



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๕)

ของเทศบาลตำบลนาโดน



อำเภอนาโดน จังหวัดมหาสารคาม

โทร. ๐๔๓-๗๕๗๐๕๖

<https://www.nadoon.go.th>

จัดทำโดย : งานกาารเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาตุน	๖-๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาตุน	๙-๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลนาตุนจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๘-๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔-๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘-๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗-๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง	๔๓-๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	๔๔

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงาน ก.ท. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลนาคนูน ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่น และที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง ดังนั้นเทศบาลตำบลนาคนูน จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาลและประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้เทศบาล

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาคนูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาตุน มีโครงสร้างการแบ่งงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลนาตุน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาตุน มีการกำหนดตำแหน่งประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาตุน ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาตุน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาตุน สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาตุน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาตุน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาตุน มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลนาตุนที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลนาตุน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลนาคนูน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาคนูน ตามคำสั่งเทศบาลตำบลนาคนูน ที่ ๒๐๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลนาคนูน เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาคนูน ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาคนูน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาคนูน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์เป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระยองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว จัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือน ในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากมีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดตำแหน่งกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ มีใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน

ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียง ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเคลื่อนย้ายอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจักรกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลนาตุ้ม มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนและกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาตุ้ม มีอำนาจที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ของตน

เทศบาลตำบลนาตุ้ม ยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทาง ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งในการดำเนินงานต้องพบกับปัญหาอุปสรรคหลายประการ โดยมีสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางการคมนาคมไม่ทั่วถึง ถนนภายในหมู่บ้าน เป็นหลุม เป็นบ่อ
- ปัญหาไฟฟ้า ถนนบางสายยังไม่ได้รับการติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะ
- ปัญหาระบบประปา ระบบการจำหน่ายประปา การขยายเขตท่อประปา

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน ให้ประชาชนได้สัญจรไปมาสะดวก
- ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกเส้นทาง พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้ดี
- ขยายเขตบริการระบบประปาให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำให้มีคุณภาพ สะอาดปลอดภัย เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการว่างงาน
- ปัญหาเกษตรกรขาดเงินทุนหมุนเวียน
- ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำและล้นตลาด
- ปัญหาการท่องเที่ยว ประชาชนขาดความรู้ในการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ
- ปัญหากลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง ขาดความรู้เรื่องการตลาด ไม่มีตลาดรองรับ

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- การส่งเสริม สร้างรายได้ ทหารายได้เสริมให้กับประชาชน
- ประสานจัดหาแหล่งเงินทุนให้แก่เกษตรกร
- พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตรตลอดจนการรวมกลุ่มทางการเกษตร
- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น จัดให้มีฝึกอบรม ฝึกอบรม สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเยาวชน
- ปัญหาการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
- ปัญหาการขาดความสามัคคีในชุมชน
- ปัญหาครอบครัว ผู้สูงอายุ

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้มีการป้องกัน รมรงค์ และแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การพัฒนาสงเคราะห์เด็กผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ติดเชื่อเฮดส์ จัดสวัสดิการให้กับผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
- เสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน การเสริมสร้างและ สนับสนุนการแข่งขันกีฬา ประชาชนมีความสามัคคีเป็นหมู่คณะ
- ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ให้ครอบครัวมีความรู้ความเข้าใจอันดีต่อ

๔.ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการบริหารอปท.ที่ประชาชนต้องมีส่วนร่วม
- ปัญหาเทศบาลมีอำนาจกระทำการได้ในเฉพาะเรื่องที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ
- ปัญหาขาดภาคีเครือข่าย สร้างความร่วมมือ และการรับทราบข้อมูลข่าวสาร
- ปัญหาขาดความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม
- จัดหา ปรับปรุง เครื่องมือใช้ เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้มาตรฐาน และทันสมัยยิ่งขึ้น
- อำนวยความสะดวกและปรับปรุงให้บริการประชาชน รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ

๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาขาดการส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว
- ปัญหาการบุกรุกป่า เผาพืชเพื่อเตรียมพื้นที่ทำการเกษตร
- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ขาดจิตสำนึก และการตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการคัดแยกขยะ

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- การส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน วิถีชุมชน
- ก่อสร้างปรับปรุงสนามกีฬาให้เป็นที่ออกกำลังกาย และพักผ่อนหย่อนใจ
- อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นสถานที่เรียนรู้ทางธรรมชาติ

๖.ปัญหาด้านการศึกษา

- ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ปัญหาขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมสนับสนุน ด้านศาสนาและวัฒนธรรม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงานให้คงอยู่สืบไป
- ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ชุมชน

๗. ด้านการสาธารณสุข

- ปัญหาโรคภัยไข้เจ็บ เช่น โรคไข้เลือดออก
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙)
- ปัญหาการคัดแยกขยะ จากชุมชน ตลาด

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- พัฒนางานด้านสาธารณสุขมูลฐาน
- ส่งเสริมหลักประกันสุขภาพตำบล ให้ประชาชนได้รับการดูแลและสุขภาพอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี พละนาามัยที่ดี ปราศจากโรคติดต่อและโรคระบาด
- จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี รั่ววัคซีนฟรีสำหรับประชาชน
- สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสุขภาพที่แข็งแรง
- มีการพ่นยาป้องกันยุงและมีการฉีดวัคซีนป้องกันพิษสุนัขบ้า

๘. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ปัญหาการก่ออาชญากรรม
- ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- ดูแลให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการรณรงค์ลดอุบัติเหตุ ทางการจราจร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาดูน

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาดูนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้านในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาดูน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลนาดูน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลนาดูน ยังได้เน้นให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังสนับสนุนการดำรงชีพแบบพอเพียง ภายในเขตเทศบาล

กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาดสดได้มาตรฐาน
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ร่วมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

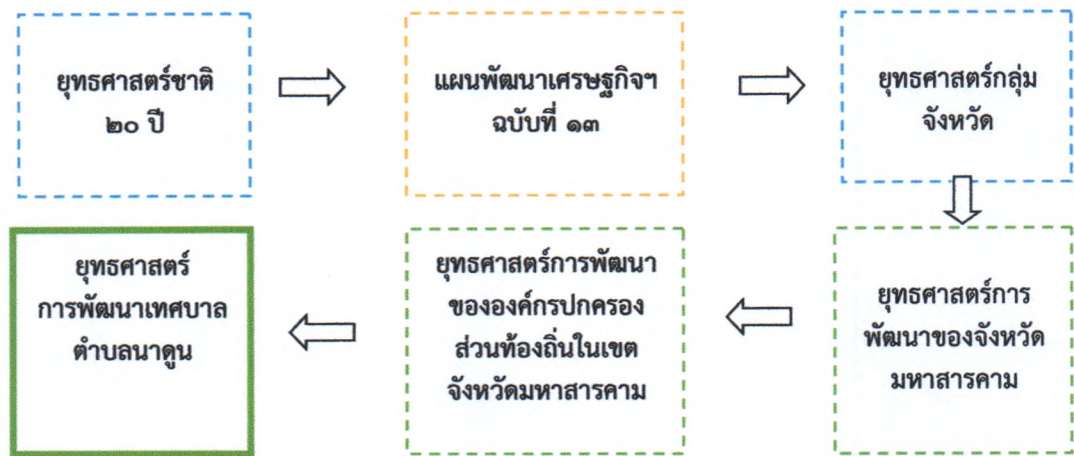
**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือ
ช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาล ตำบลนาคูน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลแล้วเป็น สำคัญ

หมายเหตุ พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนาคูน

"เมืองท่องเที่ยว เศรษฐกิจดี ประชาชนมีความสุข"

พันธกิจ (Mission)

- ๑.ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม
- ๒.การเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
- ๓.ฟื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สู่ความสมดุลและยั่งยืน
- ๔.เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑. เมืองน่าอยู่
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒. เมืองท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓. เมืองคุณธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔. เมืองสุขภาพดี

เป้าประสงค์ (Goal)

๑. ประชาชนมีการศึกษาทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. เครือข่ายคมนาคมเชื่อมโยงระหว่างกัน สาธารณูปโภค/สาธารณูปการ มีมาตรฐานและทั่วถึง
๓. บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพ และประชาชนได้รับการบริการอย่างสะดวกรวดเร็ว และมีคุณภาพ
๔. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยว

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ความต้องการของประชาชนที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และการพัฒนาด้านต่างๆ เทศบาลตำบลนาคูน จึงได้ให้การพัฒนาการจัดบริการสาธารณะหรือโครงสร้างพื้นฐานส่วนท้องถิ่นอันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ มีคุณภาพและยั่งยืน ควบคู่กับการซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านเศรษฐกิจและสังคม สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของกับนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือแผนชุมชน จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเมืองน่าอยู่
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเมืองท่องเที่ยว
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเมืองคุณธรรม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเมืองสุขภาพดี

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์ในภาพรวมของเทศบาลตำบลนาคูน มุ่งพัฒนา การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลักตลอดจนพัฒนาโดยโครงสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชน โดยนำเข้าข้อมูลปัญหาความต้องการแต่ยังขาดความชัดเจน ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสมและใกล้เคียงกับความเป็นจริงในเทศบาลตำบลนาคูนที่มีความหลากหลายในการประกอบอาชีพและความแตกต่างของลักษณะชุมชนซึ่งมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ บนบริบทชุมชนท้องถิ่นรวมทั้งพัฒนาและใช้ข้อมูลและองค์ความรู้ที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหาและตั้งอยู่บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้ความสำคัญกับการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง

แผนงานยุทธศาสตร์

ที่	ยุทธศาสตร์	ประเด็น	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เมืองน่าอยู่	๑.สิ่งแวดล้อมน่าอยู่ ๒.การคมนาคมขนส่ง ๓.วัฒนธรรม ๔.สาธารณูปโภคสิ่งอำนวยความสะดวก	กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา
๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เมืองท่องเที่ยว	๑.พัฒนาปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว -ผลิตภัณฑ์และบริการสนับสนุนการท่องเที่ยว -กิจกรรมส่งเสริม -ระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ๒.การส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม	สำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษา กองคลัง
๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เมืองสุขภาพดี	๑.จัดและให้บริการสุขภาพ - ป้องกันควบคุมโรคภัยและสุขภาพ - การดูแลและฟื้นฟูสุขภาพ - ความปลอดภัยจากการดำเนินชีวิต	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เมืองคุณธรรม	๑.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - การพัฒนาการศึกษา ๒.การพัฒนาบุคลากร สถานที่ และอุปกรณ์ในปฏิบัติงานและระบบการจัดการสำนักงาน ๓.การพัฒนาชุมชนและเครือข่ายการสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐและยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดและท้องถิ่น	สำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษา

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาคนูน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลนาคนูน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดในการดำเนินการตามหลักภารกิจ SWOT ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดในการดำเนินการตามหลักภารกิจ SWOT เทศบาลตำบลนาคนูน แบ่งมิติเป็น ๕ ด้าน (โครงสร้างพื้นฐาน, เศรษฐกิจ,สังคม, ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,ด้านการเมืองและการบริหาร) ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
จุดเด่นหรือจุดแข็ง (Strengths) <ul style="list-style-type: none"> - เส้นทางคมนาคมในการสัญจรไปมาของประชาชนสะดวก - การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ - ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร - จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก - มีตลาด ถนนคนเดิน ร้านค้าในเขตเทศบาล 	จุดด้อยหรือจุดอ่อน (Weaknesses) <ul style="list-style-type: none"> - ระบบน้ำเสียไม่ครอบคลุมพื้นที่ - ขาดระบบข้อมูลในการวางแผนตัดสินใจ - ปัญหาด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่ตั้งไว้
โอกาส (Opportunities) <ul style="list-style-type: none"> - จัดระเบียบมาตรฐานเส้นทางคมนาคมภายในของเทศบาลให้เป็นระเบียบและตามกฎจราจร - ผู้บริหารขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลาง ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร 	อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threats) <ul style="list-style-type: none"> - ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประปา - ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีความสามารถด้านการโยธาหรือเฉพาะทาง

๒. ด้านเศรษฐกิจ	
จุดเด่นหรือจุดแข็ง (Strengths) <ul style="list-style-type: none"> - พื้นที่เป็นทางผ่านหลายจังหวัด ซึ่งสามารถเป็นช่องทางในการส่งเสริมการตลาดได้เป็นอย่างดี 	จุดด้อยหรือจุดอ่อน (Weaknesses) <ul style="list-style-type: none"> - การรวมกลุ่มอาชีพมีน้อย มีคาราวานสินค้าจากแหล่งอื่นเข้ามาจำหน่ายสร้างปัญหาให้กับพ่อค้าในท้องถิ่นและดึงรายได้ออกจากพื้นที่
โอกาส (Opportunities) <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการตลาดเพื่อรองรับทางการจำหน่ายสินค้า - จัดระเบียบการตลาดที่ติดตลาดได้รุ่ง ตลาดถนนคนเดิน เพื่อเพิ่มรายได้ให้ประชาชนในเขตเทศบาล - อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น - มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร เกษตรกรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ 	อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threats) <ul style="list-style-type: none"> - ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประปา - ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีความสามารถด้านกรโยธาหรือเฉพาะทาง
๓. ด้านสังคม	
จุดเด่นหรือจุดแข็ง (Strengths) <ul style="list-style-type: none"> - สถานศึกษาพอเพียง การเดินทางไปศึกษายังตัวจังหวัดสะดวก - การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดงานประเพณีท้องถิ่นมีมาก 	จุดด้อยหรือจุดอ่อน (Weaknesses) <ul style="list-style-type: none"> - มีพื้นที่ติดต่อกับหลายจังหวัด ทำให้มีการแพร่ขยายของสารเสพติดเพิ่มมากขึ้น
โอกาส (Opportunities) <ul style="list-style-type: none"> - สามารถเป็นศูนย์กลางวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี - มีชุมชนดั้งเดิมเป็นฐานความสัมพันธ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - มีประเพณีที่ยึดมั่นปฏิบัติต่อเนื่อง - อยู่มีศาสนสถานหลายแห่งในพื้นที่ 	อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threats) <ul style="list-style-type: none"> - การร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร - การศึกษาและการปฏิบัติจริยธรรมมีน้อย - การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วประกอบกับการเพิ่มจำนวนประชากรที่เข้ามาอยู่อาศัยและทำงานในพื้นที่ ทำให้การจัดการบริการด้านต่างๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณสุขโรค
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
จุดเด่นหรือจุดแข็ง (Strengths) <ul style="list-style-type: none"> - มีสถานีกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลจึงเป็น ศูนย์กลางในการรองรับขยะและสิ่งปฏิกูลจากแหล่งอื่นบริเวณใกล้เคียง - เทศบาลมีแหล่งธรรมชาติขนาดใหญ่ 	จุดด้อยหรือจุดอ่อน (Weaknesses) <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการพิทักษ์รักษาสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการทิ้งขยะไม่ถูกที่
โอกาส (Opportunities) <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าระบบการจัดการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ดี จะทำให้เทศบาลมีรายได้จากสถานีกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพิ่มมากขึ้นสามารถนำรายได้การพัฒนา 	อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threats) <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมมีจำกัดและขาดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<p>จุดเด่นหรือจุดแข็ง (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลมีวิสัยทัศน์กว้างไกล - ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลมีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ จึงสร้างความร่วมมือในการทำงานได้ดี - มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ - การดำเนินงานของเทศบาลได้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบ ข้อกฎหมายและนโยบาย ของรัฐบาลอย่างรวดเร็ว - ใช้ระเบียบข้อกฎหมายอย่างเสมอภาค ยึดจิตบริการเป็นที่ตั้ง - แบ่งงานชัดเจน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจตามสายงาน - กำหนดชัดเจนสะดวกในการบริการปฏิบัติการ 	<p>จุดด้อยหรือจุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ - พนักงานของเทศบาลขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร สื่อสารกับประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน - พนักงานบรรจุใหม่ และพนักงานเทศบาลโอน(ย้าย) ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและขอบข่ายของงานในหน้าที่และ พื้นที่ของเทศบาล - การพัฒนาบุคลากรและการส่งไปอบรมมีน้อย
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมของ เทศบาลมากขึ้นเพื่อความเข้มแข็งของเทศบาล - การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น - ท้องถิ่นตัดสินใจกำหนดนโยบายการพัฒนาได้เอง - ไม่มีความขัดแย้งในพื้นที่ - ประโยชน์จากการพัฒนากระจายไปอย่างทั่วถึง - รัฐธรรมนูญได้กำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการดำเนินงานตาม อำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ 	<p>อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับทางการเมืองของท้องถิ่นประชาชนไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร - การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอนทำให้การเมืองระดับ ท้องถิ่นไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย - ประชาชนในพื้นที่ไม่ค่อยเข้าใจบทบาทหน้าที่และสิทธิของตนเองใน ระบบประชาธิปไตย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลนาบุญ

เทศบาลตำบลนาบุญ ได้พิจารณาแล้วนำภารกิจที่จำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการและก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะมาเรียงลำดับความสำคัญเพื่อกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคต

ลำดับ	ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับ ภารกิจ
ภารกิจหลัก		
๑	การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง กองการประปา กองคลัง
๒	การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว /การท่องเที่ยวเชิงพุทธ	สำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษา
๓	การพัฒนาด้านสาธารณสุขและอนามัย สิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ภารกิจรอง		
๑	การพัฒนาการศึกษา /กีฬา	กองการศึกษา
๒	การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๓	การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ท้องถิ่น	กองการศึกษา
๔	การส่งเสริมการเกษตร	สำนักปลัดเทศบาล
๕	การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ	สำนักปลัดเทศบาล
๖	การพัฒนาการเมืองและการบริหาร	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนาคูน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองการประปา
- ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรากำลัง พนักงานครู ๑๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ จำนวน ๒๓ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ จำนวน ๑๓ อัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรากำลัง รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๘๔ อัตรากำลัง

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลใกล้เคียงกับเทศบาลตำบลนาคูน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังมีความต่างกันพอสมควรเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ต่อกรอบอัตรากำลังรวมของแต่ละเทศบาล

ลำดับ	อปท.	พื้นที่ (ตร. กม.)	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	ส่วน ราชการ	พนักงาน เทศบาล (กรอบ อัตรากำลัง)	ลูกจ้าง ประจำ (กรอบ อัตรากำลัง)	พนักงาน จ้าง (กรอบ อัตรากำลัง)	รวมทั้ง สิ้น (กรอบ อัตรากำลัง)
๑	เทศบาลตำบลบรบือ	๕.๒	๘๐,๖๒๓,๐๐๐	๖	๓๔	๕	๓๒	๘๑
๒	เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย	๑๑.๐๔	๑๐๘,๒๑๕,๔๘๒	๖	๔๗	๒๐	๕๘	๑๕๑
๓	เทศบาลตำบลนาคูน	๒๒.๕	๕๖,๗๐๘,๓๒๐	๗	๔๑	๑๓	๑๑	๘๔

เทศบาลตำบลนาคูน จึงมีความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ส่วนของกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ และแก้ไขปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาคูนที่สูงขึ้นในอนาคต จึงมีแนวทางในการเร่งรัดงานจัดเก็บรายได้ เพื่อพัฒนารายได้ของเทศบาลตำบลนาคูนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลนาตุน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน ได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการ ตามภารกิจ และหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) 	
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานกิจการสภาเทศบาล <p>๑.๑.๓ งานประชาสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๒.๒ งานนิติการและการพาณิชย์</p> <p>๑.๒.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ <p>๑.๒.๔ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>๑.๒.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓.๒ งานรักษาความสงบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานจราจร 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานกิจการสภาเทศบาล <p>๑.๑.๓ งานประชาสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๒.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>๑.๒.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๒.๒ งานนิติการและการพาณิชย์</p> <p>๑.๒.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ <p>๑.๓.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓.๕ งานรักษาความสงบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานจราจร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ <p>๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา <p>๒.๑.๔ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๒.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ <p>๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา <p>๒.๑.๔ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	
<p>๓. กองช่าง (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางระบบจราจร <p>๓.๑.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๓ งานวิศวกรรมโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง - งานสถาปัตยกรรม <p>๓.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ 	<p>๓. กองช่าง (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางระบบจราจร <p>๓.๑.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๓ งานวิศวกรรมโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง - งานสถาปัตยกรรม <p>๓.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๑.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔.๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ <p>๔.๑.๗ งานบริการสาธารณสุข</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๔.๑.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๑.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองการศึกษา (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและโครงการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ <p>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๕ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาคูน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการโรงเรียน 	<p>๕. กองการศึกษา (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ <p>๕.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและโครงการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา <p>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ - งานบริหารงานทั่วไป <p>๕.๖ โรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานบุคคล - งานบริหารงานทั่วไป 	
<p>๖. กองการประปา (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ <p>๖.๒ งานผลิต</p> <p>๖.๓ งานงานบริการและงานซ่อมบำรุง</p> <p>๖.๔ งานการเงินและบัญชี</p>	<p>๖. กองการประปา (อถ.ระดับต้น)</p> <p>๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ <p>๖.๒ งานผลิต</p> <p>๖.๓ งานงานบริการและงานซ่อมบำรุง</p> <p>๖.๔ งานการเงินและบัญชี</p>	
<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนาคูน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินในในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลนาคูน เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาคูน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกที่ข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๗ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่า จ้างเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิกปี๖๙
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่มปี๖๙
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	-	-	๑	-	-	+๒	กำหนดเพิ่มปี๖๙
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ปรับเปลี่ยนมาจาก สป.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๑	๑	๒	-	-	+๑	กำหนดเพิ่มปี๖๙
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก ปี๖๙
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคูน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๑	-	-	-๒	ปรับเกลี่ยไป รร.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาคูน								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูชำนาญการพิเศษ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง๑ ปรับปรุงตำแหน่ง
ครูผู้ช่วย	๑		๑	๑	-	+๑	-	รอกกรมจัดสรรฯ
ครูผู้ช่วย	๑		๑	๑	-	+๑	-	รอกกรมจัดสรรฯ
ครูผู้ช่วย	๑		๑	๑	-	+๑	-	รอกกรมจัดสรรฯ
ครูผู้ช่วย	๑		๑	๑	-	+๑	-	รอกกรมจัดสรรฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่มปี๖๙
กองการประปา (๐๙)								
ผู้อำนวยการกองประปา(นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการประปา ปง./ขง.	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ว่างเดิมยุบเลิกปี๖๙
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมทั้งสิ้น	๘๗	๗๙	๘๔	๗๙	-	+๑	+๒	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคงเดิม	ค่าใช้จ่าบที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่าบรวม(4)			หมายเหตุ		
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไว้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างคงเดิม	2567	2568	2569	2567		2568	2569
1	นายประมวล รัตทานั่ง	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	548,040	168,000	1	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม (54,090)		
2	นายประมวล รัตทานั่ง	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	649,080	42,000	1	-	21,000	21,600	22,320	712,080	733,680	756,000			
3	นางชนุตตานันท์ ศรีจันทร์	สำนักงานปลัดเทศบาล (01)	ต้น	1	490,800	42,000	1	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	(40,900)		
4	นางสาวดวงธิดา โสมสืบแสน	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	442,320	18,000	1	-	13,200	13,440	14,160	473,520	486,960	501,120	(36,860)		
5	นางสาววภา กล้าหาญ	หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	393,600	18,000	1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม (33,560)		
6	นางนันทพร พานอนันต์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	402,720	0	1	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	(25,670)		
7	จำลองเกียรติชัยวัฒน์ จันทวงษา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปลก.	1	308,040	0	1	-	9,960	10,200	10,800	318,000	328,200	339,000	(38,520)		
8	นางสาวอรุณรัตน์ วรรณเศษ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	462,240	0	1	-	13,320	15,240	15,720	475,560	490,800	506,520	(40,260)		
9	นางกัญญา ศิริประภานนท์กุล	นิติกร	ชก.	1	483,120	0	1	-	15,480	16,080	16,680	498,600	514,680	531,360	(24,870)		
10	นายนิกร มัตตยาโช	นักประชาสัมพันธ์	ปลก.	1	298,440	0	1	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	328,200	(24,870)		
11	นางสุดาทิพย์ อิศาเวช	นักพัฒนาชุมชน	ปลก.	1	298,440	0	1	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	328,200	(24,870)		
12	นางอรุณรัตน์ ไชยประโคน	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	335,520	0	1	-	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,240	(27,960)		
13	นางวรรณิภา ศรีบุญมา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	307,920	0	1	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	(25,660)		
14	จำลองเกียรติชัยวัฒน์ เกื้อนอก	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	1	335,520	0	1	-	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,240	(27,960)		
15	นางสาวมาลี จันทน์มณี	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	1	341,160	0	1	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	(28,430)		
16	จำลองเกียรติชัยวัฒน์ เกื้อนอก	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	413,160	0	1	-	13,320	13,200	13,800	426,480	439,680	453,480	(34,430)		
17	นายชัยมา มีบุญเชิมพิ	ลูกจ้างประจำ	-	1	266,760	0	1	-	9,000	8,760	8,880	275,760	284,520	293,400	(22,230)		
18	นางเจริญศรี โกทา	เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	288,960	0	1	-	9,240	9,840	12,360	298,200	308,040	320,400	(24,080)		
19	นายไพจิตร ทองสิทธิ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1	217,320	0	1	-	8,760	9,120	9,480	226,080	235,200	244,680	(18,110)		
20	นายพร้อมพงษ์ แพงพองมา	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	121,560	0	1	-	4,920	5,160	5,280	126,480	131,640	136,920	(10,130)		
21	นางสาวอรุณรัตน์ สีหาบุญทอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	1	160,200	0	1	-	6,480	6,720	6,960	166,680	173,400	180,360	(13,350)		
22	นางสาวสาศศรี มีดถาเวตัง	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	1	318,720	0	1	-	12,840	13,320	13,800	331,560	344,880	356,680	(26,560)		
23	นายธรรมรัตน์ ศัพพ์พันธ์	พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	108,000	0	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)		
24	นายสมชายทองแดง(นักบริหารงานการคลัง)	คนงาน	-	1	393,600	42,000	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม		
25	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	คนงาน	ต้น	1	393,600	18,000	1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม		
26	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	ชก.	1	355,320	0	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม		
27	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	ชก.	1	355,320	0	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม		
28	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปลง/ชง	ปลง/ชง	1	297,900	0	1	-	9,720	9,720	0	307,620	317,340	0	(งบเลิก 69)		
29	นายบัณฑิต ภิมาจรณ์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	296,760	0	1	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880	(24,730)		

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใบในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
30	นายจันทศิลป์ ละครมชาย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	196,080	0	1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,520	204,000	212,160	220,680	(16,340)
31		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	-	0	0	-	-	1	-	-	+1	0	0	138,000	0	0	138,000	กำหนดเพิ่ม
		พนักงานจ้างทั่วไป																		
32		คนงาน	-	1	-	0	0	-	-	1	-	-	+1	0	0	108,000	0	0	108,000	กำหนดเพิ่ม
33		คนงาน	-	1	-	0	0	-	-	1	-	-	+1	0	0	108,000	0	0	108,000	กำหนดเพิ่ม
		กองช่าง (05)																		
34	นายประวิทย์ พานอนันต์	นักบริหารงานช่าง(ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	1	1	498,600	42,000	1	1	1	-	-	-	16,080	16,680	17,520	556,680	573,360	590,880	(41,550)
35		นักบริหารงานช่าง(หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
36	นายเหรียญชัย นฤพา	วิศวกรโยธา	ชก.	1	1	498,600	0	1	1	1	-	-	-	16,080	16,680	17,520	514,680	531,360	548,880	(41,550)
37	นายวิษรจัน พานอนันต์	นายช่างโยธา	ปง.	1	1	203,520	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,440	7,200	210,840	218,280	225,480	(16,960)
38	นายยุทธนา บัดตานนท์	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	1	1	352,080	0	1	1	1	-	-	-	11,400	11,640	12,120	363,480	375,120	387,240	(29,340)
39	นายพิชิตกุล เหล่าม่วง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	413,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,200	13,800	426,480	439,680	453,480	(34,430)
		พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
40	นายเข้มชาติ วรรณศรี	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	184,440	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	8,040	191,880	199,560	207,600	(15,370)
41	นายวิษณู แพงสาย	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	1	1	116,760	0	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	126,360	131,520	(9,730)
		พนักงานจ้างทั่วไป																		
42	นางสาวเกษวดี บั๊กกาโล	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
43		คนงาน	-	1	-	0	0	-	-	1	-	-	+1	0	0	108,000	0	0	108,000	กำหนดเพิ่ม
		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																		
44	นายชัยวัฒน์ ขาดรัมย์	นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	1	628,440	42,000	1	1	1	-	-	-	20,640	21,000	21,600	691,080	712,080	733,680	(52,370)
45		นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
46	นางกัญญาพัชร เมาวานนท์	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	1	1	323,760	0	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	(26,980)
		ลูกจ้างประจำ																		
47	นายวรรณทอง ปะนามะคา	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	236,640	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	10,440	244,320	252,120	262,560	(19,720)
		พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
48	นายโกวิน เอ็นแคน	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถขยะ)	-	1	1	202,920	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,880	211,080	219,600	228,480	(16,910)
		พนักงานจ้างทั่วไป																		
49	นายพงศกร บัดตาเยโส	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
50	นายอนุชา ริกาทานัง	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
51	นายอุดม แห่ส่งสนาม	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
52	นายอนันท์ชาติ ศำมะณี	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
53		คนงานประจำรถขยะ	-	1	-	108,000	0	1	1	-	-	-	-1	0	0	0	108,000	108,000	0	(ผูกเลิก 69)
		กองการศึกษา (08)																		
54		ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
55	นางแพรวทอง พุทธลา	นักสันทนการ	ปก.	1	1	289,080	0	2/4	1	1	-	-	-	9,360	9,600	9,960	298,440	308,040	318,000	(24,090)

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไขในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
56	นางสาวมะลิเพ็ญ ปิ่นะภาโส	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	1	1	324,360	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	(27,030)	
57		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาาคูน																			
58		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	รอกมจัดสรร
59	นางเรือรอง อินทมนต์	ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.1/คศ.2	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
60		ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ขาดทุน
61		ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.1/คศ.2	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
62		ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.1/คศ.2	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
63	นางสาวนพร กุลขนิ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1	1	174,720	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	181,800	189,120	196,800	(14,560)	
64	นายวีวัฒน์ วิทยุญะโก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	169,080	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,920	183,000	190,320	(14,090)	
65		พนักงานจ้างทั่วไป																			
66	นางสาววิภากร กั้นโบราณ	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ขาดทุน
67		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาาคูน																			
68	นายทริศศักดิ์ อุ่มเกตุ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.3	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ขาดทุน
69	นางรพีพร วรเนตร	ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ขาดทุน
70	นางนุชญา หงษ์ไธสง	ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ขาดทุน
71	นายสรรเพชร เสตเดรัมย์	ครู (เอกประถมศึกษา)	คศ.3	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ขาดทุน
72	นางจิราพรพรณ พรมธีราช	ครู (เอกสังคมศึกษา)	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ขาดทุน
73	นางสาวชลิตา นุหนุณจันทร์	ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ขาดทุน
74		ครู (เอกภาษาไทย)	คศ.1/คศ.2	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ขาดทุน
75		ครูผู้ช่วย	-	1	-	0	0	-	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	รอกมจัดสรร
76		ครูผู้ช่วย	-	1	-	0	0	-	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	รอกมจัดสรร
77		ครูผู้ช่วย	-	1	-	0	0	-	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	รอกมจัดสรร
78		ครูผู้ช่วย	-	1	-	0	0	-	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	รอกมจัดสรร
79		พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
80	นางสาวจิรภิญญา เสง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ขาดทุน
81	นายจตุพร ปีกกาเวส	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ขาดทุน
82		พนักงานจ้างทั่วไป																			
83	นายทองศักดิ์ บัดดีลาพัง	ภารโรง	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ขาดทุน
84		พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	1	-	0	0	-	-	1	-	-	-	0	0	108,000	0	0	0	108,000	กำหนดเพิ่ม
85		สำนัก/กองการประปา (09)																			
86		ผู้อำนวยการกองประปา(นักบริหารงานประปา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	
87		เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ขง.	1	-	297,900	0	1	1	-	-	-	-	9,720	9,720	0	307,620	317,340	0	(ผูกเล็ก 69)	
88	นางสาวชุตติกาญจน์ เวฬุรินทร์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	1	1	291,240	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	(24,270)	
89		ลูกจ้างประจำ																			

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไขในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
83	นายสุตาระ ทังโคตร	นักการ	-	1	1	185,280	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,440	192,360	199,800	207,240	(15,440)
84	นายพัลกร ยางนอก	พนักงานผลิตน้ำประปา พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1	1	236,640	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	10,440	244,320	252,120	262,560	(19,720)
85	นางหนูออน บึงจ้ายโย	พนักงานจรมตามครวัดน้ำ พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	197,160	0	1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,640	205,080	213,360	222,000	(16,430)
86	นางสาวสุพักตร์ เพียรดวงศ	คณงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
87	นายสมัย ประทุมทา	คณงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
88		หน่วยตรวจสอบภายใน (12) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปลก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
(5)		รวม		88	60	18,898,320	552,000	79	83	85	-	+4	+2	613,020	624,660	1,196,220	20,063,340	20,688,000	21,141,540	

(6) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%

3,009,501 3,103,200 3,171,231

(7) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น

23,072,841 23,791,200 24,312,771

(8) คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

38.75 38.05 37.04

(9) กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 40)

44.92 44.33 42.95

หมายเหตุ

38.83 39.40 39.15

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับในเทศบัญญัติ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 56,708,320 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 2,835,416 59,543,736 บาท

เทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

59,425,168

118,568

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 2,977,187 62,520,923 บาท

เทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

60,385,570

2,135,353

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 3,126,046 65,646,969 บาท

เทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

62,100,320

3,546,649

กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ 2569 มีเงินอุดหนุนเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน 9,034,800 บาท ก็ให้นำ 9,034,800 หักออก)

ปี 69 ปี 68 ปี 67

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 51,360,936 8,182,800 (59,425,168 - 8,085,600)

เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

7,622,400 7,387,200 6,736,800

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 53,668,523 8,852,400 (62,520,923 - 8,852,400)

เบี้ยยังชีพความพิการ

1,310,400 1,363,200 1,344,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 56,612,169 9,034,800 (65,646,969 - 9,034,800)

เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์

102,000 102,000 102,000

(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

9,034,800 8,852,400 8,182,800

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นายเนนทกร ภิบาลจอมมี)

เจ้าพนักงานทัศนชำนาญงาน รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นายประมวล วิลาทานัง)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

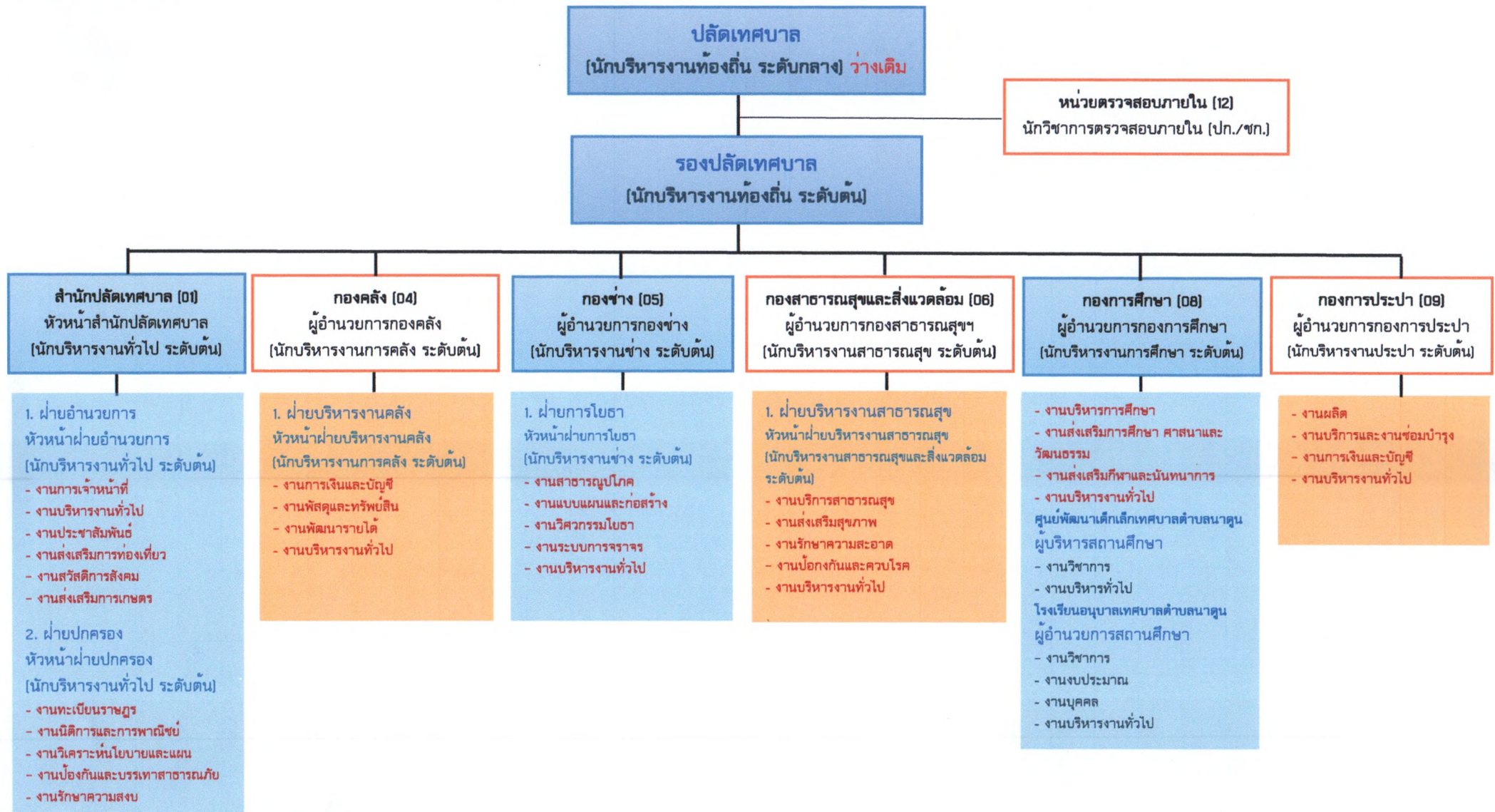
ปลัดเทศบาลตำบลนาตุ้ม

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

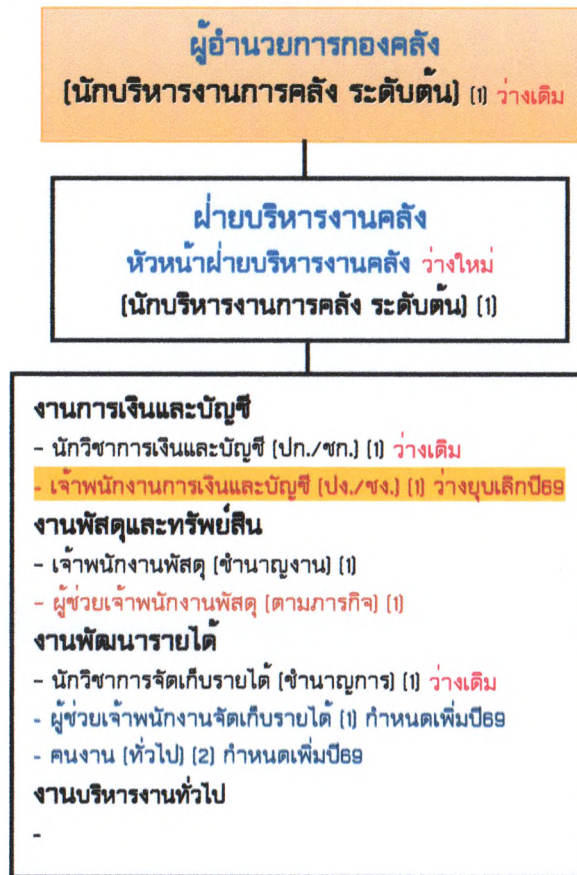
(นายไพรวลัย ศรีจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาตุ้ม

10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ธันวาคม 2568)

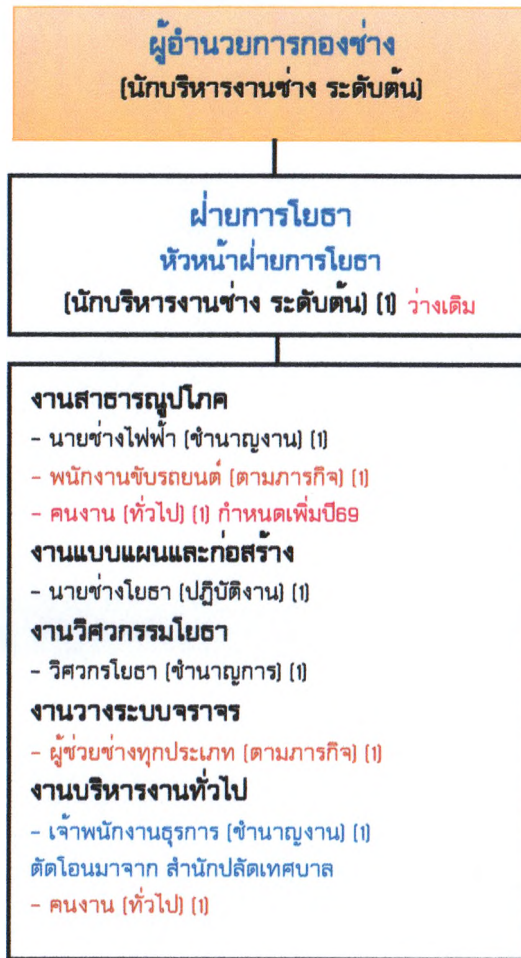


โครงสร้างองค์กร



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน					ปฏิบัติงาน
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	2
อัตราว่าง	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	2	7

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
มีคุณครอง	-	-	1	-	-	1	-	-	2	1	-	2	1	8
อัตราว่าง	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) **ว่างเต็ม**

งานบริหารการศึกษา

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- นักสหนาการ (ปฏิบัติการ) (1)
- งานบริหารงานทั่วไป**
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) (1)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคนวน**
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1) (รอกรมจัดสรรฯ)
- งานวิชาการ**
- ครู (1) (กรมอุดหนุน) ว่าง 1 (ปรับเกลี่ยไป รร. 2 อัตราปี69)
- ครู (ชำนาญการ)(1) (กรมอุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ) (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (1)
- งานบริหารงานทั่วไป**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (1) (กรมอุดหนุน)

โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาคนวน

ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ชำนาญการพิเศษ) (1)

งานวิชาการ

- ครู (ชำนาญการพิเศษ) (2) กรมอุดหนุน
- ครู (ชำนาญการ) (2) กรมอุดหนุน
- ครูผู้ช่วย (4) (กรมอุดหนุน) รอกรมจัดสรรฯ
- ครู ศศ. (1) (กรมอุดหนุน) ปรับเกลี่ยมาจาก ศพด.
- ครู (1) ว่างเต็ม (กรมอุดหนุน) ปรับเกลี่ยมาจาก ศพด.ปี68
- ครู (2) ว่างใหม่ (กรมอุดหนุน) ปรับเกลี่ยมาจาก ศพด.ปี69

งานงบประมาณ

- ผู้ช่วยจพง.การเงินและบัญชี (ตามภารกิจ) (1) (กรมอุดหนุน)

งานบุคคล

-

งานบริหารงานทั่วไป

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (1) (กรมอุดหนุน)
- ภารโรง (ทั่วไป) (1) (กรมอุดหนุน)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (1) (รายได้ อปท.) กำหนดเพิ่มปี69

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูวิทยฐานะ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม		
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ						ชกพ.	ชก.
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	3	3	1	-	4	2	15
อัตราว่าง	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	1	6

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1			42-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	42-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	(ว่างเดิม) 716,040
2	นายประมวล วิถาทานัง	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	42-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	42-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	649,080 (54,090 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	691,080
	สํานักปลัดเทศบาล											
3	นางชนุดตานันท์ ศรีจันทร์	ป.ตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	42-2-01-2101-001	หัวหน้าสํานักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-001	หัวหน้าสํานักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	490,800 (40,900 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	532,800
4	นางสาวดวงธิดา โมสิบแสน	ป.ตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	42-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอํานวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอํานวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	442,320 (36,860 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	460,320
5			42-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	-	(ว่างเดิม) 411,600
6	นางสาววิภา กล้าหาญ	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	42-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	42-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	402,720 (33,560 x 12)	-	-	402,720
7	นางนิภาพร พานอนันต์	ป.ตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	42-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	42-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	308,040 (25,670 x 12)	-	-	308,040
8	จําเอกเวชชัยยันต์ จันวงษา	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	42-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	42-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	462,240 (38,520 x 12)	-	-	462,240
9	นางสาวอรพินทร์ วรวิเศษ	ป.ตรี(นิติศาสตรบัณฑิต)	42-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	42-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	483,120 (40,260 x 12)	-	-	483,120
10	นางกัลยา ศิริประภานนท์กุล	ป.ตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	42-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	42-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	298,440 (24,870 x 12)	-	-	298,440
11	นายนิกร บัดตายโส	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	42-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	42-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	298,440 (24,870 x 12)	-	-	298,440
12	นางสุดารักษ์ ธิธาเวช	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	42-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	42-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	335,520 (27,960 x 12)	-	-	335,520
13	นางฉวีวรรณ ไชยประโดม	ป.ตรี (รัฐศาสตรการปกครอง)	42-2-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	42-2-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	307,920 (25,660 x 12)	-	-	307,920
14	นางวรรณิภา ศรีบุญมา	ป.ตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	42-2-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	42-2-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	335,520	-	-	335,520

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
									(27,960 x 12)			
15	จำเอกราฎ จันลัมมะตัน	ป.ตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	42-2-01-4804-001	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	42-2-01-4804-001	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	341,160	-	-	341,160
									(28,430 x 12)			
16	จำเอกรณชิต เมื่อนอก	ประกาศนียบัตร (จำทหารเรือ)	42-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	42-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	413,160	-	-	413,160
									(34,430 x 12)			
17	นายชัยนรา ปัญญาพิมพ์	ปวส. (พีชศาสตร์)	01-ล-001	พนักงานขับรถยนต์	-	01-ล-001	พนักงานขับรถยนต์	-	266,760	-	-	266,760
									(22,230 x 12)			
18	นางเจริญศรี โกษา	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	01-ล-002	เจ้าพนักงานธุรการ	-	01-ล-002	เจ้าพนักงานธุรการ	-	288,960	-	-	288,960
									(24,080 x 12)			
19	นายไพจิตร ทองสิทธิ์	ปวส. (การเกษตร)	01-ก-001	พนักงานขับรถยนต์	-	01-ก-001	พนักงานขับรถยนต์	-	217,320	-	-	217,320
									(18,110 x 12)			
20	นายพร้อมพงษ์ แพงพงมา	ป.ตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	01-ก-002	พนักงานดับเพลิง	-	01-ก-002	พนักงานดับเพลิง	-	121,560	-	-	121,560
									(10,130 x 12)			
21	นางสาวมรรรัตน์ สีหาบุญทอง	ป.ตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	01-ก-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	01-ก-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	160,200	-	-	160,200
									(13,350 x 12)			
22	นางสาวสดศรี ปัดดาเวดัง	ป.ตรี (เกษตรศาสตรบัณฑิต)	01-ก-004	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	01-ก-004	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	318,720	-	-	318,720
									(26,560 x 12)			
23	นายธรรมรัตน์ ศัพท์พันธุ์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	01-ท-001	คนงาน	-	01-ท-001	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000 x 12)			
	กองคลัง											
24			42-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	42-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	393,600	42,000	-	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500 x 12)		435,600
25			42-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	42-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	393,600	18,000	-	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(1,500 x 12)		411,600
26			42-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	42-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	355,320	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			355,320
27			42-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	42-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	355,320	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			355,320

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
28			42-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	42-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	297,900	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			297,900
29	นายฉัตรกร ภิบาลจอมมี	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	42-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	42-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	296,760	-	-	296,760
									(24,730 x 12)			
30	นายจันทศิลป์ อะทุมชาย	ป.ตรี การบัญชี	04-ก-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	04-ก-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	196,080	-	-	196,080
									(16,340 x 12)			
31			-	-	-	04-ก-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	138,000	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
									(11,500 x 12)			
32			-	-	-	04-ท-001	คนงาน	-	108,000	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
									(9,000 x 12)			
33			-	-	-	04-ท-002	คนงาน	-	108,000	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
									(9,000 x 12)			
34	นายประวิทย์ พานอนันต์	ป.ตรี (บริหารงานช่าง)	42-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	42-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	498,600	42,000	-	540,600
									(41,550 x 12)	(3,500 x 12)		
35			42-2-05-2103-002	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	42-2-05-2103-002	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	393,600	18,000	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(1,500 x 12)		411,600
36	นายเหรียญชัย บุญพา	(ป.ตรี) วิศวกรรมโยธา	42-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก.	42-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก.	498,600	-	-	498,600
									(41,550 x 12)			
37	นายวิชรุจน์ พานอนันต์	ปวส.(ช่างโยธา)	42-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	42-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	203,520	-	-	203,520
									(16,960 x 12)			
38	นายยุทธนา บัดดาเนย์	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	42-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	42-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	352,080	-	-	352,080
									(29,340 x 12)			
39	นายพิชิตกันต์ เหล่าม่วง	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	42-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	42-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	413,160	-	-	413,160
									(34,430 x 12)			
40	นายเข้มชาติ วรรณศรี	ม.6	05-ก-001	พนักงานขับรถยนต์	-	05-ก-001	พนักงานขับรถยนต์	-	184,440	-	-	184,440
									(15,370 x 12)			
41	นายวิชณุ แพงสาย	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	05-ก-002	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	05-ก-002	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	116,760	-	-	116,760
									(9,730 x 12)			

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
42	นางสาวเกษวดี บั๊กกาโล	ป.ตรี	05-ท-001	คนงาน	-	05-ท-001	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
43			-	-	-	05-ท-002	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
44	นายชัยวัฒน์ ขาดรัมย์	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	42-2-06-2104-001	นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	42-2-06-2104-001	นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	628,440 (52,370 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	670,440
45			42-2-06-2104-002	นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	42-2-06-2104-002	นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	-	(ว่างเดิม) 411,600
46	นางกัญญาพัชร เบาวานนท์	ป.ตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	42-2-06-3606-001	นักวิชาการสาขาภิบาล	ปก.	42-2-06-3606-001	นักวิชาการสาขาภิบาล	ปก.	323,760 (26,980 x 12)	-	-	323,760
47	นายวรรณทอง ปะนามะกา	ม.6	06-ล-001	พนักงานขับรถยนต์	-	06-ล-001	พนักงานขับรถยนต์	-	236,640 (19,720 x 12)	-	-	236,640
48	นายโกวิน เอ็นแคน	ม.3	06-ภ-001	พนักงานขับเคลื่อนจักรขนาดเบา (รถขยะ)	-	06-ภ-001	พนักงานขับเคลื่อนจักรขนาดเบา (รถขยะ)	-	202,920 (16,910 x 12)	-	-	202,920
49	นายพงศกร ปัตตายะโส	ม.6	06-ท-001	คนงาน	-	06-ท-001	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
50	นายอนุชา วิดาทานัง	ม.6	06-ท-002	พนักงานขับรถยนต์	-	06-ท-002	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
51	นายอุดม แผล่งสนาม	ม.6	06-ท-003	คนงานประจำรถขยะ	-	06-ท-003	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
52	นายอนันท์ชาติ คำมะณี	ม.6	06-ท-004	คนงานประจำรถขยะ	-	06-ท-004	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
53			06-ท-005	คนงานประจำรถขยะ	-	06-ท-005	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	(ยุบเลิก 69)
54			42-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	42-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
55	นางแพรทอง พุทธลา	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	42-2-08-3806-001	นักสันทนการ	ปก.	42-2-08-3806-001	นักสันทนการ	ปก.	289,080 (24,090 x 12)	-	-	289,080
56	นางสาวมะลิเพ็ญ ปิ่นกาโส	ป.ตรี (รัฐศาสตรการปกครอง)	42-2-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	42-2-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	324,360	-	-	324,360

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
									(27,030 x 12)			
57			-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
58			42-2-08-6600-285	ครู	คศ.1	42-2-08-6600-285	ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.1/คศ.2	ขอปรับเกลี้ย/ปรับปรุงตำแหน่ง	-	-	ว่าง(อุดหนุน)
59	นางเรืองรอง อินทมนต์	ป.โท (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	42-2-08-6600-287	ครู	คศ.2	42-2-08-6600-287	ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.2	-	-	-	
60			42-2-08-6600-288	ครู	คศ.2	42-2-08-6600-288	ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.1/คศ.2	-	-	-	ว่าง(อุดหนุน)
61			42-2-08-6600-289	ครู	คศ.1	42-2-08-6600-289	ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.1/คศ.2	ขอปรับเกลี้ย/ปรับปรุงตำแหน่ง	-	-	ว่าง(อุดหนุน)
62	นางสาวนพร กุศลณี	ป.ตรี ปฐมวัย	08-ก-001	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	08-ก-001	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	174,720	-	-	174,720
									(14,560 x 12)			
63	นายวิวัฒน์ชัย วิญญาโยโก	ป.ตรี	08-ก-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	08-ก-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	169,080	-	-	169,080
									(14,090 x 12)			
64	นางสาววิวารณ์ กิ่งโบราณ	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	08-อ-001	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	08-ท-อ-001	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	(อุดหนุน)
65	นายทวีศักดิ์ อุ่มเกตุ	ป.เอก (ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต)	42-2-08-5500-037	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.3	42-2-08-5500-037	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.3	-	-	-	(อุดหนุน)
66	นางรพีพร วรรณดร	ป.ตรี (ศศ.บ.ศึกษาปฐมวัย)	42-2-08-6500-038	ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.2	42-2-08-6500-038	ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.2	-	-	-	(อุดหนุน)
67	นางบุษยา หุ่นโรสง	ป.โท (บริหารศึกษามหาบัณฑิต)	42-2-08-6500-039	ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.2	42-2-08-6500-039	ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.2	-	-	-	(อุดหนุน)
68	นายสรรเพชร เสดเดมีย์	ป.โท (ศึกษามหาบัณฑิต)	42-2-08-6500-040	ครู (เอกประถมศึกษา)	คศ.3	42-2-08-6500-040	ครู (เอกประถมศึกษา)	คศ.3	-	-	-	(อุดหนุน)
69	นางจิราพรรณ พรหมธราษ	ป.ตรี (ค.บ.สังคมศึกษา)	42-2-08-6500-041	ครู (เอกสังคมศึกษา)	คศ.2	42-2-08-6500-041	ครู (เอกสังคมศึกษา)	คศ.2	-	-	-	(อุดหนุน)
70	นางสาวชลิตา นุหนุณจันทร์	ป.โท (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	42-2-08-6500-284	ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.1	42-2-08-6500-284	ครู (เอกปฐมวัย)	คศ.1	-	-	-	(อุดหนุน)
71			42-2-08-6500-286	ครู (เอกภาษาไทย)	คศ.1/คศ.2	42-2-08-6500-286	ครู (เอกวิทยาศาสตร์)	คศ.1/คศ.2	ปรับปรุงตำแหน่ง	-	-	ว่าง(อุดหนุน)
72			42-2-08-6500-xxx	ครูผู้ช่วย	-	42-2-08-6500-xxx	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(รอกกรมจัดสรรฯ)
73			42-2-08-6500-xxx	ครูผู้ช่วย	-	42-2-08-6500-xxx	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(รอกกรมจัดสรรฯ)
74			42-2-08-6500-xxx	ครูผู้ช่วย	-	42-2-08-6500-xxx	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(รอกกรมจัดสรรฯ)
75			42-2-08-6500-xxx	ครูผู้ช่วย	-	42-2-08-6500-xxx	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(รอกกรมจัดสรรฯ)
76	นางสาวจิรภิญญา เสงะ	ป.ตรี (การบัญชี)	08-อ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	08-ก-อ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	(อุดหนุน)
77	นายจตุพร ปักกาเวสา	ป.ตรี	08-อ-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	08-ก-อ-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(อุดหนุน)
78	นายทองศักดิ์ ปัดติลาพัง	ม.6	08-อ-004	การโรง	-	08-ท-004	การโรง	-	-	-	-	(อุดหนุน)
79			-	-	-	08-ท-003	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
									(9,000 x 12)			
80			42-2-09-2106-001	ผู้อำนวยการกองประปา	ต้น	42-2-09-2106-001	ผู้อำนวยการกองประปา	ต้น	393,600	42,000	-	(ว่างเดิม)

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
				(นักบริหารงานประจำ)			(นักบริหารงานประจำ)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500 x 12)		435,600
81			42-2-09-4707-001	เจ้าพนักงานการประจำ	ปง./ชง.	42-2-09-4707-001	เจ้าพนักงานการประจำ	ปง./ชง.	297,900	-	-	(ยุบเลิก 69)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
82	นางสาวชุตติกาญจน์ เวฬุวันใน	ป.ตรี(การบัญชี)	42-2-09-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	42-2-09-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	291,240	-	-	291,240
									(24,270 x 12)			
83	นายสุदारะ ทังโคตร	ม.6	09-ล-001	นักการ	-	09-ล-001	นักการ	-	185,280	-	-	185,280
									(15,440 x 12)			
84	นายพัศกร ยางนอก	ม.6	09-ล-002	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	09-ล-002	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	236,640	-	-	236,640
									(19,720 x 12)			
85	นางหนูออน ปัจจโย	ป.6	09-ภ-001	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	09-ภ-001	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	197,160	-	-	197,160
									(16,430 x 12)			
86	นางสาวสุพักตร์ เพียรดวงดี	ป.6	09-ท-001	คนงาน	-	09-ท-001	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000 x 12)			
87	นายสมัย ประทุมทา	ม.6	09-ท-002	คนงาน	-	09-ท-002	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000 x 12)			
88			42-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	42-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			355,320

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง



(นางชุนตานันท์ ศรีจันท์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง



(นายประมวล วิธาหนัง)
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลนาตูน

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง



(นายไพรวลัย ศรีจันท์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาตูน

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลนาคนูน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกสายงานและทุกระดับ ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรม และจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลนาคนูน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้อง เชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในในรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาคนูน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลนาตุ่น

อำเภอนาตุ่น จังหวัดมหาสารคาม



ประกาศเทศบาลตำบลนาตุน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๙)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย อัตรากำลัง ประเภท และตำแหน่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาตุน ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ผ่านมาแล้วระยะหนึ่ง จึงมีความจำเป็นที่จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ปรับเปลี่ยน/ปรับปรุงตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลนาตุน มีแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุงใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ จึงขอประกาศปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาตุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลนาตุน เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๙)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ฉบับนี้แทน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายไพรวลัย ศรีจันทร์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาตุน

รายละเอียดแนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลนาตุน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๙)

ลำดับ ที่	เทศบาล/อำเภอ/ชื่อตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มหรือ ขอยุบเลิกตำแหน่งหรือขอปรับปรุง/สำนักหรือกอง	จำนวนอัตรา กำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก	สำนัก/กอง	มติ ก.ท. จังหวัด มหาสารคาม
๑	ขอกำหนดเพิ่ม - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	+๑	กองคลัง	เห็นชอบ
๒	ขอกำหนดเพิ่ม - คนงาน	+๒	กองคลัง	เห็นชอบ
๓	ขอกำหนดเพิ่ม - คนงาน	+๑	กองช่าง	เห็นชอบ
๔	ขอกำหนดเพิ่ม - พนักงานขับรถยนต์	+๑	กองการศึกษา	เห็นชอบ
๕	ขอยุบเลิก - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-๑	กองคลัง	เห็นชอบ
๖	ขอยุบเลิก - เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ชง.)	-๑	กองการประปา	เห็นชอบ
๗	ขอยุบเลิก - คนงานประจํารถขยะ	-๑	กองสาธารณสุข	เห็นชอบ
รวม ยุบเลิก ๓ อัตรา / ขอกำหนดเพิ่ม ๕ อัตรา				

ขอปรับเกลี่ยตำแหน่งครูและปรับปรุงตำแหน่งครู			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาตุน /โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาตุน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลนาตุน			
ลำดับ ที่	ตำแหน่ง-อันดับ (เดิม) เลขที่ตำแหน่ง/อันดับ/สังกัด	ปรับปรุงตำแหน่ง-อันดับ(ใหม่) เลขที่ตำแหน่ง/อันดับ/สังกัด	มติ ก.ท. จังหวัด มหาสารคาม
๑	ตำแหน่ง ครู (เอกภาษาไทย) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๖ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาตุน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลนาตุน	ตำแหน่ง ครู (เอกวิทยาศาสตร์) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๖ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาตุน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลนาตุน	เห็นชอบ ขอปรับปรุงตำแหน่งครู
๒	ตำแหน่ง ครู (เอกปฐมวัย) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาตุน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลนาตุน	ตำแหน่ง ครู (เอกภาษาอังกฤษ) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๕ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาตุน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลนาตุน	เห็นชอบ ขอปรับเกลี่ย/ ปรับปรุงตำแหน่ง
๓	ตำแหน่ง ครู (เอกปฐมวัย) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๙ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาตุน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลนาตุน	ตำแหน่ง ครู (เอกประถมศึกษา) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๙ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาตุน สังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลนาตุน	เห็นชอบ ขอปรับเกลี่ย/ ปรับปรุงตำแหน่ง

(นายประมวล วิภาทนาง)
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลนาตุน

(นายไพโรวัลย์ ศรีจันทร์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาตุน

สรุปมติการประชุม

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม (ก.ท.จ.มหาสารคาม)
ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมลีลาวดี ชั้น ๒ ศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ได้ประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ มีมติรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

๓.๑ รายงานตำแหน่งบริหารว่าง

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ มีมติรับทราบ การรายงานตำแหน่งบริหารว่าง รวมจำนวน ๔ อัตรา ดังนี้
ประสงค์สรรหาโดยการรับโอน

ที่	ตำแหน่ง/สังกัด	ประเภท/ระดับ	หมายเหตุ	มติ ก.ท.จ. มหาสารคาม
๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ ทต.กันทรวิชัย อ.กันทรวิชัย จ.มหาสารคาม	อำนาจการท้องถิ่น	สรรหาโดยวิธีการรับโอน -ตำแหน่งว่าง เมื่อ ๓ พ.ย. ๖๘ -ค่าใช้จ่ายฯ ร้อยละ ๓๒.๐๖	รับทราบ
๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ ทต.โพนทอง อ.เขียงยืน จ.มหาสารคาม	อำนาจการท้องถิ่น	สรรหาโดยวิธีการรับโอน -ตำแหน่งว่าง เมื่อ ๓ พ.ย. ๖๘ -ค่าใช้จ่ายฯ ร้อยละ ๓๒.๓๕	รับทราบ
๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ ทต.นาเชือก อ.นาเชือก จ.มหาสารคาม	อำนาจการท้องถิ่น	สรรหาโดยวิธีการรับโอน -ตำแหน่งว่าง เมื่อ ๓ พ.ย. ๖๘ -ค่าใช้จ่ายฯ ร้อยละ ๒๕.๘๘	รับทราบ

๒	นางสมบูรณ์ พรหมมากุล ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.หัวดง กองการศึกษา ทต.หัวดง อ.นาคูน จ.มหาสารคาม อัตราเงินเดือน ๓๓,๔๘๐ บาท	๘ ม.ค. ๒๕๕๘ ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	ไม่มี	ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.พระธาตุ กองการศึกษา อบต.พระธาตุ อ.นาคูน จ.มหาสารคาม อัตราเงินเดือน ๓๓,๔๘๐ บาท กำหนดวันรับโอน ๑ ธ.ค. ๖๘	รับโอน ตาม น.มค ๕๓๔๐๑/๖๙๕ ลว. ๒๗ ค.ค. ๖๘	เห็นชอบ
---	--	---	-------	---	--	---------

๔.๕ การปรับปรุงตำแหน่ง/ตัดโอนตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลนาคูน ปรับปรุงตำแหน่ง/ตัดโอนตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง - อันดับ (เดิม) เลขที่ตำแหน่ง/อันดับ/สังกัด	ปรับปรุงตำแหน่งตัดโอน (ใหม่) เลขที่ตำแหน่ง/อันดับ/สังกัด	มติ ก.ท.จ. มหาสารคาม
๑	ตำแหน่ง ครู (เอกภาษาไทย) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๖ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาคูน สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลนาคูน อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม	ตำแหน่ง ครู (เอกวิทยาศาสตร์) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๖ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาคูน สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลนาคูน อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม	เห็นชอบ
๒	ตำแหน่ง ครู (เอกปฐมวัย) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคูน สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลนาคูน อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม	ตำแหน่ง ครู (เอกภาษาอังกฤษ) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๕ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาคูน สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลนาคูน อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม	เห็นชอบ
๓	ตำแหน่ง ครู (เอกปฐมวัย) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคูน สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลนาคูน อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม	ตำแหน่ง ครู (เอกประถมศึกษา) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๔ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาคูน สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลนาคูน อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม	เห็นชอบ

๔.๖ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
โดยข้อกำหนดตำแหน่งและยุบตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สรุปลงนี้ (รายละเอียดแนบท้าย)

