ยวงวิภักดิ์
(กรรมการ)
- นางเพ็ญจันทร์ พิสมัย
(กรรมการ)
- นางวรรณภา นาชัยเลิศ
(กรรมการ)
- นายประมวล ศรีตาแก้ว
(ประธานกรรมการ)
- นายยุศชัย ไชยคำมี
(กรรมการ)
- นายประมวล ศรีตาแก้ว
(ประธานกรรมการ)
- นางสาวนงเยาว์ ทวาศรี
(กรรมการและเลขานุการ)
- ในส่วนของสำนักปลัดขอคงไว้ตามแผนอัตรากำลังฉบับเดิมค่ะ แต่มีในส่วนของท่าน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นตำแหน่งว่างและขอใช้บัญชีจากกรมค่ะ
และในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้อ่อนุญาตแจ้งเรื่อง การเพิ่มตำแหน่ง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยค่ะ ส่วนของตำบลนามะเขือมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
จำนวน ๔ ศูนย์ ก็ต้องเพิ่มผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้าไปทุกศูนย์ค่ะ
 - สำหรับกองคลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขณะนี้มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน
การคลัง เจ้าพนักงานพัสดุ และคนงานที่ว่างค่ะ ซึ่งก็ประกาศรับโอนย้ายอยู่ค่ะ
โดยเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุก็น่าจะได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานค่ะ เพราะ
ด้วยภาระงานค่อนข้างมากจึงอยากได้บุคลากรมารับผิดชอบโดยตรงค่ะ หากสามารถ
เปิดกรอบอัตรากำลังได้ก็อยากให้เปิดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุด้วยค่ะ หลังจาก
ที่มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลังฉบับนี้ค่ะ
 - สำหรับกองช่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งนายช่างโยธาครบที่ว่าง ซึ่งก็
ประกาศรับโอนย้ายอยู่เช่นครับ และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ
 - สำหรับกองการศึกษาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมมีตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง
๒ อัตรา คือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
 - สำหรับในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามแผนอัตรากำลังเดิม มีตำแหน่งว่างอยู่
๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และหัวหน้าฝ่าย
บริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ซึ่งก็ได้มีการประกาศรับ
โอนย้ายอยู่ค่ะ และขอเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงาน
สาธารณสุข ตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการ เพราะขณะนี้ไม่มีข้าราชการในกอง
สาธารณสุขเลยค่ะ มีเพียงแค่พนักงานจ้างซึ่งมองว่าอาจจะไม่เพียงพอในการ
ปฏิบัติงาน ประกอบกับงานที่ได้รับในช่วงนี้ค่อนข้างมากเห็นได้จากช่วงการระบาดของ
โควิด ๑๙ ที่ผ่านมา ซึ่งเราจะต้องเฝ้าระวังในเรื่องดังกล่าวอยู่ค่ะ จึงได้เพิ่มตำแหน่งใน
ส่วนนี้ค่ะ
 - ท่านปลัด มีความคิดเห็นอย่างไรกับที่ท่านหัวหน้าสำนักปลัด/ผู้อำนวยการกอง
ได้เสนอมา
 - ตามที่ท่านหัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกองได้เสนอมานั้น คิดว่าเหมาะสมแล้วโดย
เฉพาะตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มในกองสาธารณสุข เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อีกทั้งก็มีความเหมาะสมตามประกาศโครงสร้าง
ส่วนราชการ
 - มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีผมจะขอให้เลขานุการสรุปดังนี้ครับ
 - ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในครั้งนี้สรุปว่าตำแหน่งที่
ขอยุบเลิกไม่มีและมีตำแหน่งที่ว่างเดิมอยู่ ๙ ตำแหน่ง คือ
 ๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา ๑ อัตรา
 ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ อัตรา
 ๓. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ๑ อัตรา
 ๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข ๑ อัตรา

๕. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง ๑ อัตรา

๖. เจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา

๗. นายช่างโยธา ๑ อัตรา

๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา

๙. คนงาน ๑ อัตรา

ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม ๖ อัตรา คือ

๑. นักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรา

๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา

๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนามะเขือ ๑ อัตรา

๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทรทอง ๑ อัตรา

๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนสว่าง ๑ อัตรา

๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกเจริญ ๑ อัตรา

นายประมวล ศรีตาแก้ว
(ประธานกรรมการ)

ลำดับถัดไปก็ขอให้เลขานุการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและจัดทำเอกสารเป็นรูปเล่ม
เพื่อเสนอ ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ ต่อไปครับ

ระเบียบวาระที่ ๔
ที่ประชุม

เรื่องอื่นๆ
- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ปาริชาติ โสภาศรี ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวปาริชาติ โสภาศรี)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ประมวล ศรีตาแก้ว ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายประมวล ศรีตาแก้ว)
ประธานกรรมการ

เทศบัญญัติ
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
เทศบาลตำบลนามะเขือ
อำเภอห้วยซันธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงที่ 14 (2562) มาตรา 60 ประกอบมาตรา 65 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลนามะเขือ และโดยเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

- ข้อ 1 เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
 ข้อ 2 เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป
 ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 52,185,000 บาท
 ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 52,185,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	13,934,440
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	575,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	12,125,600
แผนงานสาธารณสุข	2,855,500
แผนงานสังคมสงเคราะห์	320,000
แผนงานเคหะและชุมชน	100,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	60,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	647,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	6,486,100
แผนงานการเกษตร	80,000
แผนงานการพาณิชย์	170,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	14,831,360
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	52,185,000

- ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

- ข้อ 6 ให้นายกเทศมนตรีตำบลนามะเขือปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกเทศมนตรีตำบลนามะเขื่อนมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕

(ลงนาม).....

(นายประมวล ศรีตาแก้ว)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลนามะเขื่อน

เห็นชอบ

(ลงนาม).....

(นางสาวแววตา นระทัด)

ตำแหน่ง นายอำเภอสหพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

๑๒ กันยายน ๒๕๖๕

การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ใกล้เคียง

ด้าน	เทศบาลตำบลนามะเขือ	ด้าน	เทศบาลตำบลโนนศิลา
ลักษณะทางภูมิศาสตร์	มีพื้นที่โดยประมาณ ๗๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๖,๘๗๕ ไร่	ลักษณะทางภูมิศาสตร์	มีพื้นที่โดยประมาณ ๕๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๔,๓๗๕ ไร่
จำนวนหมู่บ้านในเขตปกครอง	๑๒ หมู่บ้าน	จำนวนหมู่บ้านในเขตปกครอง	๑๓ หมู่บ้าน
ประชากร	๗,๘๐๕ คน	ประชากร	๗,๖๓๐ คน
งบประมาณปี ๒๕๖๖	๕๒,๑๘๕,๐๐๐ บาท	งบประมาณปี ๒๕๖๖	๕๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท
รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปี ๒๕๖๖	๒๒,๕๒๖,๐๐๐ บาท	รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปี ๒๕๖๖	๒๓,๔๑๘,๐๐๐ บาท
โครงสร้างส่วนราชการ	โครงสร้างส่วนราชการ มี ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	โครงสร้างส่วนราชการ	โครงสร้างส่วนราชการ มี ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
ไม่สังกัดส่วนราชการ	๑. ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ไม่สังกัดส่วนราชการ	๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ อัตรา
๑. สำนักปลัด	สำนักปลัด กำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้าง พนักงานเทศบาล จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา รวมเป็น ๑๗ ตำแหน่ง ๑๙ อัตรา ดังนี้ ๑. หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา ๒. หน.ฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) ๑ อัตรา ๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) ๑ อัตรา ๕. นักพัฒนาชุมชน (ปก.) ๑ อัตรา ๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.) ๑ อัตรา ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) ๑ อัตรา ๘. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา ๙. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ๑ อัตรา ๑๐. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร ๑ อัตรา ๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา ๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๑ อัตรา ๑๔. พนักงานดับเพลิง ๒ อัตรา ๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา ๑๖. พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา ๑๗. นักการ ๑ อัตรา	๑. สำนักปลัด	สำนักปลัด กำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้าง พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา รวมเป็น ๒๓ ตำแหน่ง ๒๕ อัตรา ดังนี้ ๑. หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา ๒. หน.ฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา ๓. หน.ฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) ๑ อัตรา ๕. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) ๑ อัตรา ๖. นักพัฒนาชุมชน (ชก.) ๑ อัตรา ๗. นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) ๑ อัตรา ๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก) ๑ อัตรา ๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) ๑ อัตรา ๑๐. จพง.ป้องกันฯ (ปก.) ๑ อัตรา ๑๑. ผู้ช่วยนิติกร ๑ อัตรา ๑๒. ผู้ช่วยจพง.ประชาสัมพันธ์ ๑ อัตรา ๑๓. ผู้ช่วยจพง.ธุรการ ๑ อัตรา ๑๔. ผู้ช่วยจพง.ป้องกัน ๒ อัตรา ๑๕. พนักงานดับเพลิง ๑ อัตรา ๑๖. ผู้ช่วยจพง.พัฒนาชุมชน ๑ อัตรา ๑๗. พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา

การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียง

ด้าน	เทศบาลตำบลนามะเขือ	ด้าน	เทศบาลตำบลโนนศิลา
			๑๘. นักการภารโรง ๑ อัตรา ๑๙. พนักงานขับรถดับเพลิง ๑ อัตรา ๒๐. ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา ๒๑. คนงานทั่วไป ๑ อัตรา ๒๒. พนักงานจกวัดมาตรวัดน้ำ ๑ อัตรา ๒๓. คนสวน ๑ อัตรา ๒๔. พนักงานดับเพลิง ๑ อัตรา
๒. กองคลัง	กองคลัง กำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้าง พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา รวมเป็น ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้ พนักงานเทศบาล ๑.ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) ๑ อัตรา ๒.หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) ๑ อัตรา ๓.นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) ๑ อัตรา ๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) ๑ อัตรา ๕.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๖.ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา ๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา ๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ๙.คนงาน ๒ อัตรา	๒. กองคลัง	กองคลัง กำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้าง พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา รวมเป็น ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้ พนักงานเทศบาล ๑.ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) ๑ อัตรา ๒.หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) ๑ อัตรา ๓.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) ๑ อัตรา ๔.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.) ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๕.ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา ๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒ อัตรา ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา
๓. กองช่าง	กองช่าง กำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้าง พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา รวมเป็น ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้ พนักงานเทศบาล ๑.ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่างระดับต้น) ๑ อัตรา ๒.หน.ฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่างระดับต้น) ๑ อัตรา ๓.นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑ อัตรา ๔.นายช่างไฟฟ้า (อว.) ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๕.ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา ๖.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา ๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ๘.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา	๓. กองช่าง	กองช่าง กำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้าง พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา รวมเป็น ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้ พนักงานเทศบาล ๑.ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่างระดับต้น) ๑ อัตรา ๒. หน.ฝ่ายบริหารงานช่าง(นักบริหารงานช่างระดับต้น) ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๓. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา ๔. ผู้ช่วยจนท.ประปา ๑ อัตรา ๕. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ๑ อัตรา ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา ๘. พนักงานผลิตน้ำประปา ๑ อัตรา
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขฯ กำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้าง พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา รวมเป็น ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้ พนักงานเทศบาล ๑.ผอ.การสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) ๑ อัตรา ๒.หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) ๑ อัตรา	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขฯ กำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้าง พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๗ อัตรา รวมเป็น ๖ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้ พนักงานเทศบาล ๑.ผอ.การสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) ๑ อัตรา ๒.หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) ๑ อัตรา

การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ใกล้เคียง

ด้าน	เทศบาลตำบลนามะเขือ	ด้าน	เทศบาลตำบลโนนศิลา
พนักงานจ้าง	๓. ผู้ช่วยโภชนาการ ๑ อัตรา ๔. คนงาน ๒ อัตรา	พนักงานจ้าง	๓. ผช.นักวิชาการสุขาภิบาล ๑ อัตรา ๔. พนักงานประจำรถขยะ ๑ อัตรา ๕. คนงานประจำรถขยะ ๔ อัตรา ๖. พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา
๕. กองการศึกษา	กองการศึกษา กำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้าง พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๖ อัตรา รวมเป็น ๘ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา ดังนี้	๕. กองการศึกษา	กองการศึกษา กำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้าง พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา โรงเรียนอนุบาล จำนวน ๑ อัตรา ๔ ตำแหน่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา รวมเป็น ๑๒ ตำแหน่ง ๓๑ อัตรา ดังนี้
พนักงานเทศบาล	๑.ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) ๑ อัตรา ๒.พน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) ๑ อัตรา ๓.นักวิชาการศึกษา (ชก.) ๑ อัตรา ๔.นักสหนาการ (ชก.) ๑ อัตรา	พนักงานเทศบาล	นักบริหารการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา นักบริหารการศึกษา (พน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕. ครู (ชพ.) ๒ อัตรา ๖. ครู (ชก.) ๘ อัตรา	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	เทศบาลตำบลโนนศิลา โรงเรียนอนุบาล ผอ.โรงเรียนอนุบาลโนนศิลา จำนวน ๑ อัตรา ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ ศูนย์ จำนวน ๒ อัตรา ครู (คศ.๒) จำนวน ๗ อัตรา ครู (คศ.๑) จำนวน ๒ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก(คศ.๒) จำนวน ๒ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก(คศ.๑) จำนวน ๒ อัตรา
พนักงานจ้าง	๗.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา ๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ๙.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๔ อัตรา	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยครู จำนวน ๑ อัตรา ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน จำนวน ๑ อัตรา ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย จำนวน ๔ อัตรา ดูแลเด็ก (กรม) จำนวน ๒ อัตรา บุคลากรสนับสนุนการสอน จำนวน ๒ อัตรา ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา ผช.จพง.ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน			พนักงานจ้างทั่วไป นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา ภารโรง (กรมฯ) จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานเทศบาล	๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา	หน่วยตรวจสอบภายใน	
		พนักงานเทศบาล	๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา