

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลนาหนองไผ่
อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลนาหนองไผ่
อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

.....

หัวข้อ	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณะธรรม และจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ โดยให้เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาหนองไผ่มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาหนองไผ่มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาหนองไผ่สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาหนองไผ่สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก 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 กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่ จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตำบลนาหนองไผ่แล้ว ซึ่งปรากฏผลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาตำบล ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบล และหมู่บ้านยังไม่อยู่ในมาตรฐานที่ควรจะเป็น เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง และบางส่วนยังเป็นถนนดิน

- ไฟฟ้าสาธารณะยังมีปริมาณน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในตำบล

- การโทรคมนาคมมีน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในตำบล

- ไม่มีการจัดระบบผังเมือง

๔.๒ สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนบางส่วนว่างงาน

- ยังมีการผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร

- ปัญหาขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร

- ปัญหาความล้มเหลวในการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพต่างๆ

- ปัญหาความยากจน

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔.๓ สภาพปัญหาด้านสังคม

- ขาดการส่งเสริมการนันทนาการของประชาชน

- ปัญหายาเสพติดระบาด

- ปัญหาการว่างงาน

๔.๔ สภาพปัญหาด้านการเมือง และการบริหาร

- สถานที่ที่จะให้บริการประชาชนด้านอื่นๆ เช่น ด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ

- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม

๔.๕ สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาด้านภูมิทัศน์และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ตามทางสาธารณะ

- ปัญหาไม่มีป้ายบอกชื่อหมู่บ้าน ถนน ซอยต่างๆ

- ยังขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ

๔.๖ สภาพปัญหาสาธารณสุขและอนามัย

- ปัญหาขาดสถานพยาบาลขนาดใหญ่และทันสมัย

- ปัญหามลพิษ

- ปัญหาสถานที่ออกกำลังกายสาธารณะไม่เพียงพอ

- ปัญหาความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน

- ปัญหาโรคติดต่อ

๔.๗ สภาพปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ศึกษาและสื่อสำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

- ปัญหาการขาดความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิหน้าที่ของประชาชน

- ปัญหาสถานศึกษาขาดงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษา

- ปัญหาการขาดแคลนห้องสมุดประจำหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดแคลนที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๔.๘ สภาพปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค – บริโภค ไม่เพียงพอ
- ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำ เพื่อดำเนินการประปาหมู่บ้าน

ฯลฯ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ ร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลนาหนองไผ่จะ สมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความ เข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของ ประชากรนอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองและ ยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไข เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ที่ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และปัญหาอุปสรรค

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๗) ให้มีระบบประปาตำบล
- (๘) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๕) รักษาความสะอาดของถนน หรือ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูล

ฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (๖) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความเรียบร้อย

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกัน และรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (๑) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๔) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๕) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมกีฬา
- (๔) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

(๑) สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน
หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลและองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๗. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด

ฯลฯ

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วม
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๘๓ อัตรာ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลนาหนองไผ่มีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ดังกล่าว เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการของ เทศบาล

๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายการรับ การนำส่งเงินการเก็บ รักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงิน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การ จัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งาน การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผลประเมินผล การพัฒนา ตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สํารวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัด การศึกษา การเผยแพร่การศึกษา ช่วยปฏิบัติงานบริหารทั่วไปการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้างในสังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานระบบข้อมูล และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการ เก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งาน ตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คຸ້ມຄຳໃນການໃຊ້ทรัพย์สินของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลนาหนองไผ่

จากการที่เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>ปลัดเทศบาล</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานงบประมาณ</p> <p>๑.๕ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน</p> <p>๑.๖ งานนิติการ</p> <p>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๙ งานสาธารณสุข</p> <p>๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๑๑ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๑๒ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๑๓ งานการเกษตร</p>	<p>ปลัดเทศบาล</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานงบประมาณ</p> <p>๑.๕ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน</p> <p>๑.๖ งานนิติการ</p> <p>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๙ งานสาธารณสุข</p> <p>๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๑๑ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๑๒ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๑๓ งานการเกษตร</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๖ งานไฟฟ้าและถนน</p> <p>๓.๗ งานสวนสาธารณะและจัดสถานที่</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๖ งานไฟฟ้าและถนน</p> <p>๓.๗ งานสวนสาธารณะและจัดสถานที่</p>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานธุรการ</p> <p>๔.๓ งานประเพณีท้องถิ่น และรัฐพิธี</p> <p>๔.๔ งานพัฒนาการศึกษา</p> <p>๔.๕ งานสันตนาการ</p> <p>๔.๖ งานก่อนวัยเรียนและประถมวัยเรียน</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานธุรการ</p> <p>๔.๓ งานประเพณีท้องถิ่น และรัฐพิธี</p> <p>๔.๔ งานพัฒนาการศึกษา</p> <p>๔.๕ งานสันตนาการ</p> <p>๔.๖ งานก่อนวัยเรียนและประถมวัยเรียน</p>	
	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ด้วยเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งจะเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนัยนันทน์ บุญสุข นสค.ชก
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๘	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๑๔)								
๓๓	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๑๕)								
๔๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
๔๗	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

รับชอบตามมติ ก.ค.จ. วันที่ ๑๙/๖/๒๕๖๖
 ครุฑ ๑/๒๖ วันที่ ๑๙/๖/๒๕๖๖

นางนัยนันทน์ (คุณสุข)

- นสค.ชก -

	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
๕๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๑	ผู้ช่วยนักสันตนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทรงาม								
๖๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านไทรงาม) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขางปึกรัมย์								
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านยางฯ) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านยางฯ) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านยางฯ) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

วันที่ 9/1/66 เห็นชอบตามมติ ก.ท.จ.สุรินทร์ วันที่ 21/๑๑/๖๖

นางนัยนันท์ บุญสุข
นสอ.ชก

	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเบื้อง								
๗๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านกระเบื้อง) (จ้างบท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านกระเบื้อง) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านกระเบื้อง) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านกระเบื้อง) (จ้างบท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทิพย์นวด								
๗๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทิพย์นวด) (จ้างบท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทิพย์นวด) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๑	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทิพย์นวด) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทิพย์นวด) (จ้างบท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๘๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘๓	๘๓	๘๓	๘๓				

9/6/66
 วันที่ 9/6/66
 วันที่ 24/06/66
 (นางนัยนันทน์ บุญสุข)
 นสท.ชก

รายละเอียดการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

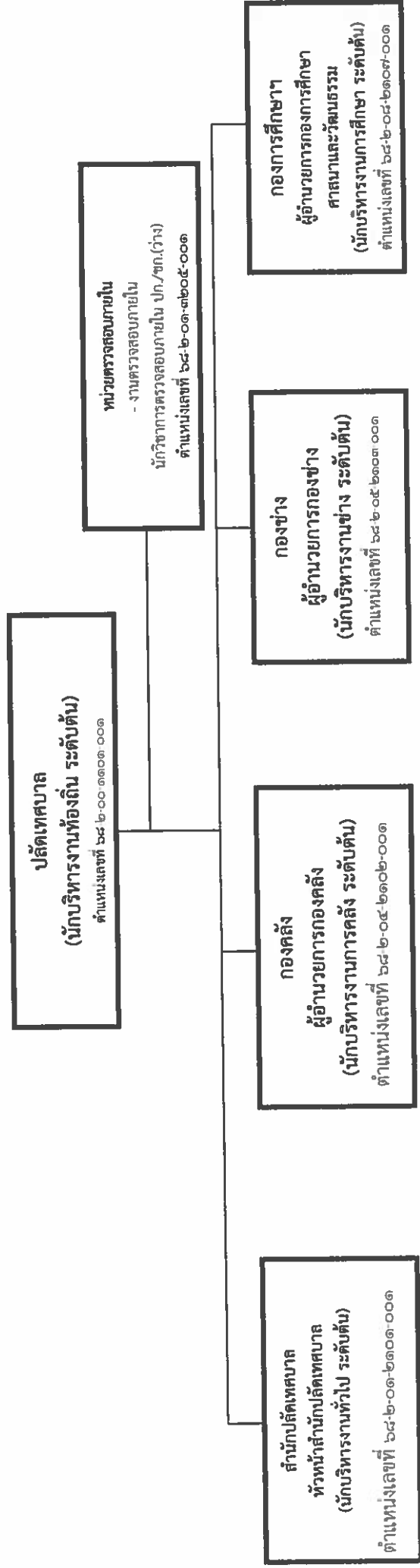
ชื่อตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างประจำเดือน			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ในไตรมาส ๓ ปีที่ผ่านมา			C	D	E	A+B+C	A+B+C+D	A+B+C+D+E	
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	๓๓,๕๔๐	๑๔,๓๖๐	๑๕,๕๘๐	๕๒๓,๔๖๐	๕๓๗,๓๒๐	๕๕๖,๖๐๐	
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๔๒๒,๖๕๐	๑	๑	๑	๓๓,๐๘๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๖๙,๒๗๐	๕๘๒,๕๖๐	๕๙๖,๒๕๐	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๓๕๒,๗๒๐	๑	๑	๑	๓๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๖,๒๖๐	๕๔๐,๕๖๐	๕๕๖,๒๕๐	
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๓๒๓,๖๕๐	๑	๑	๑	๓๓,๐๘๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๖๖๐	๔๘๐,๖๖๐	๔๙๖,๒๕๐	
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๓๒๓,๖๕๐	๑	๑	๑	๓๓,๐๘๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๖๖๐	๔๘๐,๖๖๐	๔๙๖,๒๕๐	
นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๓๕๕,๗๒๐	๑	๑	๑	๓๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๓,๔๖๐	๕๓๗,๓๒๐	๕๕๖,๖๐๐	
นิติกร	๑	๑	๓๕๕,๗๒๐	๑	๑	๑	๓๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๓,๔๖๐	๕๓๗,๓๒๐	๕๕๖,๖๐๐	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๓๕๕,๗๒๐	๑	๑	๑	๓๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๓,๔๖๐	๕๓๗,๓๒๐	๕๕๖,๖๐๐	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๓๒๓,๖๕๐	๑	๑	๑	๓๓,๐๘๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๖๖๐	๔๘๐,๖๖๐	๕๐๖,๒๕๐	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๓๒๓,๖๕๐	๑	๑	๑	๓๓,๐๘๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๖๖๐	๔๘๐,๖๖๐	๕๐๖,๒๕๐	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๓๒๓,๖๕๐	๑	๑	๑	๓๓,๐๘๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๖๖๐	๔๘๐,๖๖๐	๕๐๖,๒๕๐	
พนักงานสำนักงานสถิติ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๓๕๕,๗๒๐	๑	๑	๑	๓๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๓,๔๖๐	๕๓๗,๓๒๐	๕๕๖,๖๐๐	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๓๕๕,๗๒๐	๑	๑	๑	๓๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๓,๔๖๐	๕๓๗,๓๒๐	๕๕๖,๖๐๐	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๓๕๕,๗๒๐	๑	๑	๑	๓๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๓,๔๖๐	๕๓๗,๓๒๐	๕๕๖,๖๐๐	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๓๕๕,๗๒๐	๑	๑	๑	๓๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๓,๔๖๐	๕๓๗,๓๒๐	๕๕๖,๖๐๐	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๓๕๕,๗๒๐	๑	๑	๑	๓๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๓,๔๖๐	๕๓๗,๓๒๐	๕๕๖,๖๐๐	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	๑	๑	๓๕๕,๗๒๐	๑	๑	๑	๓๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๓,๔๖๐	๕๓๗,๓๒๐	๕๕๖,๖๐๐	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๓๕๕,๗๒๐	๑	๑	๑	๓๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๓,๔๖๐	๕๓๗,๓๒๐	๕๕๖,๖๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑ นักการภารโรง	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๒ พนักงานขับรถยก	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๓ คนงาน	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๔ ยาม	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๕ พนักงานขับรถยก	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๖ คนงาน	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๗ คนงาน	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๘ คนงาน	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๙ คนงาน	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๑๐ คนงาน	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๑๑ คนงาน	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๑๒ คนงาน	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๑๓ พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วน (%)	อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)		ไม่รวมระยะ ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๖	๒๕๖๗
							เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด								
ผู้ดูแลเด็ก (๓๓,๓๐๐)	-	๑	๓๗,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๓๕๖,๖๐๐
พนักงานขับรถทั่วไป	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๑๒๖,๐๐๐
ผู้ดูแลเด็ก (๔,๐๐๐)	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๑๐๘,๐๐๐
ผู้ดูแลเด็ก (๔,๐๐๐)	-	๑	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๓๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	๑	๓๔๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๓๕๖,๓๒๐
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๑๒,๕๘๖,๓๔๐	๑	๑	๑	๑	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๑๒,๕๘๖,๓๔๐
รวม		๕๓	๓๖,๑๒๖,๐๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๑๒๖,๕๖๖,๕๐๐
ประมาณการประเมินตนเองเพิ่มขึ้น ๒๐%																
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น																
คิดเป็นร้อยละ ๔๐% ของประมาณการจ่ายประจำปี																

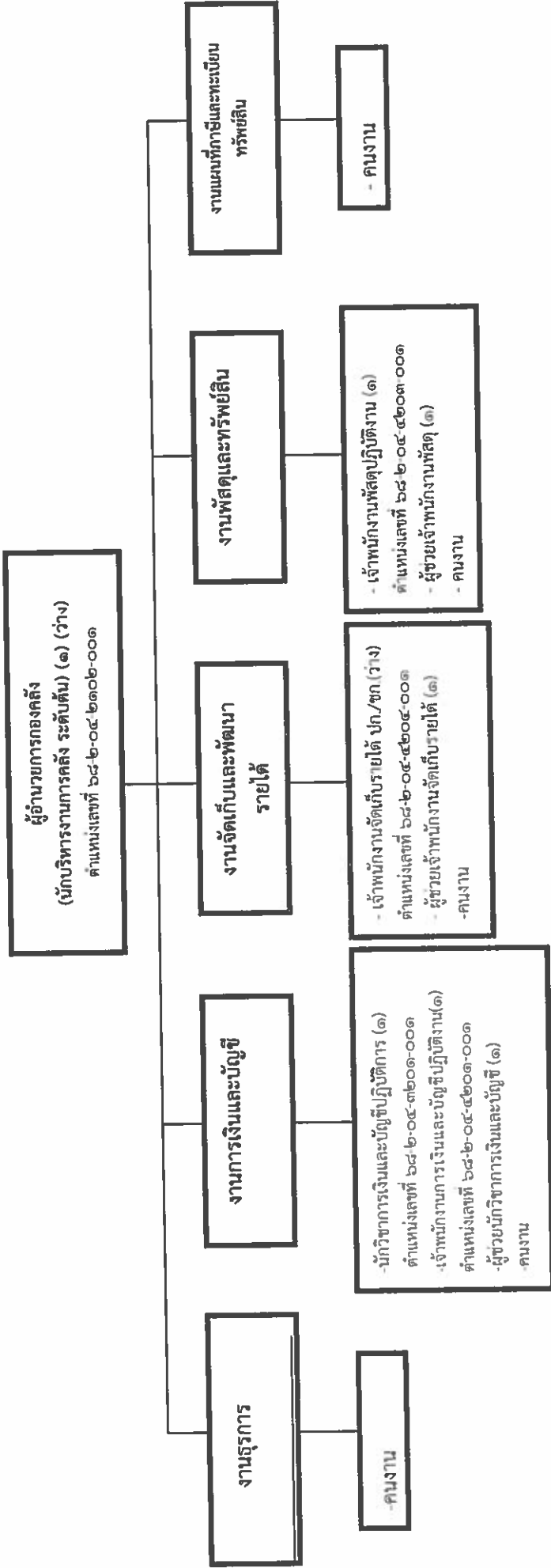
หมายเหตุ - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๖,๒๒๒,๐๐๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๖,๒๒๒,๐๐๐ บาท) = (๒๖,๒๒๒,๐๐๐x๕%) + ๒๖,๒๒๒,๐๐๐ = ๒๕,๓๓๓,๑๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๒๕,๓๓๓,๑๐๐x๕%) + ๒๕,๓๓๓,๑๐๐ = ๒๕,๕๘๘,๓๕๕
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๒๕,๕๘๘,๓๕๕x๕%) + ๒๕,๕๘๘,๓๕๕ = ๒๕,๘๔๓,๖๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๒๕,๘๔๓,๖๐๐x๕%) + ๒๕,๘๔๓,๖๐๐ = ๒๕,๖๖๖,๕๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

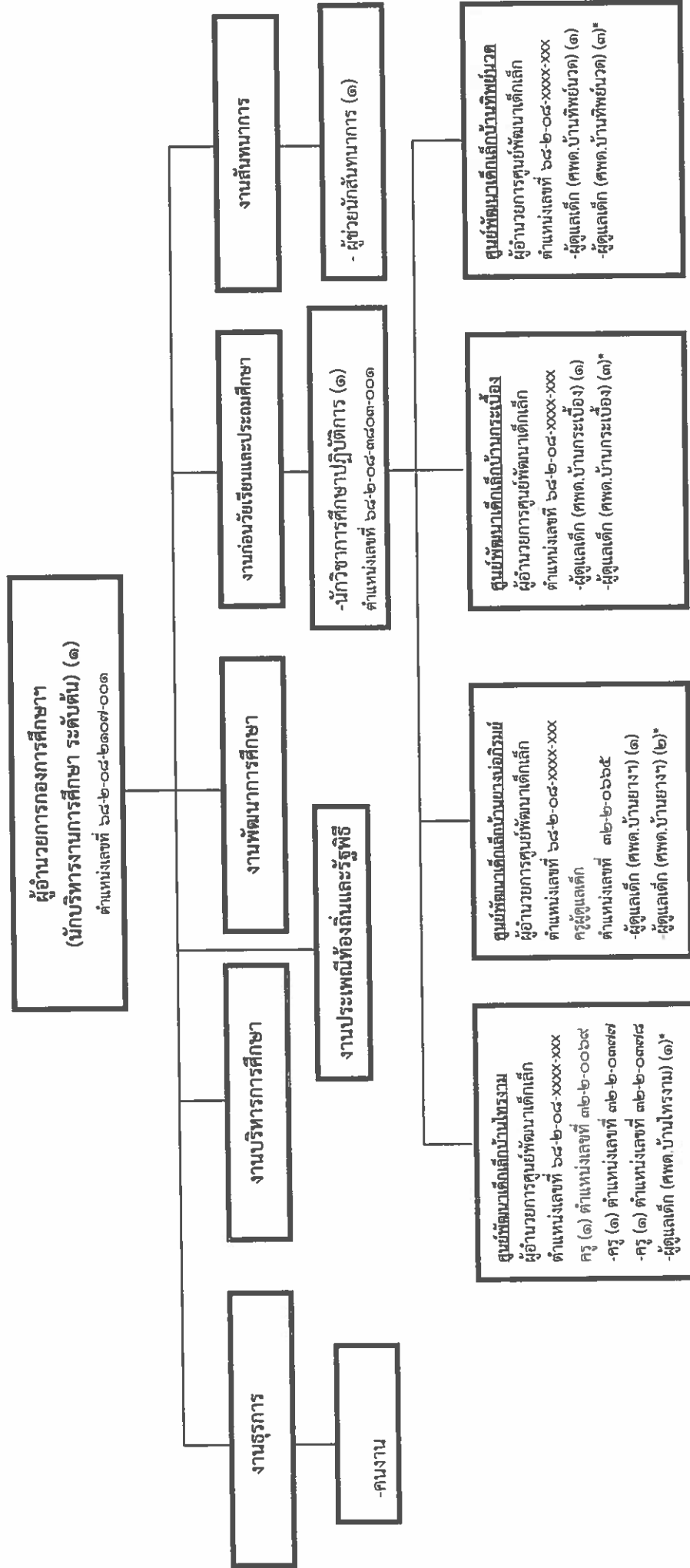


โครงสร้างองค์กร



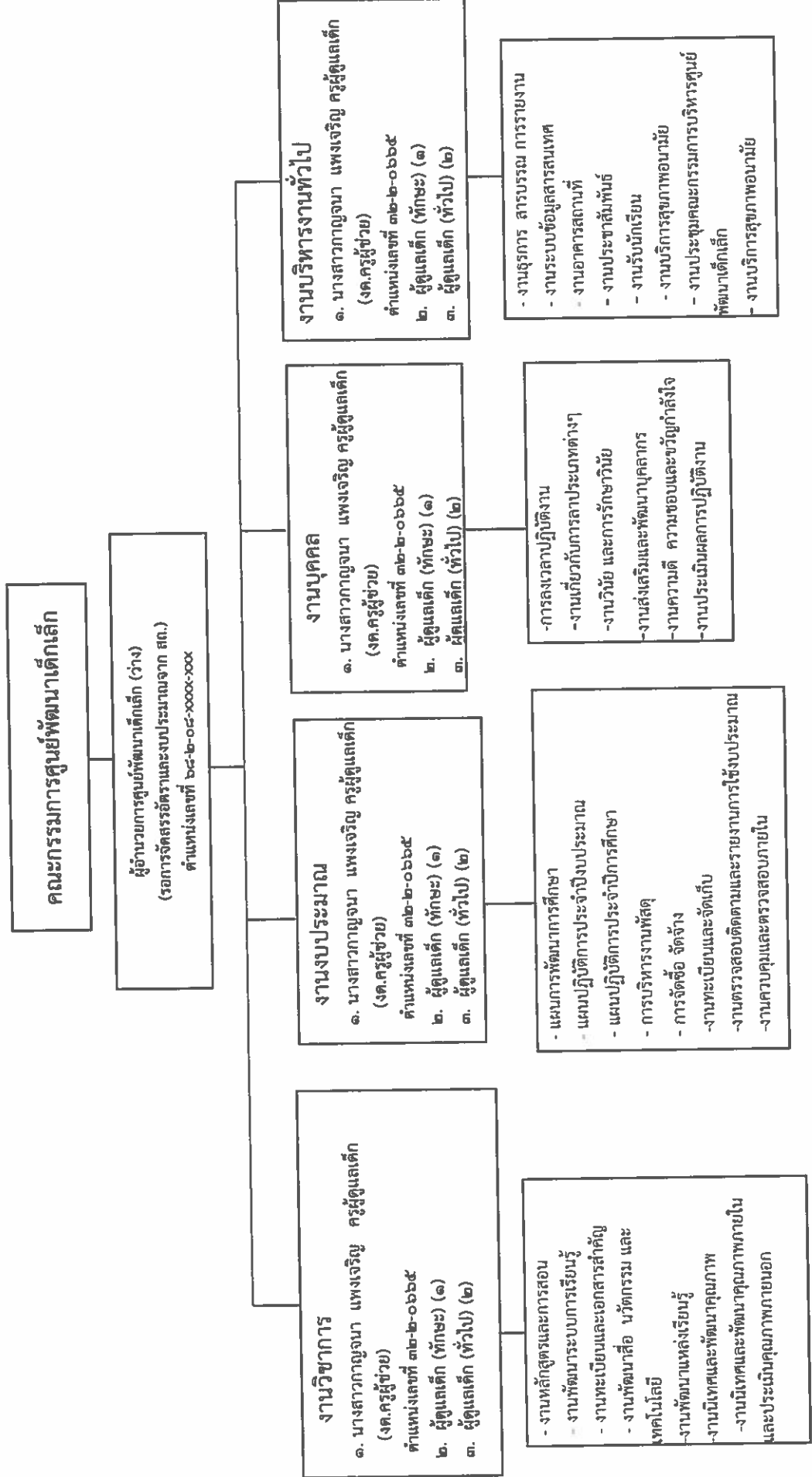
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป				พนักงานจ้าง			
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ถูกจ้างประจำ	ภารกิจ	รวม	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	๓	๕	๑๒

โครงสร้างกองการศึกษา



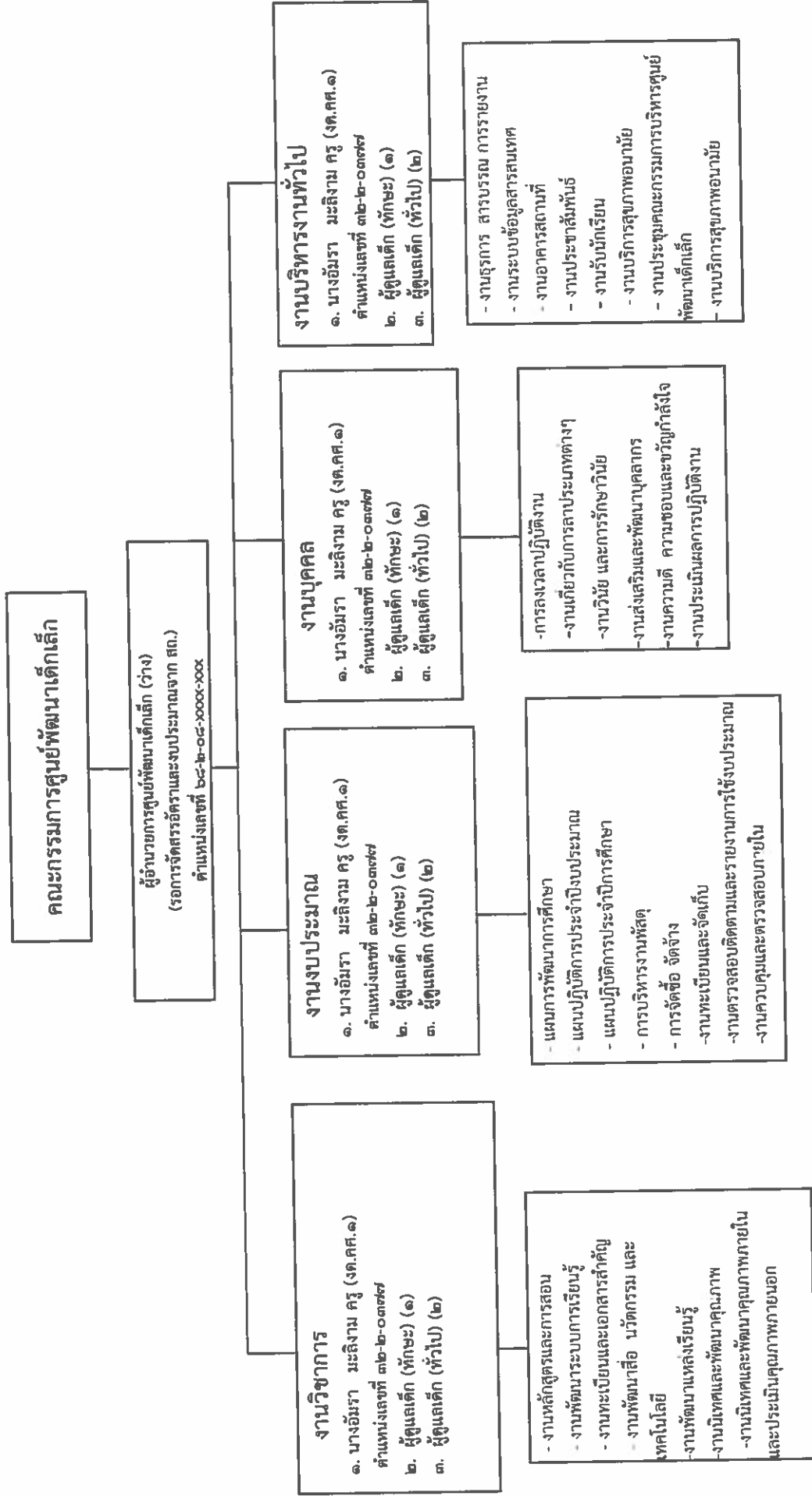
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ถูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๔	๑๐	๑๖

โครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ้านยางบ่อภิรมย์
 แบบท้ายประกาศเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



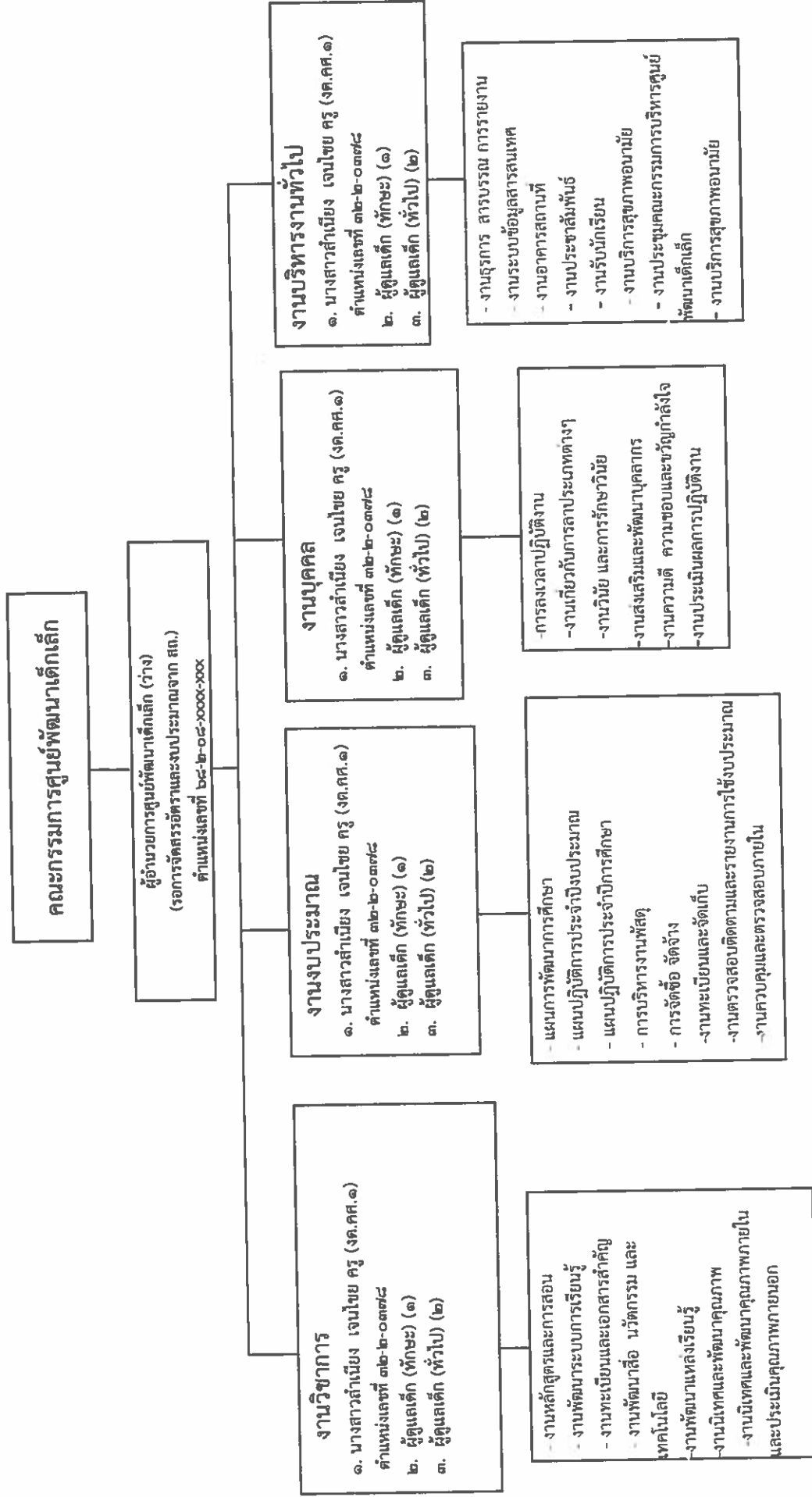
ระดับ	สายงานการสอน		บุคลากรสนับสนุน		บุคลากรสนับสนุน		พนักงานจ้าง		รวม
	ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ	ช.ก.	ช.ช.	การสอน	สถานศึกษา	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป*	
ครู ผช.	ช.ก.	ช.ช.	การแจ้ง/บัญชี	การสอน	สถานศึกษา (ภารโรง)	-	๑	๒	๔
ครู ผช.	ช.ก.	ช.ช.	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	การสอน	คณาจารย์/โสตทัศนศึกษา	-	-	-	-
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	๔

โครงสร้างการบริหารแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเบื้อง
 แบบท้ายประกาศเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



ระดับ	สายงานการสอน		บุคลากรสนับสนุน		บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (การโรง)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ	ช.พ.	ช.ก.	ช.ข.			การกิจ	ทั่วไป*	
ครู ผช.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ข.	ช.ก.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา				
จำนวน	๑	-	-	-			๑	๒	๔

โครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทิพย์นวด
 แบบท้ายประกาศเทศบาลตำบลนาทอนฉบับเรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลนาทอนฉบับลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



ระดับ	สายงานการสอน			บุคลากรสนับสนุน			บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (การโรง)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	หน.สพด.	ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ	การสอน	งานบริหาร/ข้อมูล	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	ภารกิจ			ทั่วไป*		
ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	การจิม/บัญชี	งานบริหาร/ข้อมูล	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา					
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานตามตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑	จำเอกพิพัฒน์ชัย ชนะศรี	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๘,๐๐๐			
๒	สำนักปลัดเทศบาล												
๓	นางสาวปราณี สุดาปิ่น	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๕๐	๔๒,๐๐๐			
๓	นางสาวปราณี หานทอง	ศ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๕๒,๗๒๐				
๔	นายอมร เนืองมี	ค.บ. (อุตสาหกรรมศิลป์)	๖๘-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๘-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๕๐				
๕	นางสาวกัญญา บุญครอง	บ.บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐				
๖			๖๘-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๖๘-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐				
๗	นางสาวอรดี ภาคฤทธิ์	น.บ. นิติศาสตร์บัณฑิต	๖๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๖๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๕๐				
๘	ท.จ.อ.ณรงค์ศักดิ์ เอกนสิทธิ์	ประกาศนียบัตร พยาบาลศาสตร์ ระดับบัณฑิต	๖๘-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๖๘-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๓๒๙,๘๘๐				
๙	นางบานเย็น สีทวิ	บ.บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๕๙,๓๒๐				
๑๐	นายประจักษ์ คำภูมิ	ว.บ.บ. (เทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม)	๖๘-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๖๘-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๙๑,๒๕๐				

๑๑	นางเฉลิมศรี บุญครอง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ)	๖๘-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน	๖๘-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน	๒๘๖,๘๐๐
๑๒	นางสาวแพรวไพโรจน์ สร้อยแสง	รศ. สาขาวิชา การบริหารรัฐกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๓	นางสาวดวงใจ ยอดพรหม	ร.บ. สาขาวิชา การ ปกครองท้องถิ่น		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	-		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๔	นางสาวสุภาวดี ปานเพชร	ศ.บ. สาขาวิชา การพัฒนาระบบ คอมพิวเตอร์		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๕	นางสาวพัชรา สร้อยแสง	วท.บ.(เทคโนโลยี การผลิตสัตว์)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๑๖๐
๑๖	นายยุทธพงศ์ อินชู	ปวส. (เทคนิคการผลิต สาขางาน เครื่องจักรกล)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๖๓,๔๔๐
๑๗	นางสาวศิริขวัญ โดทอง	วท.บ./ (สาธารณสุข ศาสตร์)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๘				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
๑๙	นายวิชัย แสนรส	ม.๖		นักการภารโรง			นักการภารโรง		๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางเกษมศักดิ์ วงศ์สุนทร	ม.๖		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวขวัญฤดี กระแสไทย	ม.๖		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายประดิษฐ์ คำนึ่งสูง	ม.๖		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางสาวพรทิพย์ ดวงทอง	ม.๓		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวธารรัตน์ สุทธิโส	ปริญญาตรี (การบัญชี)		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายบัณฑิต บุญครอง	วท.บ./ (ชีววิทยา)		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐
๒๖				คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายอุบล สิบแห้ง	ม.๓		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐

๖๘	นายสวัสดิ์ ศรีบาศ	ม.๖	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๙	นายสุวิทย์ จันทร์โร	ป.๖	คนงาน	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นายสถิตย์ พิมพ์แพน	ม.๓	คนงาน	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	นายภัทรพงษ์ ยอดพรหม	ม.๖	คนงาน	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	นายสุริยา วงศ์เมือง	ป.๖	คนงาน	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง	ผู้โอนรายการกองคลัง	วันที่	ผู้โอนรายการกองคลัง	วันที่	ผู้โอนรายการกองคลัง	วันที่	ผู้โอนรายการกองคลัง	วันที่	ผู้โอนรายการกองคลัง	วันที่	ผู้โอนรายการกองคลัง	วันที่
๓๓	-	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้โอนรายการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ปฏิบัติ การ	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้โอนรายการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ปฏิบัติ การ	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		
๓๔	นางสาวลาภลักษณ์ ทุมพวง	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติ การ	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติ การ	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	๒๘๙,๐๘๐			
๓๕	นางสาวมยุรี ปนชัยภูมิ	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติ การ	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติ การ	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	๓๓๘,๓๒๐			
๓๖	นางสาวจุฑาทิพย์ ขีสุนหอม	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติ การ	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติ การ	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	๒๒๕,๔๘๐			
๓๗	-	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติ การ	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติ การ	๖๘-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	๓๕๘,๗๖๐			
๓๘	นางสาวปิยะดา ศรีละออง		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)	-		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)	-		๓๘๐,๐๐๐			
๓๙	นางสาวกมลวรรณ ดั่งทอง		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-		๓๘๐,๐๐๐			
๔๐	นางสาวณัฐธิดา บุญเศษ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		๓๘๐,๐๐๐			
๔๑	-		พนักงานจ้างทั่วไป	-		พนักงานจ้างทั่วไป	-		๓๐๘,๐๐๐			
๔๒	นางสาวพนิดา สุทธิโส		พนักงาน	-		พนักงาน	-		๓๐๘,๐๐๐			
๔๓	นางสาวทวีรัตน์ บุญเสด		พนักงาน	-		พนักงาน	-		๓๐๘,๐๐๐			
๔๔	นางสาวธันยพร ศรีละออง		พนักงาน	-		พนักงาน	-		๓๐๘,๐๐๐			
๔๕	นางสาวปลั่งศรี เข็มเพชร		พนักงาน	-		พนักงาน	-		๓๐๘,๐๐๐			

๖	กองช่าง นายทักษิณ แจ่มใส	ว.บ.(ก่อสร้าง)	๖๘-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น ปฏิบัติ งาน	๖๘-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น ปฏิบัติ งาน	๔๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐
๗	นายอภิสิทธิ์ แสงอรุณ	ปวส.สาขาช่าง ก่อสร้าง	๖๘-๒-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติ งาน	๖๘-๒-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติ งาน	๑๔๐,๔๐๐	
๘	นายชุตินันท์ สร้อยแสง	ปวส. (อุตสาหกรรม โยธา)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๒,๔๔๐	
๙	นายวินเฉลิม วิจิต	ปวส. (อุตสาหกรรม โยธา)		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๖๘,๒๔๐	
๑๐	นายธีรยุทธ กล้าวิเศษ	ว.บ.(ก่อสร้าง)		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐	
๑๑	นายประสิทธิ์ งามทอง	ม.๓		พนักงานจ้างทั่วไป	-		พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	นางสาวสร้อยสุณี อินประถัมภ์	ศศ.บ. (รัฐประศาสน ศาสตร์)		พนักงาน	-		พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	นายสุชนันต์ สมบูรณ์	ม.๖		พนักงาน	-		พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นายสิริชัย เทียนทอง	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)		พนักงาน	-		พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นายร่วม เจริญยิ่ง	ป.๖		พนักงาน	-		พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นายสมาน ดอกดวง	ม.๖		พนักงาน	-		พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายทองเดือน พาลอุบล	ม.๖		พนักงาน	-		พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นายอนันต์ สร้อยแสง	ม.๓		พนักงาน	-		พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	

กองการศึกษา									
นางสาวณัฐชยาภรณ์ แพงเจริญ	ศต.ม. (การบริหาร การศึกษา)	๖๘-๒-๐๘-๒๑๑๗- ๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๖๘-๒-๐๘-๒๑๑๗- ๐๐๑	ปฏิบัติ การ	๖๘-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๔๒,๐๐๐
๖๐	นางสาวธัญจิรา จันทร์จ่าย	ศต.ม. (การบริหาร การศึกษา)	๖๘-๒-๐๘-๓๘๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๖๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ปฏิบัติ การ	๖๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๒๖๖,๗๖๐
๖๑	นายทรงชัย บุญเกิด	ศต.บ (พลศึกษา ๕ ปี)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักสหนาการ		-		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักสหนาการ	๑๘๐,๐๐๐
๖๒				พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน		-		พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑๐๘,๐๐๐
๖๓		วาง	๖๘-๒-๐๘- xxxx-xxx	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์งาม ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	๖๘-๒-๐๘- xxxx-xxx	-	๖๘-๒-๐๘-xxxx-xxx	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	
๖๔	นางธณันต์ ปานเพชร	ศต.ม. (การบริหาร การศึกษา)	๓๒-๒-๐๐๒๖๕	ครู	๓๒-๒-๐๐๒๖๕	คศ.๒	๓๒-๒-๐๐๒๖๕	ครู	
๖๕	นางอัมรา มะลิงาม	ศบ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๓๒ ๒ ๐๓๗๗	ครู	๓๒ ๒ ๐๓๗๗	คศ.๑	๓๒ ๒ ๐๓๗๗	ครู	
๖๖	นางสำเนียง เจริญ	ศบ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๓๒ ๒ ๐๓๗๘	ครู	๓๒ ๒ ๐๓๗๘	คศ.๑	๓๒ ๒ ๐๓๗๘	ครู	
๖๗	นางสาวกวีรัตน์ บุญมี	ม.๖		พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านโพธิ์งาม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขวงน้อย ภิรมย์		-		พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านโพธิ์งาม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขวงน้อย ภิรมย์	
๖๘		วาง	๖๘-๒-๐๘- xxxx-xxx	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	๖๘-๒-๐๘- xxxx-xxx	-	๖๘-๒-๐๘-xxxx-xxx	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	
๖๙	นางสาวกาญจนา แพงเจริญ	ศบ.(การศึกษา ปฐมวัย)	๓๒-๒-๐๖๖๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓๒-๒-๐๖๖๕	ครู ผู้ช่วย	๓๒-๒-๐๖๖๕	ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วย	

๓๐	นางสาวศิริมาศ แผลงเจริญ	ค.บ. (วิทยาศาสตร์)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านยางบ่อ ภิรมย์	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านยางบ่อ ภิรมย์	-				
				พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๑	นางจินตนา สุระถาวร	ค.บ.(การศึกษา ปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านยางบ่อ ภิรมย์	-			ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านยางบ่อ ภิรมย์	-				
๓๒	นายชุติตกาญจน์ วันทวี	ศศ.บ. (นิติศาสตร์และ การละคร)		ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านยางบ่อ ภิรมย์	-			ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านยางบ่อ ภิรมย์	-				
๓๓				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเบื้อง				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเบื้อง	-				
				ผู้อำนวยความสะดวกศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	๖๘-๒-๐๘-xxxx-xxx		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-				
๓๔	นางวันวิสา ห่านคำวงศ์	ค.บ. (ภาษาไทย)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านกระเบื้อง	-		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ ทักษะ)			๑๗๑,๓๖๐		
๓๕	นางสาวมันตรีณี บุญพอก	ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)		พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านกระเบื้อง	-		ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้าน กระเบื้อง	-				
๓๖	นางลำเนียง อินทร์สำราญ	ค.บ(การศึกษา ปฐมวัย)		พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านกระเบื้อง	-		ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้าน กระเบื้อง	-				
๓๗	นางสาวละมุด สีนสอน	ค.บ.(การศึกษา ปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านกระเบื้อง	-			ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้าน กระเบื้อง	-		๑๐๘,๐๐๐		
๓๘				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทิพย์ นวด				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทิพย์ นวด	-				
๓๙				ผู้อำนวยความสะดวกศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	๖๘-๒-๐๘-xxxx-xxx		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-				
๔๐	นางสาวอัมพิกา โถทอง	ว.ท.บ. ชีววิทยา		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ ทักษะ)	-		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ ทักษะ)	-				๑๗๑,๓๖๐

	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๐ นางสาวสุนิสา สุขแก้ว	คน(การศึกษาศูนย์)	ผู้ดูแลเด็ก ศพต. บ้านทิพย์นวด	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพต. บ้านทิพย์นวด	ผู้ดูแลเด็ก ศพต. บ้านทิพย์นวด	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพต. บ้านทิพย์นวด	ผู้ดูแลเด็ก ศพต. บ้านทิพย์นวด
๑								
๒	นางสาวอัครวิภากร ลีเพ็ง	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก ศพต. บ้านทิพย์นวด				๑๐๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน								
ปี	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	จำนวน	ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	จำนวน	ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	จำนวน
๕๓	-	๖๘-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	๖๘,๒๐๑,๓๒๐๕,๐๐๑	๖๘-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	๖๘,๒๐๑,๓๒๐๕,๐๐๑	๖๘,๒๐๑,๓๒๐๕,๐๐๑	๖๘,๒๐๑,๓๒๐๕,๐๐๑	๖๘,๒๐๑,๓๒๐๕,๐๐๑

หมายเหตุ

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๖๕,๓๓๓,๑๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ๒๓,๖๖ % คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๖ %
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๖๕,๕๕๕,๕๕๕ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ๒๓,๖๕ % คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๕ %
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๒,๐๒๕,๗๕๒ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ๒๖,๗๕๕,๕๕๕ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๕ %

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๒ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ 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

บัญชีแนบท้ายตำแหน่งประกอบการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/สังกัด	รายละเอียดงาน/โครงการ	หมายเหตุ
	สำนักงานปลัด		
	-ว่าง-		
๑	นักการภารโรง	เพื่อปฏิบัติหน้าที่ทำความสะอาดบริเวณอาคารสถานที่ รักษาทรัพย์สินของทางราชการ และ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
๒	พนักงานขับรถยนต์	ขับรถยนต์ บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ในการใช้ รถยนต์ ดังกล่าว และปฏิบัติงานอื่นตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
๓	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
๔	ยาม	อยู่ยามเฝ้าสถานที่ ดูแลรับผิดชอบทรัพย์สินของทางราชการ และความเรียบร้อยในบริเวณ สถานที่ดังกล่าว หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
๕	พนักงานขับรถยนต์	ขับรถยนต์ บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ในการใช้ รถยนต์ ดังกล่าว และปฏิบัติงานอื่นตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
๖	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
๗	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
๘	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
๙	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
๑๐	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
๑๑	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
	ขนาดเบา		
๑๒	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
๑๓	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
๑๔	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
๑๕	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	คงตำแหน่งไว้

	กองคลัง		
๑๖	-วาง- คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ตั้งงบประมาณ	คงตำแหน่งไว้
๑๗	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ตั้งงบประมาณ	คงตำแหน่งไว้
๑๘	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ตั้งงบประมาณ	คงตำแหน่งไว้
๑๙	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ตั้งงบประมาณ	คงตำแหน่งไว้
๒๐	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ตั้งงบประมาณ	คงตำแหน่งไว้
	กองช่าง		
๒๑	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ตั้งงบประมาณ ปฏิบัติงานดูแลบำรุงรักษา หรือซ่อมแซมเครื่องจักรกล เกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ของทางราชการ เช่น ช่วยเหลือกิจการเกษตร หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานตามที่ตั้งงบประมาณ	คงตำแหน่งไว้
๒๒	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ตั้งงบประมาณ	คงตำแหน่งไว้
๒๓	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ตั้งงบประมาณ	คงตำแหน่งไว้
๒๔	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ตั้งงบประมาณ	คงตำแหน่งไว้
๒๕	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ตั้งงบประมาณ	คงตำแหน่งไว้
๒๖	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ตั้งงบประมาณ	คงตำแหน่งไว้
๒๗	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ตั้งงบประมาณ	คงตำแหน่งไว้
๒๘	คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ตั้งงบประมาณ	คงตำแหน่งไว้

๓๘	กองการศึกษา (ต่อ) ผู้ดูแลเด็ก	ปฏิบัติหน้าที่เลี้ยงดูเด็กเล็กหรือเด็กก่อนวัยอนุบาล/ปฐมวัย (อายุระหว่าง ๐ - ๓ ปี) เพื่อเตรียมความพร้อมทางร่างกาย อารมณ์ และสังคม ให้กับเด็กเล็ก เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับอนุบาล/ปฐมวัย หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	คงตำแหน่งไว้
----	----------------------------------	--	--------------



ประกาศเทศบาลตำบลนาหนองไผ่
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๘ และข้อ ๔๕๑/๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕
ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมัน ด้วงทอง)

นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญา บุญครอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศเทศบาลตำบลนาหนองไผ่
เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่

.....
ตามที่ได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประกาศ
เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ
เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๒๕๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนเทศบาลจังหวัด
สุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน
๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่
๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่
มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ
ราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีการ
แบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๑๓ งาน

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานธุรการ
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานงบประมาณ
- ๑.๕ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน
- ๑.๖ งานนิติการ
- ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๙ งานสาธารณสุข
- ๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์
- ๑.๑๑ งานนโยบายและแผน
- ๑.๑๒ งานกิจการสภา
- ๑.๑๓ งานการเกษตร

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญา บุญครอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศเทศบาลตำบลนาหนองไผ่
เรื่อง ประกาศจัดพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท
เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่

ตามที่ได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามประกาศเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ ประกาศเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๗ และข้อ ๔๕๑/๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงจัดพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ จำนวน ๘๓ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมิน ด้วงทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญา บุญครอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งเทศบาลตำบลนาหนองไผ่
ที่ ๑๖๕ / ๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกำรบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาล ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี หรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมิน ดั่งทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญา บุญครอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๗ เดือน เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลนาหนองไผ่

ผู้มาประชุม ๙ คน
 ผู้ไม่มาประชุม ไม่มี

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายสมิน ด้วงทอง	นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่	
๒	จำเอกพิพัฒน์ชัย ชนะศรี	ปลัดเทศบาลตำบลนาหนองไผ่	
๓	นางสาวเสาวลักษณ์ พุ่มพวง	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔	นายทักษิณ แจ่มใส	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๕	น.ส.ณัฐชยาภรณ์ แพงเจริญ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	
๖	นางสาวปรานี พานทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๗	นางสาวปรานิต สุดาปัน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๘	นางสาวกัญญา บุญครอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๙	นางสาวแพรวพิไล สร้อยแสง	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญา บุญครอง)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

นายสมิน ด้วงทอง

ระเบียบวาระที่ ๑

นายสมิน ด้วงทอง

เมื่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ มาครบองค์ประชุมแล้วผมขอเปิด
 การประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน
 ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
 งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม
 จะครบกำหนด นั้น เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ จึงได้มี คำสั่งเทศบาลตำบลนา
 หนองไผ่ ที่ ๑๖๘/ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ.
 ๒๕๖๖ โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนา
 หนองไผ่ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและ

ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี หรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ แล้วรายงานนายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่ เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. สุรินทร์ ต่อไป (สำเนาคำสั่งแจกในที่ประชุม)

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ที่ประชุม

รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อพิจารณา

นายสมิน ด้วงทอง

พิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงค่ะ

นางสาวกัญญา บุญครอง

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ด้วยความรอบคอบ

๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปี ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๒ %

สำเนาถูกต้อง

ปี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๑ %

ปี ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘๖ %

(นางสาวกัญญา บุญครอง)

(รายละเอียดเอกสารสำเนาแจกในที่ประชุม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ให้คงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้เหมือนเดิม

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ประธาน

ไม่ทราบว่ามิท่านใดมีอะไรเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุม เวลา ๑๔.๓๐ น.

ลงชื่อ



(นางสาวกัญญา บุญครอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



(นายสมิน ด้วงทอง)

นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่

ประธานกรรมการ

