



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ของเทศบาลตำบลนาइन



อำเภอนาइन จังหวัดมหาสารคาม

โทร. ๐๔๓-๗๕๗๐๕๖

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

จัดทำโดย : งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาคูน	๖-๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาคูน	๙-๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๘-๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒-๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐-๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙-๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๔๖

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) มีเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคูน มีโครงสร้างการแบ่งงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลนาคูน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคูน มีการกำหนดตำแหน่งประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาคูน ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาคูน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคูน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาคูน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคูนสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคูนดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาคูนให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคูนมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลนาคูนที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลนาคูน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลนาคูนได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลนาคูน ตามคำสั่งเทศบาลตำบลนาคูน ที่ ๒๐๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศบาลตำบลนาคูนเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาคูน ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาคูน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาคูน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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 (พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว จัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย 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 ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

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 หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดตำแหน่งกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง

ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ มีใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียง ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลนาคูนมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ซึ่งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนและกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคูน มีอำนาจที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ของตน

เทศบาลตำบลนาคูนยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทาง 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 หารายได้เสริมให้กับประชาชน
- ประสานจัดหาแหล่งเงินทุนให้แก่เกษตรกร
- พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตรตลอดจนการรวมกลุ่มทางการเกษตร
- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น จัดให้มีการอบรม ฝึกอบรม สนับสนุน กลุ่มอาชีพต่างๆ และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเยาวชน
- ปัญหาการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
- ปัญหาการขาดความสามัคคีในชุมชน
- ปัญหาครอบครัว ผู้สูงอายุ

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้มีการป้องกัน รมรงค์ และแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การพัฒนาสงเคราะห์เด็กผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ติดเชื้อเอชไอวี จัดสวัสดิการให้กับผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
- เสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน การเสริมสร้างและ สนับสนุนการแข่งขันกีฬา ทำให้ประชาชนมีความสามัคคีเป็นหมู่คณะ
- ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ให้ครอบครัวมีความรู้ความเข้าใจอันดีต่อกัน

๔.ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการบริหารอปท.ที่ประชาชนต้องมีส่วนร่วม
- ปัญหาเทศบาลมีอำนาจกระทำการได้ในเฉพาะเรื่องที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ
- ปัญหาขาดภาคีเครือข่าย สร้างความร่วมมือ และการรับทราบข้อมูลข่าวสาร
- ปัญหาขาดความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม
- จัดทำ ปรับปรุง เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน 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 ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมสนับสนุน ด้านศาสนาและวัฒนธรรม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงานให้คงอยู่สืบไป
- ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ชุมชน

๓. ด้านการสาธารณสุข

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

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

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

๔. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ปัญหาการก่ออาชญากรรม
- ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- ดูแลให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการรณรงค์ลดอุบัติเหตุ ทางการจราจร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาคูน

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาคูนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้านในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาคูน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลนาคูน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลนาคูน ยังได้เน้นให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังสนับสนุนการดำรงชีพแบบพอเพียง ภายในเขตเทศบาล

กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร

- (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) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

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) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

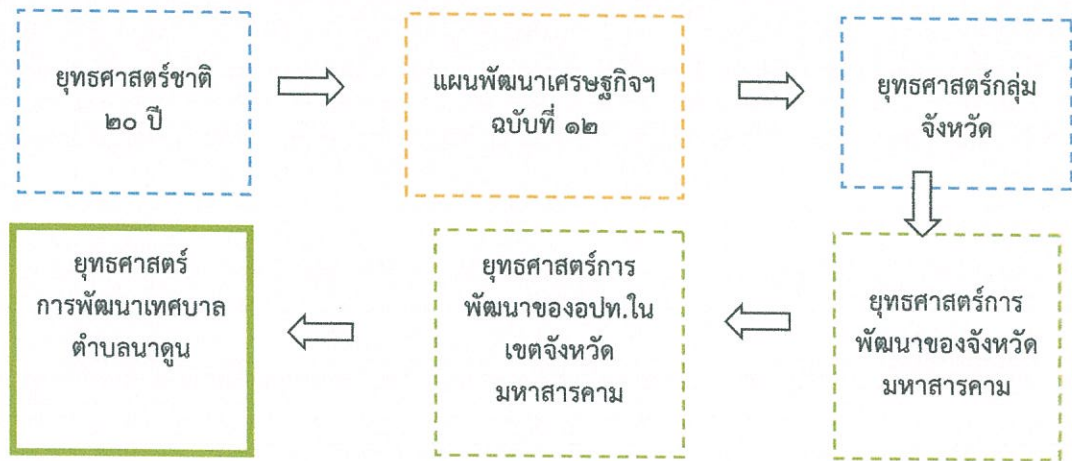
๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาตูน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบกับการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลแล้วเป็นสำคัญ

หมายเหตุ พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนาดูน

“เมืองท่องเที่ยว เศรษฐกิจดี ประชาชนมีความสุข”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม
๒. การเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
๓. พัฒนา อุตสาหกรรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สู่ความสมดุลและยั่งยืน
๔. เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน

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 และประชาชนได้รับการอย่างสะดวก รวดเร็วและมีคุณภาพ
๔. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยว

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ความต้องการของประชาชนที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และการพัฒนาด้านต่างๆ เทศบาลตำบลนาดูน จึงได้ให้การพัฒนารการจัดบริการสาธารณะ

หรือโครงสร้างพื้นฐานส่วนท้องถิ่นอันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ มีคุณภาพและยั่งยืน ควบคู่กับการซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมกับนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือแผนชุมชน จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ดังนี้

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

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์ในภาพรวมของเทศบาลตำบลนาคูน มุ่งพัฒนา การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นหลักตลอดจนพัฒนาโดยโครงสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชน โดยนำเข้าสู่ข้อมูล ปัญหาความต้องการแต่ยังขาดความชัดเจน ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสมและใกล้เคียงกับความเป็นจริงในบาลตำบลนาคูนที่มีความหลากหลายในการประกอบอาชีพและความแตกต่างของลักษณะชุมชนซึ่งมุ่งเน้นการแก้ปัญหาแบบบูรณาการ บนบริบทชุมชนท้องถิ่นรวมทั้งพัฒนาและใช้ข้อมูลและองค์ความรู้ที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหาและตั้งอยู่บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้ความสำคัญกับการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง

แผนผังยุทธศาสตร์



การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาคูนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลนาคูน 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

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

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
จุดแข็ง (Strength) <ul style="list-style-type: none"> - เส้นทางคมนาคมในการสัญจรไปมาของประชาชนสะดวก - การสาธารณสุขปลอดภัยและการก่อสร้างอื่น ๆ - ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร - จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก - มีตลาด ถนนคนเดิน ร้านค้าในเขตเทศบาล 	จุดอ่อน (Weakens) <ul style="list-style-type: none"> - ระบบน้ำเสียไม่ครอบคลุมพื้นที่ - ขาดระบบข้อมูลในการวางแผนตัดสินใจ - ปัญหาด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีตามที่ตั้งไว้
โอกาส (Opportunity) <ul style="list-style-type: none"> - จัดระเบียบมาตรฐานเส้นทางการคมนาคมภายในของเทศบาลให้เป็นระเบียบและตามกฎหมายจราจร - ผู้บริหารขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลาง 	อุปสรรค หรือข้อจำกัด(Threaten) <ul style="list-style-type: none"> - ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประปา - ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญความสามารถด้านการโยธาหรือเฉพาะทาง

๒.ด้านเศรษฐกิจ	
จุดแข็ง (Strength) <ul style="list-style-type: none"> - พื้นที่เป็นทางผ่านหลายจังหวัด ซึ่งสามารถเป็นช่องทางในการส่งเสริมการตลาดได้เป็นอย่างดี 	จุดอ่อน (Weakens) <ul style="list-style-type: none"> - การรวมกลุ่มอาชีพมีน้อย มีคาราวานสินค้าจากแหล่งอื่นเข้ามาจำหน่ายสร้างปัญหาเกี่ยวกับพ่อค้าในท้องถิ่นและดึงรายได้ออกจากพื้นที่
โอกาส (Opportunity) <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการตลาดเพื่อรองรับทางการจำหน่ายสินค้า - จัดระเบียบการตลาดที่มีตลาดโต้รุ่งเพื่อเพิ่มรายได้ให้ประชาชนในเขตเทศบาล - อัตรากาชาขายตัวทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น - มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตรเกษตรกรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ 	อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threaten) <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณในการสนับสนุนทุนไม่เพียงพอ และประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการรวมกลุ่มยังไม่มีมาตรการใดในการกีดกันคาราวานสินค้าจากแหล่งอื่น - ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพ - ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและล้นตลาด - การแปรรูปผลผลิตมีน้อย - การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและฝึกอาชีพ

๓.ด้านสังคม	
จุดแข็ง (Strength) <ul style="list-style-type: none"> - สถานศึกษาพอเพียง การเดินทางไปศึกษายังตัวจังหวัดสะดวก - การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดงานประเพณีท้องถิ่นมีมาก 	จุดอ่อน (Weakens) <ul style="list-style-type: none"> - มีพื้นที่ติดต่อหลายจังหวัด ทำให้มีการแพร่ขยายของสารเสพติดเพิ่มมากขึ้น
โอกาส (Opportunity) <ul style="list-style-type: none"> - สามารถเป็นศูนย์กลางวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี - มีชุมชนดั้งเดิมเป็นฐานความสัมพันธ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - มีประเพณีที่ยึดมั่นปฏิบัติต่อเนื่อง - อยู่มีศาสนสถานหลายแห่งในพื้นที่ 	อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threaten) <ul style="list-style-type: none"> - การร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร - การศึกษาและการปฏิบัติจริยธรรมมีน้อย - การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วประกอบกับการเพิ่มจำนวนประชากรที่เข้ามาอยู่อาศัยและทำงานในพื้นที่ ทำให้การจัดการบริการด้านต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณสุขโรค

๔.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
จุดแข็ง (Strength) <ul style="list-style-type: none"> - มีสถานีกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลจึงเป็นศูนย์กลางในการรองรับขยะและสิ่งปฏิกูลจากแหล่งอื่นบริเวณใกล้เคียง - เทศบาลมีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ 	จุดอ่อน (Weakens) <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการพิทักษ์รักษาสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการทิ้งขยะไม่ถูกที่
โอกาส (Opportunity) <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าระบบการจัดการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ดี จะทำให้เทศบาลมีรายได้จากสถานีกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพิ่มมากขึ้นสามารถนำรายได้การพัฒนา 	อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threaten) <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมมีจำกัด และขาดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๔.ด้านการเมืองและการบริหาร	
<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลมีวิสัยทัศน์กว้างไกล - ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลมีความรักความสามัคคีในหมู่คณะจึงสร้างความร่วมมือในการทำงานได้ดี - มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ - การดำเนินงานของเทศบาลได้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบ ข้อกฎหมายและนโยบาย ของรัฐบาลอย่างรวดเร็ว - ใช้ระเบียบข้อกฎหมายอย่างเสมอภาค ยึดจิตบริการเป็นที่ตั้ง - แบ่งงานชัดเจน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจตามสายงาน - กำหนดชัดเจนสะดวกในการบริการปฏิบัติกร 	<p>จุดอ่อน (Weakens)</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ - พนักงานของเทศบาลขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสื่อสารกับประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน - พนักงานบรรจุใหม่ และพนักงานเทศบาลโอน(ย้าย) ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและขอบข่ายของงานในหน้าที่และพื้นที่ของเทศบาล - การพัฒนาบุคลากรและการส่งไปอบรมมีน้อย
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมของเทศบาลมากขึ้นเพื่อความเข้มแข็งของเทศบาล - การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น - ท้องถิ่นตัดสินใจกำหนดนโยบายการพัฒนาได้เอง - ไม่มีความขัดแย้งในพื้นที่ - ประโยชน์จากการพัฒนากระจายไปอย่างทั่วถึง - รัฐธรรมนูญได้กำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ 	<p>อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threaten)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับทางการเมืองของท้องถิ่นประชาชนไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร - การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่น ไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย - ประชาชนในพื้นที่ไม่ค่อยเข้าใจบทบาทหน้าที่และสิทธิของตนเองในระบบประชาธิปไตย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลนาคูน

เทศบาลตำบลนาคูน ได้พิจารณาแล้วนำภารกิจที่จำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการและก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะมาเรียงลำดับความสำคัญเพื่อกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองหรือสิ่งที่จะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคต

ลำดับ	ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก		
๑	การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง กองการประปา กองคลัง
๒	การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว / การท่องเที่ยวเชิงพุทธ	สำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษา
๓	การพัฒนาด้านสาธารณสุขและอนามัย สิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ภารกิจรอง		
๑	การพัฒนาการศึกษา / กีฬา	กองการศึกษา
๒	การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๓	การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น	กองการศึกษา
๔	การส่งเสริมการเกษตร	สำนักปลัดเทศบาล
๕	การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ	สำนักปลัดเทศบาล
๖	การพัฒนาการเมืองและการบริหาร	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนาดูน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา พนักงานครู ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๘๘ อัตรา

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลใกล้เคียงกับเทศบาลตำบลนาดูน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังมีความต่างกันพอสมควรเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ต่อกรอบอัตรากำลังรวมของแต่ละเทศบาล

ลำดับ	อปท.	พื้นที่ (ตร.กม.)	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	ส่วน ราชการ	พนักงาน เทศบาล (กรอบ อัตรา)	ครู (กรอบ อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (กรอบ อัตรา)	พนง. จ้าง ตาม ภารกิจ (กรอบ อัตรา)	พนง. จ้าง ทั่วไป (กรอบ อัตรา)	รวม ทั้งสิ้น (กรอบ อัตรา)
๑	เทศบาลตำบล บรบือ	๕.๒	๘๐,๖๒๓,๐๐๐	๖	๓๔	๖	๔	๕	๓๒	๘๑
๒	เทศบาลตำบล พยัคฆภูมิพิสัย	๑๑.๐๔	๑๐๘,๒๑๕,๔๘๒	๖	๔๗	๒๕	๑	๒๐	๕๘	๑๕๑
๓	เทศบาลตำบล นาดูน	๒๒.๕	๕๖,๗๐๘,๓๒๐	๗	๔๑	๑๑	๘	๑๓	๑๑	๘๔

เทศบาลตำบลนาดูน จึงมีความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ส่วนของกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ และแก้ไขปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาดูนที่สูงขึ้นในอนาคต จึงมีแนวทางในการเร่งรัดงานจัดเก็บรายได้ เพื่อพัฒนารายได้ของเทศบาลตำบลนาดูนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลนาตูม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน ได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการ ตามภารกิจ และหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการสำนักปลัดเทศบาล - งานกิจการสภา - งานประชาสัมพันธ์ - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ <p>งานวิชาการและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน <p>งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพ <p>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงิน - งานการบัญชี 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</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</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>๒. กองคลัง</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>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๒ งานทะเบียนและควบคุมทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<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</p> <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานวางระบบจราจร <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง - งานสถาปัตยกรรม - งานธุรการกองช่าง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางระบบจราจร <p>๓.๑.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๔ งานวิศวกรรมโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง - งานสถาปัตยกรรม <p>๓.๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด <p>๔.๒ งานบริการและส่งเสริมอนามัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ <p>๔.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการกอง - งานบริการสาธารณสุข 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</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>๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔.๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ <p>๔.๒.๒ งานบริการสาธารณสุข</p>	
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย - งานพัฒนาหลักสูตรการศึกษา - งานธุรการกองการศึกษา 	<p>๕. กองการศึกษา</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 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕.๒ งานพัฒนาการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนาและส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานภูมิปัญญาท้องถิ่น 	<p>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>	
<p>๗. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาตุน</p> <p>๗.๑ งานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนงานด้านวิชาการ - การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา - การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา - ควบคุมประจำตัวนักเรียน/แบบพัฒนาการเด็ก/งานธุรการในชั้นเรียน - จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เตรียมความพร้อมเด็กนักเรียน - การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ <p>๗.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - อาคารสถานที่และสาธารณูปโภคให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน - ตรวจสอบสิ่งก่อสร้าง ที่ดิน ครุภัณฑ์ให้มีการรายงานที่ดิน สิ่งก่อสร้าง ทุกปี - การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา - การประชาสัมพันธ์ทางการศึกษา - จัดบอร์ด/ป้ายนิเทศ ผลงานนักเรียน กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ <p>๗.๔ งานอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานการเงินและบัญชี - ตรวจสอบ นับจำนวนพัสดุ ครุภัณฑ์ศูนย์ฯ - ดำเนินงานพัสดุตามระเบียบพัสดุประจำปีงบประมาณ - จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์การศึกษา เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน <p>๗.๓ งานบุคคลและกิจการนักเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ 	<p>๗. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาตุน</p> <p>๗.๑.๑ งานวิชาการ</p> <p>๗.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๗.๑.๓ งานกิจการโรงเรียน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร - จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม - จัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับวินัยนักเรียนในโรงเรียน - วางแผนอัตรากำลัง - จัดทำแผนการสอนและประยุกต์กิจกรรมสำหรับเด็ก ชั้นอนุบาล ๑ - งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา 		
<p>๖. กองการประปา</p> <p>๖.๑ งานบริหารงานประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการกองการประปา <p>๖.๒ งานผลิตและบริการน้ำประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผลิตและบริการน้ำประปา - งานปรับปรุงซ่อมบำรุง - งานช่างสุขาภิบาล - งานคุณภาพน้ำ <p>๖.๓ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี 	<p>๖. กองการประปา</p> <p>๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ <p>๖.๒ งานผลิต</p> <p>๖.๓ งานบริการและงานซ่อมบำรุง</p> <p>๖.๔ งานการเงินและบัญชี</p>	
<p>๘ หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา - งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล 	<p>๘ หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนาดูน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลนาดูน เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาดูน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		เพิ่มเติม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
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	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทคนิคชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)							
นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
สัตวแพทย์ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	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	-	-	-
กองการศึกษา (๐๘)							
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักสหนทาการปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาตุน							
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาคนูน								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการประปา (๐๙)								
ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานการประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบกรองน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
รวมทั้งสิ้น	๘๔	๘๔	๘๔	๘๔	๐	๐	๐	

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)	หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
1	นายบรรณวิทย์ ธิภากรณ์	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	546,040	166,000	1	1	1	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	จ้างเดิม (47,240)
2	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	566,880	42,000	1	1	1	-	18,000	17,160	26,400	626,880	644,040	670,440	
3	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	สำนักปลัดเทศบาล (01)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(35,310)
4	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	หัวหน้าฝ่ายงานช่างเทคนิค(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	จ้างเดิม
5	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	หัวหน้าฝ่ายงานช่างเทคนิค(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	จ้างเดิม
6	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	ช่างเทคนิคช่างเชื่อมและช่างเชื่อม(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	จ้างเดิม
7	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	นักบริหารงานบุคคล	ชก.	1	1	311,640	0	1	1	1	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	(25,970)
8	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปลก.	1	1	233,760	0	1	1	1	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	(19,480)
9	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	1	402,720	0	1	1	1	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	(33,560)
10	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	นิติกร	ชก.	1	1	429,240	0	1	1	1	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)
11	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	นักประชาสัมพันธ์	ปลก.	1	1	229,920	0	1	1	1	-	7,680	7,680	8,400	237,600	245,280	253,680	(19,160)
12	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	นักพัฒนาชุมชน	ปลก.	1	1	229,920	0	1	1	1	-	7,680	7,680	8,400	237,600	245,280	253,680	(19,160)
13	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชก.	1	1	357,720	0	1	1	1	-	11,520	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480	(29,810)
14	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชก.	1	1	291,240	0	1	1	1	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	(24,270)
15	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชก.	1	1	259,440	0	1	1	1	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	(21,620)
16	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	285,840	0	1	1	1	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	(23,820)
17	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	เจ้าหน้าที่งานเทคนิค	ชก.	1	1	296,760	0	1	1	1	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880	(24,730)
18	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	เจ้าหน้าที่งานช่างเชื่อมและช่างเชื่อม(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ชก.	1	1	363,480	0	1	1	1	-	11,640	12,120	12,480	375,120	387,240	399,720	(30,290)
19	นายชัยวัฒน์ ธิภากรณ์	ลูกจ้างประจำ	-	1	1	232,920	0	1	1	1	-	7,560	7,680	9,840	240,480	248,160	258,000	(19,410)
20	นายเจริญฤทธิ์ ธิภากรณ์	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	252,120	0	1	1	1	-	10,440	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	(21,010)
21	นายวิชา สิมงาม	เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	-	1	1	225,480	0	1	1	1	-	7,440	7,560	7,680	232,920	240,480	248,160	(18,790)
22	นายวิชา สิมงาม	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลตาม (รถดับเพลิง)	-	1	1	229,200	0	1	1	1	-	7,440	7,680	7,800	236,640	244,320	252,120	(19,100)
23	นายไพจิตร ทองพันธ์	พนักงานล้างจานภากรกิจ	-	1	1	195,840	0	1	1	1	-	7,920	8,160	8,520	203,760	211,920	220,440	(16,320)
24	นายพร้อมพงษ์ แพงพงมา	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
25	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	1	1	142,200	0	1	1	1	-	5,760	6,000	6,240	147,960	153,960	160,200	(11,850)
26	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	1	1	287,400	0	1	1	1	-	11,520	12,000	12,480	298,920	310,920	323,400	(23,950)
27	นายธรรมรัตน์ ศัพท์พันธ์	พนักงานล้างทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
28	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	กองคลัง (04)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	จ้างเดิม
29	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	จ้างเดิม
30	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	402,720	0	1	1	1	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	(33,560)
31	นางสาวประวีณา ธิภากรณ์	นักวิชาการจัดเก็บภาษี	ชก.	1	1	336,360	0	1	1	1	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	(28,030)

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างขั้นต้น(3)			ค่าใช้จายรวม(4)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
32	นายบัณฑิต ภิบาลจอมมี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.บ./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม (19,970)
33	นายบัณฑิต ภิบาลจอมมี	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	239,640	0	1	1	1	10,060	249,360	259,440	269,880	
34	นายบัณฑิต ภิบาลจอมมี	พนักงานเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	172,560	0	1	1	1	7,200	179,520	186,720	194,280	(14,380)
35	นายประทีป พานอนันต์	นักบริหารงานช่าง(ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต.น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	13,200	497,520	510,960	525,120	(38,860)
36	นายประทีป พานอนันต์	นักบริหารงานช่าง(หัวหน้าฝ่ายกายโยธา)	ต.น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม (38,310)
37	นายประทีป พานอนันต์	วิศวกรโยธา	ช.ก.	1	1	435,720	0	1	1	1	13,320	449,040	462,240	475,560	(12,220)
38	นายประทีป พานอนันต์	นายช่างโยธา	ป.บ.	1	1	146,640	0	1	1	1	6,000	152,760	158,760	165,120	(25,660)
39	นายประทีป พานอนันต์	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	1	1	307,920	0	1	1	1	11,040	318,960	329,880	341,160	
40	ผู้ช่วยช่างเทคนิค	ลูกจ้างประจำ	-	1	1	0	0	-	-	-	0	0	0	0	(ขาดอีก 67)
41	นายประทีป พานอนันต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1	1	169,440	0	1	1	1	7,080	176,280	183,360	190,800	(14,120)
42	นายประทีป พานอนันต์	ผู้ช่วยช่างเทคนิค	-	1	1	155,640	0	1	1	1	6,480	161,880	168,360	175,200	(12,970)
43	นางสาวมาชวดี มีกาลิ	พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
44	นางอรทัย พานิชย์	กองสวัสดิการสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	ต.น	1	1	506,520	42,000	1	1	1	16,440	564,960	581,880	599,880	(42,210)
45	นางเต็มใจ นิ่งนิต	นักบริหารงานช่าง(ช่างเทคนิค)	ต.น	1	1	435,720	18,000	1	1	1	13,320	466,920	480,240	493,560	(36,310)
46	นางสาวเกษมา ภาควินเทศา	นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต.น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม (20,770)
47	นางอรทัย พานิชย์	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.บ./ชง.	1	1	249,240	0	1	1	1	8,760	258,000	266,760	275,760	
48	นางอรทัย พานิชย์	ลูกจ้างประจำ	-	1	1	297,900	0	1	1	1	9,720	307,620	317,340	327,060	
49	นายบรรณทอง ปานามระกา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1	1	207,240	0	1	1	1	7,320	214,560	221,760	229,200	(17,270)
50	นายโกวิท เอนันต์	พนักงานช่างเครื่องจักรขนาดเบา (ระยะ)	-	1	1	181,080	0	1	1	1	7,560	188,400	195,960	203,880	(15,090)
51	นายพงศกร นิตดาบะโส	พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
52	นายอดิษฐ์ สิงห์หาญ	พนักงานช่างเทคนิค	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
53	นายอดิษฐ์ สิงห์หาญ	พนักงานช่างระยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
54	นายอนันต์ นิ่งนิต	พนักงานช่างระยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
55	นายถนัด นิตดาบะโส	พนักงานช่างระยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
56	นางพรหมทอง พุทธิลา	กองการศึกษา (08)	ต.น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม (18,520)
57	นางพรหมทอง พุทธิลา	ผู้ช่วยราชการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ป.บ.	1	1	222,240	0	1	1	1	7,680	229,920	237,600	245,280	

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทน ตามระเบียบ ราชการ	ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าจ้างรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
58	นางสาวมณีเพ็ญ ปิ่นภาโส	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	1	266,880	0	1	-	1	10,560	280,440	291,240	302,280	(22,490)	
59		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลมอดุม		1	0	0	1	-	1	0	0	0	0	ว่างเต็ม	
60		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ศส.1	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0	ว่างเต็ม	
61		ครู	ศส.1	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0	ว่างเต็ม	
62		ครูผู้ช่วย	-	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0	ว่างเต็ม	
63		นางเรืองรอง อินทมนต์	ศส.2	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0		
64		นางมีเกียรติ สีหามนต์ทอง	ศส.2	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0		
65		นางสาวรัชดา นพรัตน์พร	ศส.1	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0		
66		นางสาวนงพร กุศลนิ	-	1	160,560	0	1	-	1	6,480	167,040	173,760	180,720	(13,380)	
67		นายวิวัฒน์ วิญญาะโก	-	1	152,280	0	1	-	1	6,120	158,400	164,760	171,360	(12,690)	
68		นางสาวสวลักษณ์ กัมภพร	-	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0		
69		นางนันทิณี อัมภศ	ศส.3	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0		
70		นางศุภีวรรณ	ศส.2	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0		
71		นางนงนมา พงษ์ไธสง	ศส.2	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0		
72		นางพิมพ์สมวัน สนิวา	ศส.2	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0		
73		นางจิราพรพร พรมธีราช	ศส.2	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0		
74		นางสาวจิรวิญญา เสละ	-	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0		
75		นายฉัตรพร นิกภางลา	-	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0		
76		นายทองศักดิ์ นิตติลาทั้ง	-	1	0	0	1	-	1	0	0	0	0		
77		กองสำนักประปา (09)	ต้น	1	393,600	42,000	1	-	1	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม	
78		ผู้อำนวยการกองประปา(กบขบริหารงานประปา)	ปจ./ขง.	1	297,900	0	1	-	1	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
79		เจ้าพนักงานการประปา	ขง.	1	234,960	0	1	-	1	9,360	244,320	254,280	264,480	(19,580)	
80		ลูกจ้างประจำ	-	1	174,840	0	1	-	1	6,840	181,680	188,640	196,080	(14,570)	
81		นักการ	-	1	203,520	0	1	-	1	7,320	210,840	218,280	225,480	(15,960)	
82		พนักงานเส็ดน้ำประปา	-	1	173,400	0	1	-	1	6,960	180,360	187,680	195,240	(14,450)	
83		พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	108,000	0	1	-	1	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	

56,708,320.00 59,543,736.00 62,520,922.80 65,646,968.94

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คิดว่าจะต้องไว้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าล่วงเวลา			ค่าใช้จายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
84	นางสนับ ประทุมทา	คณาน	-	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000		
85		หน่วยตรวจสอบภายใน																		
		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ท./ช.ค.	1	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	367,320	379,320	391,320	391,320	391,320		
(5)		รวม		85	18,664,140	588,000	84	84	84	-1	-	-	619,740	19,871,880	20,496,180	21,143,520	21,143,520	21,143,520		
(6)		ประเภทการประโยชน์ตอบแทนอื่นในเงิน 15%																		
(7)		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(8)		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
(9)		รวม																		
		กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ช่วยเหลือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 40)																		


หมายเหตุ
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ใช้ตราไว้โมเททบัญญัติ
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 56,708,320 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566
 59,543,736 2,835,416 [(56,708,320 X 5 %) + 56,708,320]
 62,520,923 2,977,187 [(59,543,736 X 5 %) + 59,543,736]
 65,646,969 3,126,046 [(62,520,923 X 5 %) + 62,520,923]
 (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ 2566 มีเงินอุดหนุนเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน 8,085,600 บาท ก็ให้ 8,085,600 หักออกทั้ง 3 ปี)
 51,458,136 8,085,600 (59,543,736 - 8,085,600) เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ 6,631,200
 54,435,323 8,085,600 (62,520,923 - 8,085,600) เบี้ยยังชีพความพิการ 1,358,400
 57,561,369 8,085,600 (65,646,969 - 8,085,600) เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ 96,000
 (เงินที่ต้องหัก) ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ช่วยเหลือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (เงินที่ต้องหัก) 8,085,600

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสถานที่	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คิดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าล่วงคืนเพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569		2567	2568	2569	
84	นายสมัย ประทุมทา	คนงาน	-	1	108,000	0	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
85		หน่วยตรวจสอบภายใน (12)													
		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./พ.ก.	1	355,320	0	1	1	1	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
(5)		รวม		85	18,664,140	588,000	84	84	84	619,740	624,300	19,871,880	20,496,180	21,143,520	
(6)		ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%													
(7)		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													
(8)		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณจากอัตราประจำปี													
(9)		กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 40)													

หมายเหตุ
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับไว้เป็นเทศบัญญัติ
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 56,708,320
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 59,543,736 2,835,416 [(56,708,320 X 5 %) + 56,708,320]
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 62,520,923 2,977,187 [(59,543,736 X 5 %) + 59,543,736]
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 65,646,969 3,126,046 [(62,520,923 X 5 %) + 62,520,923]
 กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ 2566 มีเงินอุดหนุนเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน 8,085,600 บาท ก็ให้ทำ 8,085,600 หักออกทั้ง 3 ปี)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 51,458,136 8,085,600 (59,543,736 - 8,085,600)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 54,435,323 8,085,600 (62,520,923 - 8,085,600)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 57,561,369 8,085,600 (65,646,969 - 8,085,600)
 (เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)


ตรวจสอบแล้วถูกต้อง


 (นางสาวอ่อนจันทร์ ไชยโคก)
 ศึกษาราชการและบัญชีชำนาญการ ศึกษาราชการแทน
 ผู้อำนวยการกองคลัง

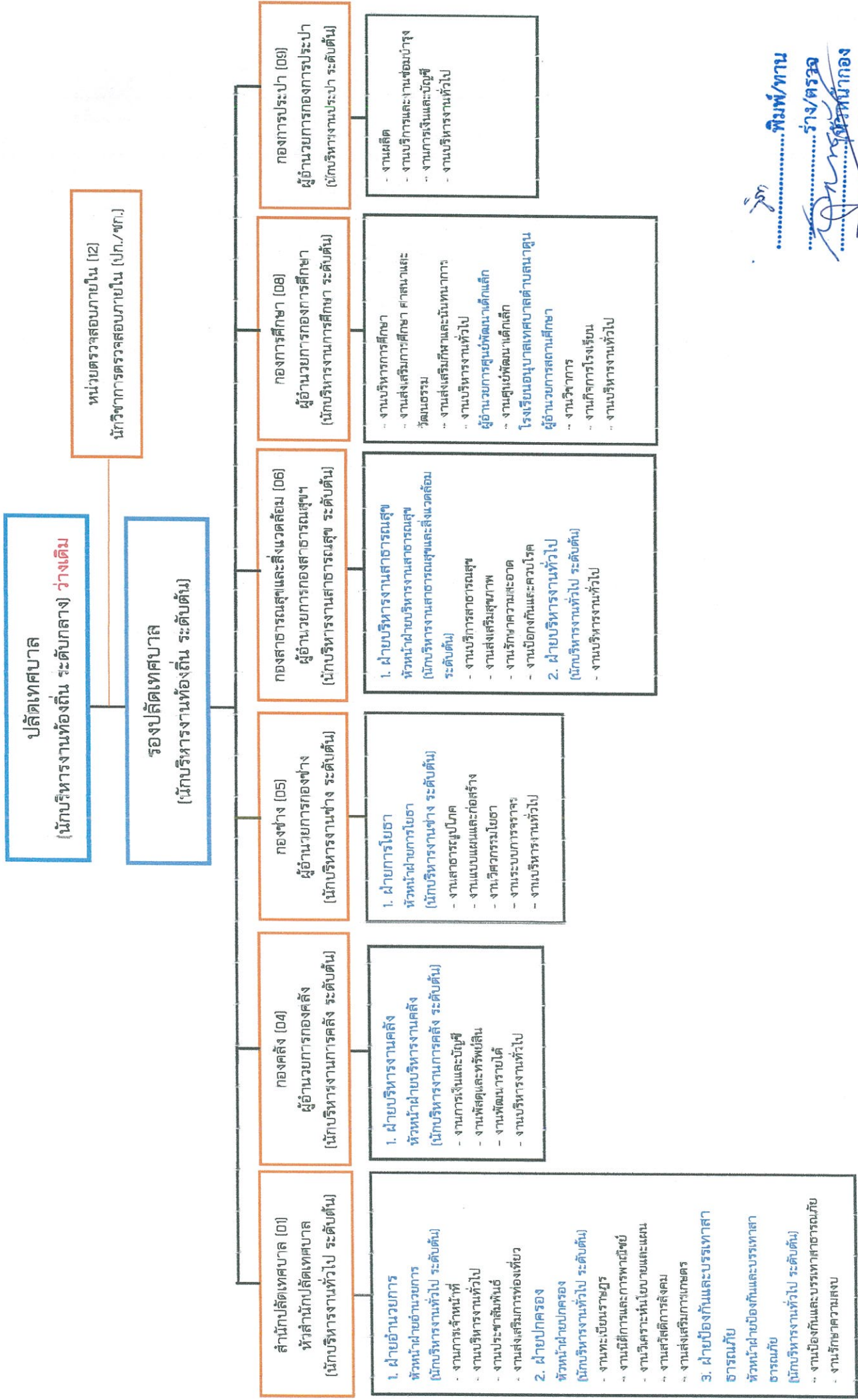
ตรวจสอบแล้วถูกต้อง


 (นายประมวล รัตทานัง)
 รองปลัดเทศบาล ศึกษาราชการแทน
 ปลัดเทศบาลตำบลนาตุ้ม

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง


 (นายชัยยุทธ นิมากร)
 นายเกษตรศรีตำบลนาตุ้ม

10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



.....พิมพ์/ทาน
ร่าง/ตรวจ

ปลัดเทศบาล
รองนายกเทศมนตรี

โครงสร้างกองการประปา

ผู้อำนวยการกองการประปา
 (นักบริหารงานประปา ระดับต้น) (1) **ว่างเต็ม**

งานบริหารงานทั่วไป
 - นักการ (ลปจ.) (1)
 งานผลิต
 - พนักงานสูบน้ำ (ลปจ.) (1)
 - พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป) (1)
 งานบริการและงานซ่อมบำรุง
 - เจ้าพนักงานการประปา (ปจ./ชง.) (1) **ว่างเต็ม**
 - พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ตามภารกิจ) (1)
 - คนงาน (ทั่วไป) (1)
 งานการเงินและบัญชี
 - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน) (1)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน						
ระดับ															
มีครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1	2	6	
อัตราว่าง	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	

11. บัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
1	(ว่าง)		42-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	42-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	84,000	84,000 (ว่างเดิม)
2	นายประมวล วิลาวัณย์	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	42-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	42-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	42,000	716,040 (7,000 x 12)
สำนักปลัดเทศบาล (01)										
3	นางสายสุนีย์ ศรีจันทร์	ป.ตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	42-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	435,720	477,720 (36,310 x 12)
4	(ว่าง)		42-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600	(ว่างเดิม) 411,500
5	(ว่าง)		42-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600	(ว่างเดิม) 411,500
6	(ว่าง)		42-2-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600	(ว่างเดิม) 411,500
7	นางสาววิภา กล้าหาญ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	42-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	42-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	311,640	311,640 (25,970 x 12)
8	นางนิภาพร พานอนันต์	ป.ตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	42-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	42-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	233,760	233,760 (19,480 x 12)
9	จำเอกเวชชัยนันต์ จันทวงษา	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	42-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	42-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	402,720	402,720 (33,560 x 12)
10	นางสาวอรพินทร์ วรวิเศษ	นิติศาสตรบัณฑิต	42-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	42-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	429,240	429,240 (35,770 x 12)
11	นางกัญญา ศิริประภานนท์กุล	ป.ตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	42-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	42-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	229,920	229,920 (19,160 x 12)
12	นายนิกร ปัตตยาไส	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	42-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	42-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	229,920	229,920 (19,160 x 12)
13	นางสุดารักษ์ ธิศาเวช	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	42-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	42-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	291,240	291,240 (24,270 x 12)
14	นายพิทักษ์ เหล่าม่วง	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	42-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	42-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	357,720	357,720 (29,810 x 12)
15	นางฉวีวรรณ ไชยประโคน	ป.ตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	42-2-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	42-2-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	259,440	259,440 (21,620 x 12)
16	นางวรรณิกา ศรีบุญมา	ป.ตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	42-2-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	42-2-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	285,840	285,840 (23,820 x 12)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
17	จำเอนภรุต จันลิ้มละกัน	ป.ตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	42-2-01-4804-001	เจ้าพนักงานเทคนิค	ช.ง.	42-2-01-4804-001	เจ้าพนักงานเทคนิค	ช.ง.	296,760 (24,730 x 12)	-	296,760
18	จำเอนภรชิต เมื่อนอก	ประกาศนียบัตร (ช่างทาสี)	42-2-01-4805-001	ช่างช่างซ่อมบำรุงและบรรณาธิการสามัญ	ช.ง.	42-2-01-4805-001	ช่างช่างซ่อมบำรุงและบรรณาธิการสามัญ	ช.ง.	363,480 (30,290 x 12)	-	363,480
ลูกจ้างประจำ											
19	นายชัยนรา ปัญญะพิมพ์	ปวส. (พืชศาสตร์)	01-ส-001	พนักงานขับรถยนต์	-	01-ส-001	พนักงานขับรถยนต์	-	232,920 (19,410 x 12)	-	232,920
20	นางเจริญศรี โทพา	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	01-ส-002	เจ้าพนักงานธุรการ	-	01-ส-002	เจ้าพนักงานธุรการ	-	252,120 (21,010 x 12)	-	252,120
21	นายปรีชา สิมงาม	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	01-ส-003	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	01-ส-003	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	225,480 (18,790 x 12)	-	225,480
22	นายปรวิทย์ ปุมาดา	ปวท.ธุรกิจเกษตร	01-ส-004	พนักงานขับรถช่างเทคนิค (รถดับเพลิง)	-	01-ส-004	พนักงานขับรถช่างเทคนิค (รถดับเพลิง)	-	229,200 (19,100 x 12)	-	229,200
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
23	นายไพโรจน์ ทองสิทธิ์	ปวส. (การเกษตร)	01-ก-001	พนักงานขับรถยนต์	-	01-ก-001	พนักงานขับรถยนต์	-	195,840 (16,320 x 12)	-	195,840
24	นายพริ้มพงษ์ แสงพงษา	ป.ตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	01-ก-002	พนักงานดับเพลิง	-	01-ก-002	พนักงานดับเพลิง	-	112,800 (9,400 x 12)	-	112,800
25	นางสาวมรรัตน์ ศรีเคลือบ	ป.ตรี (เกษตรศาสตรบัณฑิต)	01-ก-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	01-ก-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	142,200 (11,850 x 12)	-	142,200
26	นางสาวศศิณี ปัตถาเวียง	ป.ตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	01-ก-004	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	01-ก-004	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	287,400 (23,950 x 12)	-	287,400
พนักงานจ้างทั่วไป											
27	นายธรรมรัตน์ ศีพพิพันธุ์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	01-ท-001	คนงาน	-	01-ท-001	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
กองคลัง (04)											
28	(ว่าง)		42-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	42-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (ต่ำกว่าเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	(ว่างเดิม) 435,600
29	(ว่าง)		42-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	42-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (ต่ำกว่าเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	(ว่างเดิม) 411,600
30	นางสาวอ่อนจันทร์ ไชโยโก	ป.โท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	42-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	42-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	402,720 (33,560 x 12)	-	402,720
31	นางชนพร สุนโสภา	ป.ตรี (การบัญชี)	42-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	42-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	336,360 (28,030 x 12)	-	336,360
32	(ว่าง)		42-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	42-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	297,500	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กองอัตรากำลังเดิม		กองอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน (ค่ากลางเงินเดือน)	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
33	นายนิพนธ์ ภิบาลจอมมี	บวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	42-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	42-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	239,640 (19,970 x 12)	-	297,900 239,640
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
34	นายจันทศิลป์ ออหมวย	ป.ตรี การบัญชี	04-ก-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	04-ก-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	172,560 (14,380 x 12)	-	172,560
กองช่าง (05)											
35	นายประวิทย์ พานอนันต์	ป.ตรี (บริหารงานช่าง)	42-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	42-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	442,320 (36,860 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	484,320
36	(ว่าง)		42-2-05-2103-002	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	42-2-05-2103-002	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	(ว่างเดิม) 411,600
37	นายเหรียญชัย บุญพา	(ป.ตรี) วิศวกรรมโยธา	42-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ทก.	42-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ทก.	435,720 (36,310 x 12)	-	435,720
38	นายวิรุจน์ พานอนันต์	ปวส.(ช่างโยธา)	42-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	42-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	146,640 (12,220 x 12)	-	146,640
39	นายยุทธนา บัดดาเมย์	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	42-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	42-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	307,920 (25,660 x 12)	-	307,920
ลูกจ้างประจำ											
40	ว่างยุบเลิก		05-ล-001	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	05-ล-001	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	-	-	(ยุบเลิก 67)
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
41	นายเข้มชาติ วรรณศรี	ม.6	05-ก-001	พนักงานขับรถยนต์	-	05-ก-001	พนักงานขับรถยนต์	-	169,440 (14,120 x 12)	-	169,440
42	นายนิรันดร์ ไชยงาม	ปวส.(เกษตร)	05-ก-002	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	05-ก-002	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	155,640 (12,970 x 12)	-	155,640
พนักงานจ้างทั่วไป											
43	นางสาวภวดี ปักกาลิ		05-ท-001	คนงาน	-	05-ท-001	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)											
44	นางอรทัย พานิชย์	ป.โท (สุขภาพและสาธารณสุข)	42-2-06-2104-001	นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	42-2-06-2104-001	นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	506,520 (42,210 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	548,520
45	นางเต็มเดือน มุลินี	ป.ตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	42-2-06-2104-002	นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	42-2-06-2104-002	นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	435,720 (36,310 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	453,720
46	(ว่าง)		42-2-06-2101-005	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-06-2101-005	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	(ว่างเดิม) 411,600

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเบี้ยเลี้ยง			
47	นางสาวกัญญา ภางค์มณฑา	ป.ตรี (สาขาเศรษฐศาสตร์)	42-2-04-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	42-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	-	249,240 (20,770 x 12)	-	-	249,240
48	(ว่าง)		42-2-04-4610-001	สัตวแพทย์	ปง./ชง.	42-2-06-4610-001	สัตวแพทย์	ปง./ชง.	-	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
ลูกจ้างประจำ													
49	นายวรรณทอง ปะนามะภา	ม.6	06-ล-001	พนักงานขับรถยนต์	-	06-ล-001	พนักงานขับรถยนต์	-	-	207,240 (17,270 x 12)	-	-	207,240
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
50	นายโกวิน เอ็นเคน	ม.3	06-ก-001	พนักงานขับรถขนาดเบา (รถขยะ)	-	06-ก-001	พนักงานขับรถขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	181,080 (15,090 x 12)	-	-	181,080
พนักงานจ้างทั่วไป													
51	นายพงศกร ปัตตายุโส	ม.6	06-ท-001	คนงาน	-	06-ท-001	คนงาน	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
52	นายอดุ้ย สิงห์ท่าย	ป.6	06-ท-002	พนักงานขับรถยนต์	-	06-ท-002	พนักงานขับรถยนต์	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
53	นายอดุม แผลงสนาม	ม.6	06-ท-003	คนงานประจำรถขยะ	-	06-ท-003	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
54	นายอนันท์พิฑิต คำมะณี	ม.6	06-ท-004	คนงานประจำรถขยะ	-	06-ท-004	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
55	นายฤทัย ปัตตางสูง	ปวศ.การเกษตร	06-ท-005	คนงานประจำรถขยะ	-	06-ท-005	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
กองการศึกษา (06)													
56	(ว่าง)		42-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	42-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	399,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
57	นางแพรวทอง พุทธิลา	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	42-2-08-3806-001	นักสันทนการ	ปก.	42-2-08-3806-001	นักสันทนการ	ปก.	-	222,240 (18,520 x 12)	-	-	222,240
58	นางสาวมะลิเพ็ญ ปินะกะโส	ป.ตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	42-2-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	42-2-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	-	269,880 (22,490 x 12)	-	-	269,880
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบึงบอน													
59			-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอกมจัด สรรฯ
60	(ว่าง)		42-2-08-6600-284	ครู	คศ.1	42-2-08-6600-284	ครู	คศ.1	-	-	-	-	(ว่างเดิม) รับเงินอุดหนุน
61	นางสาวสายสิริปัญญากา วงษ์นอก	ป.ตรี (ครูศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	42-2-08-6600-285	ครู	คศ.1	42-2-08-6600-285	ครู	คศ.1	-	-	-	-	รับเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มพิเศษ		
62	(ว่าง)		42-2-08-6600-286	ครูผู้ช่วย	-	42-2-08-6600-286	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่างเดิม) รับเงินอุดหนุน	
63	นางเรืองรอง อินทะมณี	ป.โท (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)	42-2-08-6600-287	ครู	คศ.2	42-2-08-6600-287	ครู	คศ.2	-	-	รับเงินอุดหนุน	
64	นางปิยะภรณ์ สีหบุญทอง	ป.ตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	42-2-08-6600-288	ครู	คศ.2	42-2-08-6600-288	ครู	คศ.2	-	-	รับเงินอุดหนุน	
65	นางสาวเสิดา นุหนุเงินทร์	ป.ตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	42-2-08-6600-289	ครู	คศ.1	42-2-08-6600-289	ครู	คศ.1	-	-	รับเงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
66	นางสาวนภาพร กุศลนิ	ป.ตรี ปฐมวัย	08-ภ-001	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	08-ภ-001	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	160,560 (13,380 x 12)	160,560	
67	นายวิวัฒน์ชัย วิญญะโย	ป.ตรี	08-ภ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	08-ภ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	152,280 (12,690 x 12)	152,280	
พนักงานจ้างทั่วไป												
68	นางสาวลาภรณ์ กันหาพนม	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	08-อ-001	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	08-อ-001	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	รับเงินอุดหนุน	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลนครอุบล												
69	นายทวีศักดิ์ อุ้มเกตุ	ป.โท (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)	42-2-08-5500-037	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.3	42-2-08-5500-037	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.3	-	-	รับเงินอุดหนุน	
70	นางรพีพร วรเนตร	ป.ตรี (ศ.บ.ศึกษาศาสตร์)	42-2-08-5600-038	ครู	คศ.2	42-2-08-5600-038	ครู	คศ.2	-	-	รับเงินอุดหนุน	
71	นางบุษยา ทุ่งโธสง	ป.โท : บริหารการศึกษามหาบัณฑิต	42-2-08-5600-039	ครู	คศ.2	42-2-08-5600-039	ครู	คศ.2	-	-	รับเงินอุดหนุน	
72	นางพิมพ์วงวน สุโพธา	ป.ตรี(ศ.บ.การประถมศึกษา)	42-2-08-5600-040	ครู	คศ.2	42-2-08-5600-040	ครู	คศ.2	-	-	รับเงินอุดหนุน	
73	นางจิราพรรณ พรมธีราช	ป.ตรี (ศ.บ.สังคมศึกษา)	42-2-08-5600-041	ครู	คศ.2	42-2-08-5600-041	ครู	คศ.2	-	-	รับเงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
74	นางสาวจิรวิญญา เสละ	ป.ตรี (การบัญชี)	08-อ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	08-อ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	รับเงินอุดหนุน	
75	นายจตุพร ปักกาเวส	ป.ตรี	08-อ-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	08-อ-003	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	รับเงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
76	นายทนงศักดิ์ ปัตติลาภ	ม.6	08-อ-004	การโรง	-	08-อ-004	การโรง	-	-	-	รับเงินอุดหนุน	


ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเบี้ยเลี้ยง			
กองการประปา (09)													
77	(ว่าง)		42-2-09-2106-001	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	42-2-09-2104-001	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเดิม) 435,600	
78	(ว่าง)		42-2-09-4707-001	เจ้าพนักงานการประปา	ป.ง./ช.ง.	42-2-09-4707-001	เจ้าพนักงานการประปา	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900	
79	นางสาวศุภกัญจน์ เวฬุโน	ปวส.(การบัญชี)	42-2-09-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	42-2-09-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	234,960 (19,580 x 12)	-	-	234,960	
ลูกจ้างประจำ													
80	นายสุทธระ ธิงโคตร	ม.6	09-ส-001	นักการ	-	09-ส-001	นักการ	-	174,840 (14,570 x 12)	-	-	174,840	
81	นายพัลกร ยางนอก	ม.6	09-ส-002	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	09-ส-002	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	203,520 (16,960 x 12)	-	-	203,520	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
82	นางพนุชออน ปัจฉัยโย	ป.6	09-ท-001	พนักงานจดमतพรวัติน้ำ	-	09-ท-001	พนักงานจดमतพรวัติน้ำ	-	173,400 (14,450 x 12)	-	-	173,400	
พนักงานจ้างทั่วไป													
83	นายวิระ ตราธา	ป.6	09-ท-001	คนงาน	-	09-ท-001	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
84	นายสมิ์ ประทุมพา	ม.6	09-ท-002	คนงาน	-	09-ท-002	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)													
85			42-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ร./ช.ก.	42-2-12-3204-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ร./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเดิมประจำตำแหน่ง		
กองการพยาบาล (09)												
77	(ว่าง)		42-2-09-2106-001	ผู้อำนวยการกองพยาบาล (นักบริหารงานประจำ)	ต้น	42-2-09-2106-001	ผู้อำนวยการกองพยาบาล (นักบริหารงานประจำ)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดิม)	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
78	(ว่าง)		42-2-09-4707-001	เจ้าพนักงานการพยาบาล	ป.ง./ช.ง.	42-2-09-4707-001	เจ้าพนักงานการพยาบาล	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดิม)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
79	นางสาวสุกัญญา เวฬุวัน	ปวส.(การบัญชี)	42-2-09-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	42-2-09-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	234,960 (19,580 x 12)	-	-	234,960
ลูกจ้างประจำ												
80	นายสุทธระ ทังโคตร	ม.6	09-ล-001	นักการ	-	09-ล-001	นักการ	-	174,840 (14,570 x 12)	-	-	174,840
81	นายพัลลภ ยางนอก	ม.6	09-ล-002	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	09-ล-002	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	203,520 (16,960 x 12)	-	-	203,520
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
82	นางพนุชอน ปิจชัยโย	ป.6	09-ภ-001	พนักงานจดหมายตราหน้า	-	09-ภ-001	พนักงานจดหมายตราหน้า	-	173,400 (14,450 x 12)	-	-	173,400
พนักงานจ้างทั่วไป												
83	นายวีระระ ดาราช	ป.6	09-ท-001	คนงาน	-	09-ท-001	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
84	นายสมัย ประทุมพา	ม.6	09-ท-002	คนงาน	-	09-ท-002	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)												
85			42-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ร./ช.ก.	42-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ร./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดิม)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง


 (นายชัยยง ธิยาก)
 นายแพทย์สาธารณสุขชำนาญการ


 (นายประมวล ภิภาทานัง)
 รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
 ปลัดเทศบาลตำบลสนามวัดป


พิมพ์/ทาน

วิษณุ ตรี
หัวหน้ากอง
ปลัดเทศบาล
รองนายกเทศมนตรี

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลนาคนูน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้าน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและ จริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลนาคนูน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐ ดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชา สังคม ได้เข้ามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้อง เชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหาร ราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถาม กับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการ ของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเอง ของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสรณะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด

สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยด้วยตนเอง (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 พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาคนิวมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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



ประกาศเทศบาลตำบลนาตุน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละ แห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาตุนด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล ตำบลนาตุน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลนาตุน มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้ายแห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด มหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ เทศบาลตำบลนาตุน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลนาตุน เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยยุทธ นียากร)
นายกเทศมนตรีตำบลนาตุน



ประกาศเทศบาลตำบลนาตุน
เรื่อง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาตุน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๒, ๒๕๓, ๒๕๔ และข้อ ๒๕๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลนาตุน ประเภทสามัญ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาตุน ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล (รหัส ๐๑) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี คณะผู้บริหาร งานกิจการสภาเทศบาล งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการส่งคัมภีร์งานสงเคราะห์สงเคราะห์ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงานเทศกิจ รักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศงานนิติการ งานการเลือกตั้ง เกี่ยวกับและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น ๓ ฝ่าย ๑๑ งาน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ แยกเป็น

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑.๒ ฝ่ายปกครอง แยกเป็น

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานทะเบียนราษฎร
- งานสวัสดิการสังคม

- งานนิติการและการพาณิชย์
- งานส่งเสริมการเกษตร

๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แยกเป็น

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ

๒. กองคลัง (รหัส ๐๔) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง แยกเป็น

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานพัฒนารายได้
- งานบริหารงานทั่วไป

๓. กองช่าง (รหัส ๐๕) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ การจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมี ๑ ฝ่าย แยกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายการโยธา แยกเป็น

- งานสาธารณูปโภค
- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานวางระบบจราจร
- งานบริหารงานทั่วไป

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (รหัส ๐๖) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลชุมชน งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ งานกายภาพและอาชีวบำบัดงานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการขยะมูลฝอย งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

งานอาสาสมัครสาธารณสุข กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมี ๒ ฝ่าย แยกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข แยกเป็น

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานรักษาความสะอาด
- งานป้องกันและควบคุมโรค

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป แยกเป็น

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริการสาธารณสุข

๕. กองการศึกษา (รหัส ๐๘) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษาประถมศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแยกเป็น ๗ งาน ดังนี้

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานบริหารงานทั่วไป

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาตุน

- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาตุน

- งานกิจการโรงเรียน
- งานวิชาการ
- งานบริหารงานทั่วไป

๖. กองการประปา (รหัส ๐๙) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์และตรวจสอบคุณภาพน้ำสำหรับใช้ในการผลิตน้ำประปา งานควบคุมการผลิตน้ำประปา งานกรองน้ำ จ่ายสารเคมี งานจำหน่ายน้ำประปา งานบำรุงรักษาแหล่งน้ำกักเก็บน้ำ งานล้างถังกรองน้ำ ถังตกตะกอน งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยของน้ำประปา งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมระบบไฟฟ้า เครื่องจักรกล อุปกรณ์ต่างๆ และอาคารสถานที่ที่ใช้ในกิจการประปา งานสำรวจวางผังแนวท่อประปา งานประมาณการผู้ใช้น้ำประปา งานติดตั้งท่อน้ำประปาและซ่อมบำรุงท่อน้ำประปา งานติดตั้งมาตรวัดน้ำประปา งานตรวจสอบและดำเนินการตามกฎหมาย งานเกี่ยวกับการจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับกิจการประปา งานควบคุมตรวจสอบการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดทำบัญชีเงินสดประจำวัน และบัญชีแยกประเภทของกิจการประปา งานจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่ายประจำเดือน และ

/ประจำปีของกิจการประปา...

ประจำปีรองกิจการประปา งานจัดทำบัญชีผู้ใช้น้ำประปา งานจัดเก็บค่าธรรมเนียมค้างชำระ งานออกใบเสร็จ ค่าธรรมเนียมต่างๆ เกี่ยวกับกิจการประปา งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแยกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- งานผลิต
- งานบริการและซ่อมบำรุง
- งานการเงินและบัญชี
- งานบริหารงานทั่วไป

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัส ๑๒) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับ การจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งาน รายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๑ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายชัยยุทธ นียากร)
นายกเทศมนตรีตำบลนาคูน



ประกาศเทศบาลตำบลนาตุน
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน และเทศบาลตำบลนาตุน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๓ วรยศท้ายแห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความ ประพฤติพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาตุน

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาตุน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และ ให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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 การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยยุทธ นียากร)
นายกเทศมนตรีตำบลนาตุน



คำสั่งเทศบาลตำบลนาดูน
ที่ ๗๐๙/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ของเทศบาลตำบลนาดูน

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลนาดูน ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลนาดูน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลนาดูน | กรรมการ |
| ๓. ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลนาดูน | กรรมการ |
| ๔. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการประปา | กรรมการ |
| ๙. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลฯ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาดูน ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง พร้อมคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายชัยยุทธ นีอากร)

นายกเทศมนตรีตำบลนาดูน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ (งานกรรมาธิการ)

ที่ มค ๕๒๕๐๑/ ๕๘

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งคำสั่งและขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนาาคูน จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องส่งให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาาคูน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายชัยยุทธ์ นียากร)
นายกเทศมนตรีตำบลนาาคูน
ประธานกรรมการฯ

ระเบียบวาระประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาคูน

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

- ๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ๓.๒ สิ่งสำคัญในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

- ๔.๑ วิเคราะห์สภาพปัญหา อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล
- ๔.๒ อัตรากำลังคนของแต่ละกอง
- ๔.๓ ประมาณการภาระค่าใช้จ่าย/งบประมาณ
- ๔.๔ แนวทางการพัฒนา/ ประกาศคุณธรรม จริยธรรม


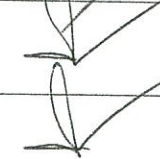
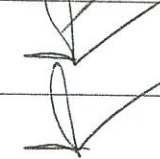


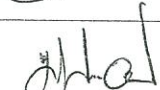

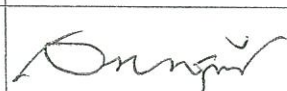
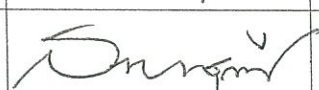

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....
.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาตุน อำเภอนาตุน จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	วันที่
๑	นายกเทศมนตรีตำบลนาตุน ประธานกรรมการ		
๒	ปลัดเทศบาลตำบลนาตุน กรรมการ		
๓	รองปลัดเทศบาลตำบลนาตุน กรรมการ		
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๕	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ		
๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ		
๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ		
๘	ผู้อำนวยการกองการประปา กรรมการ		
๙	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการ/ เลขานุการ		
๑๐	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ		



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาตุน อำเภอนาตุน จังหวัดมหาสารคาม

ผู้มาประชุม

๑. ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลนาตุน	ประธานกรรมการ
๒. ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลนาตุน	กรรมการ
๓. ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลนาตุน	กรรมการ
๔. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองประปา	กรรมการ
๙. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี-

เปิดประชุม

เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุมคณะกรรมการฯ มาครบองค์ประชุม ประธานฯ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการฯ

นายกเทศมนตรีฯ

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่ได้มีคำสั่งท.นาตุนที่ ๒๐๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลนาตุน และได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาตุน ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง พร้อมคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล จึงขอให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงรายละเอียดต่าง ๆ

เลขานุการฯ
หัวหน้าสำนักปลัด

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป กำหนดไว้ใน หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๑ -๑๘ ซึ่งกำหนดว่า

ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนด ตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการ ว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็น แผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการ ใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตาม วรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ เทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่ง ระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วปรับเทียบกับ บรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มี ลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสาย งานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้า กลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะ ให้ผู้ช่วยเลขานุการฯได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบถึงรายละเอียดต่อไป

ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลฯ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๖ เรื่อง การ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และหนังสือจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว ๗๗๓๗ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิม ครบกำหนด คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

จังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลนาคูนจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องส่งให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ และพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง ที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

เลขานุการฯ
หน.สำนักปลัด

๓.๑การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จะได้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือการคาดคะเนความต้องการกำลังคน การกำหนดแนวทางการสรรหาคน แนวทางการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การกำหนดการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ
๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น
๘. อัตรารายประจำตำแหน่ง
๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร
๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง
๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๔. กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐
๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

จากแนวทางหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาคูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๓.๒ สิ่งสำคัญในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ กรณี ที่อปท.ประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ กท.จ แจ้งอปท.กำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้อยู่อัตราที่กำหนด

เสนอ ก.ท.จ. ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ค้ำึงถึง และคงอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี และให้เป็นไปตามอัตรารและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในทางปฏิบัติตาม

- การวางแผนใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ใช้อัตรากำลึง บุคลากรทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานกรรมการฯ
นายกเทศมนตรีฯ

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๔.๑ การวิเคราะห์สภาพปัญหา อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลนาตุณ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับ สภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณสุขการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาดสดได้มาตรฐาน

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การ ป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน
หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
ท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล
สามารถจะแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบลนาคูน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบกับการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลแล้วเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนาคูน

“เมืองท่องเที่ยว เศรษฐกิจดี ประชาชนมีความสุข”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม
๒. การเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
๓. พัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สู่ความสมดุลและยั่งยืน
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 และประชาชนได้รับบริการอย่างสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ
๔. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยว

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ความต้องการของประชาชนที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และการพัฒนาด้านต่างๆ เทศบาลตำบลนาคูน จึงได้ให้การพัฒนาการจัดบริการสาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐานส่วนท้องถิ่นอันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ มีคุณภาพและยั่งยืน ควบคู่กับการซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านเศรษฐกิจและสังคม สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมกับนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือแผนชุมชน จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเมืองน่าอยู่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเมืองท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเมืองคุณธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเมืองสุขภาพดี

เทศบาลตำบลนาคูนมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารเทศบาล(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนและกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคูนมีอำนาจที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ของตน

เทศบาลตำบลนาคูนยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทาง ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งในการดำเนินงานต้องพบกับปัญหาอุปสรรคหลายประการ โดยมีสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางการคมนาคมไม่ทั่วถึง ถนนภายในหมู่บ้านเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ปัญหาไฟฟ้า ถนนบางสายยังไม่ได้รับการติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะ
- ปัญหาระบบประปา ระบบการจำหน่ายประปา การขยายเขตท่อประปา

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน ให้ประชาชนได้สัญจรไปมาสะดวก
- ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกเส้นทาง พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้ดี

- ขยายเขตบริการระบบประปาให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำ ให้มีคุณภาพ สะอาดปลอดภัย เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการว่างงาน
- ปัญหาเกษตรกรขาดเงินทุนหมุนเวียน
- ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำและล้นตลาด
- ปัญหาการท่องเที่ยว ประชาชนขาดความรู้ในการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ
- ปัญหากลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็งขาดความรู้เรื่องการตลาดไม่มีตลาด

รองรับ

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- การส่งเสริม สร้างรายได้ หารายได้เสริมให้กับประชาชน
- ประสานจัดหาแหล่งเงินทุนให้แก่เกษตรกร
- พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตรตลอดจนการรวมกลุ่มทางการเกษตร
- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น จัดให้มีการอบรม

ฝึกอบรม สนับสนุน กลุ่มอาชีพต่างๆ และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเยาวชน

- ปัญหาการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
- ปัญหาการขาดความสามัคคีในชุมชน
- ปัญหาครอบครัว ผู้สูงอายุ

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้มีการป้องกัน รมรงค์ และแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การพัฒนาสงเคราะห์เด็กผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ติดเชื่อเอดส์ จัดสวัสดิการให้กับผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
- เสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน การเสริมสร้างและ สนับสนุนการแข่งขัน

กีฬา ทำให้ประชาชนมีความสามัคคีเป็นหมู่คณะ

- ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ให้ครอบครัวมีความรู้ความเข้าใจอันดีต่อกัน

๔.ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการบริหารอปท.ที่ประชาชนต้องมีส่วนร่วม
- ปัญหาเทศบาลมีอำนาจกระทำการได้ในเฉพาะเรื่องที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ

- ปัญหาขาดภาคีเครือข่าย สร้างความร่วมมือ และการรับทราบข้อมูลข่าวสาร
- ปัญหาขาดความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม
- จัดหา ปรับปรุง เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน และทันสมัยยิ่งขึ้น
- อำนวยความสะดวกและปรับปรุงให้บริการประชาชน รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ

๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาขาดการส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว
- ปัญหาการบุกรุกป่า เผาพืชเพื่อเตรียมพื้นที่ทำการเกษตร
- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ขาดจิตสำนึก และการตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการคัดแยกขยะ

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- การส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน วิถีชุมชน
- ก่อสร้างปรับปรุงสนามกีฬาให้เป็นที่ออกกำลังกาย และพักผ่อนหย่อนใจ
- อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นสถานที่เรียนรู้ทาง ธรรมชาติ

๖.ปัญหาด้านการศึกษา

- ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ปัญหาขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนาและวัฒนธรรม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงานให้คงอยู่สืบไป
- ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ชุมชน

ที่ประชุม

ประธานกรรมการฯ
นายกเทศมนตรีฯ

รับทราบ

ขอให้ที่ประชุมวิเคราะห์ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาคูนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ของเทศบาล. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลนาคูนมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดในการดำเนินการตามหลักภารกิจ SWOT ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength)

- เส้นทางคมนาคมในการสัญจรไปมาของประชาชนสะดวก
- การสาธารณสุขปลอดภัยและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

- มีตลาด ถนนคนเดิน ร้านค้าในเขตเทศบาล จุดอ่อน (Weakens)
- ระบบน้ำเสียไม่ครอบคลุมพื้นที่
- ขาดระบบข้อมูลในการวางแผนตัดสินใจ
- ปัญหาด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่ตั้งไว้

โอกาส (Opportunity)

- จัดระเบียบมาตรฐานเส้นทางการคมนาคมภายในของเทศบาลให้เป็นระเบียบและตามกฎจราจร
- ผู้บริหารขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางอุปสรรค หรือ ข้อจำกัด(Threaten)
- ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประปา
- ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญความสามารถด้านการโยธาหรือ เฉพาะทาง

๒.ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength)

- พื้นที่เป็นทางผ่านหลายจังหวัด ซึ่งสามารถเป็นช่องทางในการส่งเสริม การตลาดได้เป็นอย่างดี จุดอ่อน (Weakens)
- การรวมกลุ่มอาชีพมีน้อย มีคาราวานสินค้าจากแหล่งอื่นเข้ามาจำหน่าย สร้างปัญหาให้กับพ่อค้าในท้องถิ่นและดึงรายได้ออกจากพื้นที่

โอกาส (Opportunity)

- ส่งเสริมการตลาดเพื่อรองรับทางการจำหน่ายสินค้า
- จัดระเบียบการตลาดที่ดีมีตลาดได้รุ่งเพื่อเพิ่มรายได้ให้ประชาชนในเขต เทศบาล

- อัตรการขยายตัวทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร

เกษตรกรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ อุปสรรค หรือ

ข้อจำกัด (Threaten)

- งบประมาณในการสนับสนุนทุนไม่เพียงพอ และประชาชนยังขาดจิตสำนึก ในการรวมกลุ่มยังไม่มีมาตรการใดในการกีดกันคาราวานสินค้าจากแหล่งอื่น
- ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพ
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและล้นตลาด การแปรรูปผลผลิตมีน้อย
- การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและฝึกอาชีพ

๓.ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength)

- สถานศึกษาพอเพียง การเดินทางไปศึกษายังตัวจังหวัดสะดวก
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดงานประเพณีท้องถิ่นมีมาก

จุดอ่อน (Weakens)

- มีพื้นที่ติดต่อกับหลายจังหวัด ทำให้มีการแพร่ขยายของสารเสพติดเพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunity)

- สามารถเป็นศูนย์กลางวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

- มีชุมชนดั้งเดิมเป็นฐานความสัมพันธ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- มีประเพณีที่ยึดมั่นปฏิบัติต่อเนื่อง
- อยู่มีศาสนสถานหลายแห่งในพื้นที่ อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threaten)
- การร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร
- การศึกษาและการปฏิบัติจริยธรรมมีน้อย
- การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วประกอบกับการเพิ่มจำนวนประชากรที่เข้ามาอยู่อาศัยและทำงานในพื้นที่ ทำให้การจัดการบริการด้านต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณสุขปึก

๔.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)

- มีสถานีกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลจึงเป็นศูนย์กลางในการรองรับขยะและสิ่งปฏิกูลจากแหล่งอื่นบริเวณใกล้เคียง
- เทศบาลมีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่

จุดอ่อน (Weakens)

- ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการพิทักษ์รักษาสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการทิ้งขยะไม่ถูกที่

โอกาส (Opportunity)

- ถ้าระบบการจัดการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ดี จะทำให้เทศบาลมีรายได้จากสถานีกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพิ่มมากขึ้นสามารถนำรายได้การพัฒนา

อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threaten)

- บุคลากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมมีจำกัดและขาดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๕.ด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strength)

- ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลมีความรักความสามัคคีในหมู่คณะจึงสร้างความร่วมมือในการทำงานได้ดี
- มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- การดำเนินงานของเทศบาลได้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบ ข้อกฎหมาย และนโยบาย ของรัฐบาลอย่างรวดเร็ว
- ใช้ระเบียบข้อกฎหมายอย่างเสมอภาค ยึดจิตบริการเป็นที่ตั้ง
- แบ่งงานชัดเจน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจตามสายงาน
- กำหนดชัดเจนสะดวกในการบริการ ปฏิบัติการ

จุดอ่อน (Weakens)

- จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- พนักงานของเทศบาลขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสื่อสารกับประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

- พนักงานบรรจุใหม่ และพนักงานเทศบาลโอน(ย้าย) ขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและขอบข่ายของงานในหน้าที่และพื้นที่ของเทศบาล
- การพัฒนาบุคลากรและการส่งไปอบรมมีน้อย

โอกาส (Opportunity)

- สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมของเทศบาลมากขึ้นเพื่อ
- การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น
- ท้องถิ่นตัดสินใจกำหนดนโยบายการพัฒนาได้เอง
- ไม่มีความขัดแย้งในพื้นที่
- ประโยชน์จากการพัฒนากระจายไปอย่างทั่วถึง
- รัฐธรรมนูญได้กำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ

อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threaten)

- ระดับทางการเมืองของท้องถิ่นประชาชนไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร
- การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอนทำให้การเมืองระดับท้องถิ่น ไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย
- ประชาชนในพื้นที่ไม่ค่อยเข้าใจบทบาทหน้าที่และสิทธิของตนเองในระบบประชาธิปไตย

ประธานกรรมการฯ
นายกเทศมนตรีฯ

จากการวิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ดังนั้นขอให้แต่ละส่วนราชการดำเนินการจัดทำ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นเหมาะสมกับภารกิจในการ ปฏิบัติงานนั้น ควรจะเพิ่มตำแหน่งใดหรือยุบเลิกตำแหน่งใด เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาบุญเพื่อทางนักรัพยากรบุคคลจะได้รวบรวมจัดทำ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อไป

ผู้ช่วยเลขานุการฯ
นักรัพยากรบุคคลฯ

๔.๒ อัตรากำลังคนของแต่ละกอง

เทศบาลตำบลนาบุญกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา พนักงานครู ๑๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๘๔ อัตรา

จึงขอเชิญส่วนราชการแต่ละส่วนราชการชี้แจงว่าจะเพิ่มตำแหน่งใด ยิบเล็ก ตำแหน่งใดที่ไม่จำเป็นออกไป ขอเชิญท่านรองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลนาตุนเป็นท่านแรกค่ะ (รายละเอียดตามเอกสารประกอบการ พิจารณา)

กรรมการ
รองปลัดเทศบาล.๒

ปลัด/รองปลัด ตำแหน่งที่มีอยู่ขอให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล(บท.ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล(บท.ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา | |
| ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ไม่ขอปรับปรุงตำแหน่ง หรือยุบตำแหน่ง ค่ะ | |

กรรมการฯ
หน.สำนักปลัด

สำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่งที่มีอยู่ขอให้ตามกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ จำนวน ๒๓ ตำแหน่ง ๒๕ อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (อท.ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อท.ระดับต้น) ว่าง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง หน.ฝ่ายปกครอง (อท.ระดับต้น) ว่าง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ตำแหน่ง หน.ฝ่ายป้องกันฯ (อท.ระดับต้น) ว่าง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. ตำแหน่ง จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. ตำแหน่ง นิติกร ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ชง. | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๑๐. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑. ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๒. ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ ปก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๓. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานเทศกิจ ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| ๑๕. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๘. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| ๑๙. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๐. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๑. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |

๒๒. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๓. ตำแหน่ง คนงาน

จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ รอบนี้ประกาศใช้แล้ว ดิฉันขอเสนอให้ยุบ
กรอบตำแหน่งฝ่ายลงลึกตำแหน่งเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลจะได้ลดลง
ด้วย เห็นว่าควร ย้ายตำแหน่งพนักงานเทศบาล งานบริหารทั่วไป ตำแหน่งเจ้า
พนักงานธุรการ ชง. จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
รายนายพิจักษณ์ เหล่าม่วง ให้ตัดโอนไป งานบริหารงานทั่วไป สังกัดกองช่าง
ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑
เพื่อปฏิบัติงานให้ตรงตามสังกัดส่วนราชการเนื่องจากปัจจุบันก็ได้ช่วยราชการกอง
ช่างอยู่แล้วค่ะ ส่วนรอบนี้ทางจังหวัดแจ้งว่าให้ยุบเลิกกรอบอัตราสายปฏิบัติได้ ส่วน
สายงานผู้บริหารรอบหน้าจึงจะสามารถดำเนินการได้ แล้วให้ผู้ช่วยเลขานุการ
ดำเนินการต่อไปค่ะ

กรรมการฯ
ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง ตำแหน่งที่มีอยู่ขอให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ จำนวน ๗ ตำแหน่ง
๗ อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (อท.ระดับต้น) ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (อท.ระดับต้น) ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๔. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๗. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

กองคลังไม่ขอปรับปรุงตำแหน่ง หรือยุบตำแหน่งใด ส่วนตำแหน่งพนักงานจ้างมีนคร
รองครบ ดิฉันขอเสนอเพื่อให้เป็นพัฒนาการจัดเก็บรายได้ เร่งรัดงานพัฒนารายได้
ของเทศบาล เนื่องจากกรอบอัตรากำลังเพียงตำแหน่งเดียว ถ้ารอบหน้าเปิดกรอบสาย
งานผู้ปฏิบัติงานได้ และมีภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลังไม่เกินกำหนดต้อจะเสนอ
ให้เปิดกรอบตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. งานพัฒนารายได้ค่ะ

ผู้ช่วยเลขานุการฯ
นักทรัพยากรบุคคลฯ

หลังจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เห็นชอบแล้วประกาศใช้แผนฯ
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จะดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลเหตุผลความจำเป็นและ
ปริมาณงาน และความเป็นไปได้ของภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณด้านงานบุคคลจะได้
ดำเนินการต่อค่ะ

กรรมการฯ
ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง ตำแหน่งที่มีอยู่ขอให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ จำนวน ๘ ตำแหน่ง
๘ อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (อท.ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง หน.ฝ่ายการโยธา (อท.ระดับต้น) ว่าง จำนวน ๑ อัตรา

๓. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง.	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ชง.	จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๖. ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างทุกประเภท ว่างยุบเลิก	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๗. ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	จำนวน ๑ อัตรา
๘. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	
๙. ตำแหน่ง คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่างขอเสนอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตราครับ เนื่องจากมีภาระงานด้านสาธารณูปโภค งานไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้น ทางเทศบาลมีการก่อสร้างอาคารตลาดสด จำนวน ๑ อาคาร เพื่อมาทดแทนตำแหน่งลูกจ้างประจำว่างต้องยุบเลิกไปครับ กองช่างจะดำเนินการส่งเอกสารเหตุผลความจำเป็นและปริมาณงานด้านสาธารณูปโภค งานไฟฟ้าให้ครับ

ผู้ช่วยเลขานุการฯ
นักทรัพยากรบุคคลฯ

หลังจากแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เห็นชอบแล้วประกาศใช้แผนฯ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเหตุผลความจำเป็นและปริมาณงาน และความเป็นไปได้ของภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณด้านงานบุคคลจะได้ดำเนินการต่อคะ

กรรมการฯ
ผอ.กองสาธารณสุข

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งที่มีอยู่ขอให้คงกรอบอัตรากำลึงเดิมไว้ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา มีดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑. ตำแหน่ง ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ว่าง	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ปก.	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ตำแหน่ง สัตวแพทย์ ปง./ชง. ว่าง	จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๖. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๗. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	
๘. ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๓ อัตรา
๙. ตำแหน่ง คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา

ดิฉันเห็นว่ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยังไม่ขอปรับปรุงตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบตำแหน่งใด ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี รอบนี้คะ

กรรมการฯ
ผอ.รร.อนุบาล รก.ผอ.
กองการศึกษาฯ

กองการศึกษา ตำแหน่งที่มีอยู่ขอให้คงกรอบอัตรากำล้างเดิมไว้

จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๒๓ อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- | | | | |
|----------------------------------|------|---------|-------|
| ๑. ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา | ว่าง | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง นักสันตนาการ ปก. | | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ชง. | | จำนวน ๑ | อัตรา |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาตุน

- | | | | |
|----------------------------|--|---------|-------|
| ๔. ตำแหน่ง ครู ว่าง ๑ | | จำนวน ๕ | อัตรา |
| ๕. ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ว่าง | | จำนวน ๑ | อัตรา |

โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาตุน

- | | | | |
|-------------------------------|--|---------|-------|
| ๖. ตำแหน่ง ผอ.รร.อนุบาลเทศบาล | | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๗. ตำแหน่ง ครู | | จำนวน ๔ | อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | | | |
|---|--|---------|-------|
| ๘. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๙. ตำแหน่ง ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | | จำนวน ๒ | อัตรา |
| ๑๐. ตำแหน่ง ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | จำนวน ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | | |
|----------------------------------|--|---------|-------|
| ๑๑. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๑๒. ตำแหน่ง ภารโรง | | จำนวน ๑ | อัตรา |

กองการศึกษา ไม่ขอปรับปรุงตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบตำแหน่งใด
ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี รอบนี้ครับ

กรรมการฯ
หน.สป เทศบาลฯ
รก.ผอ.กองการประปาฯ

กองการประปา ตำแหน่งที่มีอยู่ขอให้คงกรอบอัตรากำล้างเดิมไว้

จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา มีดังนี้

พนักงานเทศบาล

- | | | | |
|---|--|---------|-------|
| ๑. ตำแหน่ง ผอ.กองการประปา ว่าง | | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการประปา ปง./ชง. ว่าง | | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. | | จำนวน ๑ | อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | | | |
|--------------------------------|--|---------|-------|
| ๔. ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา | | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๕. ตำแหน่ง นักการ | | จำนวน ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | | | |
|--------------------------------|--|---------|-------|
| ๖. ตำแหน่ง พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | | จำนวน ๑ | อัตรา |
|--------------------------------|--|---------|-------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | | |
|------------------|--|---------|-------|
| ๗. ตำแหน่ง คนงาน | | จำนวน ๒ | อัตรา |
|------------------|--|---------|-------|

กองการประปาไม่ขอปรับปรุงตำแหน่ง หรือยุบตำแหน่งใด ส่วนตำแหน่ง
พนักงานจ้างเช่นกันคะมีนครองครบคะ

๔.๓ ประมาณการภาระค่าใช้จ่าย/งบประมาณ

ประมาณการภาระค่าใช้จ่าย/งบประมาณ แผนอัตรากำลัง 3 ปี 2567-2569

เทศบาลตำบลนาตุน อำเภอนาตุน จังหวัดมหาสารคาม

เดิมนยังไม่ปรับ

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

สรุปค่าใช้จ่าย	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
เงินเดือน	19,871,880.00	20,496,180.00	21,143,520.00
ประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%	2,980,782.00	3,074,427.00	3,171,528.00
รวมค่าใช้จ่าย	22,852,662.00	23,570,607.00	24,315,048.00
ร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย	38.38	37.70	37.04
ปีงบประมาณ	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	59,543,736	62,520,923	65,646,969

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566

56,708,320 บาท

จำนวนเพิ่ม 5%

กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี่ยงชีพร

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 51,458,136 8,085,600 (59,543,736 - 8,085,600)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 54,435,323 8,085,600 (62,520,923 - 8,085,600)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 57,561,369 8,085,600 (65,646,969 - 8,085,600)

44.41	43.30	42.24
-------	-------	-------

ที่ประชุม

รับทราบ

ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคล

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลนาตุน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลนาตุน จึง

จำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน
๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า
๓. องค์กรที่มีขีดความสรณะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า
๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติ

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้แผนพัฒนาบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ตำบลนาคูนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยค่ะ

ประธานฯ
นายกเทศมนตรีฯ

คณะกรรมการท่านใดมีความเห็นอื่นหรือไม่ (ไม่มี) กระผมขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ และให้นักทรัพยากรบุคคลฯไปดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แต่ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลรวมแล้วไม่เกินร้อยละ ๔๐ เมื่อเสร็จแล้วให้เสนอนายกเทศมนตรีตำบลนาคูนเพื่อส่งขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง อื่น ๆ

ไม่มี

ปิดประชุม

เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางสาววิภา กล้าหาญ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายชัยยุทธ์ นียากร)
นายกเทศมนตรีตำบลนาตูน
ประธานกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

บัญชีรายชื่อเทศบาลตำบลตามความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569
 ที่เสนอให้ ก.ท.จ.มหาสารคามพิจารณาในการประชุม ก.ท.จ.มหาสารคาม ครั้งที่/2566 วันที่

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีนครอง)/ ว่างเต็ม/ หมายเหตุ	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	ตำแหน่งที่ ยุบเลิก	มติ คณะอนุฯ โครงสร้าง	มติ ก.ท จังหวัด มหาสารคาม
เทศบาลตำบลนาบุญ จังหวัดมหาสารคาม										
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	42-2-00-1101-001	1		ว่างเต็ม	ปี 2567			
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	42-2-00-1101-002	1	1	นายประมวล วิลาพานัง	38.38			
	สำนักปลัดเทศบาล (01)									
	พนักงานเทศบาล									
3	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-001	1		นางสายสุรีย์ ศรีจันทร์	ปี 2568			
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-002	1		ว่างเต็ม	37.70			
5	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-003	1		ว่างเต็ม				
6	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-004	1		ว่างเต็ม	ปี 3569			
7	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	42-2-01-3102-001	1	1	น.ส.วิภา กล้าหทัย	37.04			
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	42-2-01-3103-001	1	1	นางนิภาพร พานอนันต์				
9	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	42-2-01-3104-001	1	1	จำเอกเวชชัยนต์ จันทวงษา				
10	นิติการ	ชำนาญการ	42-2-01-3105-001	1	1	น.ส.อรพัมภ์ วรวิเศษ				
11	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	42-2-01-3301-001	1	1	นางกัญญา ศิริประภานนท์กุล				
12	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	42-2-01-3801-001	1	1	นายนิกร ปัตตายะโส				
13	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	42-2-01-4101-001	1	1	นายพิทักษ์ เหล่าม่วง				
14	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	42-2-01-4101-002	1	1	นางสุดารักษ์ ธิคาเวช				
15	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	42-2-01-4101-003	1	1	นางฉวีวรรณ ไชยประโคน				
16	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน	42-2-01-4801-001	1	1	นางวรรณิภา ศรีบุญมา				
17	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชำนาญงาน	42-2-01-4804-001	1	1	จ.อ.มารุต จันลิ้มมะติน				
18	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	42-2-01-4805-001	1	1	จ.อ.รณจิต เผือกนอก				

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีตนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	ตำแหน่งที่ ยุบเลิก	มติ คณะอนุฯ โครงสร้าง	มติ ก.ท จังหวัด มหาสารคาม
เทศบาลตำบลนาตูน อำเภอนาตูน จังหวัดมหาสารคาม										
	ลูกจ้างประจำ									
19	พนักงานขับรถยนต์ (รถตู้)			1	1	นายชัยนา ปัญญะพิมพ์				
20	เจ้าพนักงานธุรการ			1	1	นางเจริญศรี โกษา				
21	เจ้าพนักงานทะเบียน			1	1	นายปรีชา สิมงาม				
22	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ดับเพลิง)			1	1	นายปราวิน นุผาตา				
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ									
23	พนักงานขับรถยนต์			1	1	นายไพจิตร ทองสิทธิ์				
24	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)			1	1	นายพร้อมพงษ์ แพงพงมา				
25	ผ.ช.เจ้าพนักงานเทคนิค			1	1	นางสาวอมรรรัตน์ ศรีเคลือบ				
26	ผ.ช.นักวิชาการเกษตร			1	1	นางสาวสดศรี ปัตถาเวตัง				
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป									
27	คนงาน			1	1	นายธรรมรัตน์ ศัพพ์พันธุ์				
	กองคลัง (04)									
	พนักงานเทศบาล									
28	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	42-2-04-2102-001	1		ว่างเดิม				
29	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	42-2-04-2102-002	1		ว่างเดิม				
30	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	42-2-04-3101-001	1	1	นางสาวอ่อนจันทร์ ไชโยโก				
31	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	42-2-04-3203-001	1	1	นางธนพร ดุณโธสงค์				
32	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	42-2-04-4201-001	1		ว่างเดิม				
33	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	42-2-04-4203-001	1	1	นายมนตรีกร ภิบาลจ่อมมี				
	พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ									
34	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ			1		นายจันทศิลป์ อะทะมุขชาย				

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีตนครอง)/ ว่างเต็ม/ หมายเหตุ	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	ตำแหน่งที่ ยุบเลิก	มติ คณะอนุฯ โครงสร้าง	มติ ก.ท จังหวัด มหาสารคาม
เทศบาลตำบลนาตูน อำเภอนาตูน จังหวัดมหาสารคาม										
	กองช่าง (05)									
	พนักงานเทศบาล									
35	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	42-2-05-2103-001	1	1	นายประวิทย์ พานอนันต์				
36	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	42-2-05-2103-002	1		ว่างเต็ม				
37	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	42-2-05-3701-001	1	1	นายเหรียญชัย บุญพา				
38	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	42-2-05-4701-001	1	1	นายวิจิตรจัน พานอนันต์				
39	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	42-2-05-4706-001	1	1	นายยุทธนา ปัตตานีย์				
	ลูกจ้างประจำ									
40	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท			1		เกษียณ 30 กันยายน 2566		ว่างยุบเลิก		
	พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ									
41	พนักงานขับรถยนต์			1	1	นายเข้มชาติ วรรณศรี				
42	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท			1	1	นายนิรันดร์ ไชยงาม				
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป									
43	คนงาน			1	1	นางสาวเกษวิดี ปักกาคโ				
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)									
	พนักงานเทศบาล									
44	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	42-2-06-2104-001	1	1	นางอรทัย พานิชย์				
45	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	42-2-06-2104-002	1	1	นางเต็มเดือน มุณินิล				
46	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-06-2101-005	1		ว่างเต็ม				
47	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	42-2-06-3606-001	1	1	น.ส.กฤษณา การตุ้มเหล่า				
48	สัตวแพทย์	ปง./ชง.	42-2-06-4610-001	1	1	ว่างเต็ม				
	ลูกจ้างประจำ									

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีตนครอง)/ ว่างเต็ม/ หมายเหตุ	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	ตำแหน่งที่ ยุบเลิก	มติ คณะอนุฯ โครงสร้าง	มติ ก.ท จังหวัด มหาสารคาม
เทศบาลตำบลนาตูน อำเภอนาตูน จังหวัดมหาสารคาม										
49	พนักงานขับรถยนต์			1	1	นายวรรณทอง ประนามะภา				
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ									
50	พนักงานขับเครื่องจักร			1	1	นายไกรวิน เอ็นแคน				
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป									
51	พนักงานขับรถยนต์			1	1	นายอดุลย์ สิงห์หาญ				
52	คนงาน			1	1	นายพงศกร ปัตตายุโส				
53	คนงานประจำรถขยะ			1	1	นายอนันท์ชิต คำมะณี				
54	คนงานประจำรถขยะ			1	1	นายถำชัย ปัตตาเจตุ่ง				
55	คนงานประจำรถขยะ			1	1	นายอุดม แผล่งสนาม				
	กองการศึกษา (08)									
	พนักงานเทศบาล									
56	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	42-2-08-2107-001	1	1	ว่างเต็ม				
57	นักสันทนาการ	ปฏิบัติการ	42-2-08-3806-001	1	1	นางแพร่ทอง พุทธลา				
58	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	42-2-08-4101-004	1	1	นางสาวมะลิเพ็ญ ปินะกาโส				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาตูน									
59	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		รอกกรมจัดสรรตำแหน่ง	1				1		
60	ครู (เงินอุดหนุน)		42-2-08-66-00284	1		ว่างเต็ม				
61	ครู (คศ.1) (เงินอุดหนุน)		42-2-08-66-00285	1	1	น.ส.สายศิลป์ ปินะกาโส				
62	ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		42-2-08-66-00286	1		ว่างเต็ม				
63	ครูชำนาญการ (เงินอุดหนุน)		42-2-08-66-00287	1	1	นางเรืองรอง อินทะมนต์				
64	ครูชำนาญการ (เงินอุดหนุน)		42-2-08-66-00288	1	1	น.ส.ปิยภรณ์ สีหาบุญทอง				
65	ครู (คศ.1) (เงินอุดหนุน)		42-2-08-66-00289	1	1	น.ส.ชติดา นุทนุจินทร์				

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีครอบครัว)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	ตำแหน่งที่ ยุบเลิก	มติ คณะอนุฯ โครงสร้าง โครงการ	มติ ก.ท จังหวัด มหาสารคาม
เทศบาลตำบลนูน อำเภอหนอง จันทรมหาสารคาม										
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ (ศพด.)									
66	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			1	1	น.ส.นวพร กุศลินี				
67	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ			1	1	นายวิวัฒน์ชัย วิญญายะโก				
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป (ศพด.)									
68	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)			1	1	น.ส.เสาวลักษณ์ กิ่งหาพรม				
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนูน									
69	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (เงินอุดหนุน)		42-2-08-55-00037	1	1	นายทวีศักดิ์ อุ่มเกตุ				
70	ครูชำนาญการ (เงินอุดหนุน)		42-2-08-56-00038	1	1	นางรพีพร วรเนตร				
71	ครูชำนาญการ (เงินอุดหนุน)		42-2-08-56-00039	1	1	นางบุษบา ทุ่งไธสง				
72	ครูชำนาญการ (เงินอุดหนุน)		42-2-08-56-00040	1	1	นางพิมพ์สงวน สุโสภา				
73	ครูชำนาญการ (เงินอุดหนุน)		42-2-08-56-00041	1	1	นางจิราพรรณ พรหมธีราช				
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ									
74	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (เงินอุดหนุนฯ)			1	1	น.ส.จิริวิญญา เสละ				
75	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ (เงินอุดหนุน)			1	1	นายจตุพร ปีกกาเวสา				
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป									
76	ภารโรง (เงินอุดหนุน)			1	1	นายทรงศักดิ์ ปัตติลาพงษ์				
	กองการประปา (09)									
	พนักงานเทศบาล									
77	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	42-2-09-2106-001	1		ว่างเดิม				
78	เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ชง.	42-2-09-4701-001	1		ว่างเดิม				
79	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	42-2-09-4201-001	1	1	น.ส.ชุติกาอุจน์ เวฬุวันโน				
	ลูกจ้างประจำ									

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเต็ม/ หมายเหตุ	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	ตำแหน่งที่ ยุบเลิก	มติ คณะอนุฯ โครงสร้าง โครงการ	มติ ก.ท จังหวัด มหาสารคาม
เทศบาลตำบลนาตูน อำเภอนาตูน จังหวัดมหาสารคาม										
80	นักการ			1	1	นายสุตาระ ทังโคตร				
81	พนักงานผลิตน้ำประปา			1	1	นายพิสกร ยางนอก				
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ									
82	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ			1	1	นางหนูออน ปัจจัยโย				
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป									
83	คนงาน			1	1	นายสมัย ประทุมทา				
84	คนงาน			1	1	นายวีระระ ดาราช				
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)									
85	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	42-2-12-3205-001	1		ว่างเต็ม				
			รวมอัตรา ทั้งสิ้น	85	67					
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 =				59,543,736 บาท	ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี 2567 =		22,852,662 บาท			
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 =				62,520,923 บาท	ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี 2568 =		23,570,607 บาท			
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 =				65,646,969 บาท	ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี 2569 =		24,315,048 บาท			

รับรองความถูกต้อง

รับรองความถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(ลงชื่อ).....

(นายประมวล วิชาพานัง)

(นายชัยยุทธ นีयर)

รองปลัดเทศบาลตำบล รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลนาตูน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไธ

สรุป แผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

ในการประชุม ก.ท.จ.มหาสารคาม ครั้งที่ 9/2566 วันที่ 25 กันยายน 2566

ที่	เทศบาล	อำเภอ	ตำแหน่ง	คำนิยาม	รายการที่เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลง				อัตรากำลังทั้งหมด			ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี			มติ ก.ท.จ.
					กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	638	604	30.36	29.69	29.04	เห็นชอบ	
1	ทต.มหาสารคาม	เมืองฯ	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	638	604	30.36	29.69	29.04	เห็นชอบ		
2	ทต.แวงนาง	เมืองฯ	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	59	57	34.51	33.67	32.31	เห็นชอบ		
3	ทต.พยัคฆภูมิพิสัย	พยัคฆภูมิพิสัย	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	159	140	30.24	29.57	28.9	เห็นชอบ		
4	ทต.โกสุมพิสัย	โกสุมพิสัย	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	147	24	34.88	34.07	32.28	เห็นชอบ		
5	ทต.บรบือ	บรบือ	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	102	75	31.00	30.00	29.00	เห็นชอบ		
6	ทต.วาปีปทุม	วาปีปทุม	เปลี่ยนแปลง	สำนักปลัดเทศบาล	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	99	77	32.56	31.82	30.02	เห็นชอบ		
				สำนักปลัดเทศบาล	ยุบเลิก	พจน. ชัยบรรณรัตน์ (ลจ.) / เกษียน	1						เห็นชอบ		
				สำนักปลัดเทศบาล	ยุบเลิก	พจน. วิทย์ (ลจ.) / เกษียน	1						เห็นชอบ		
				สำนักปลัดเทศบาล	ยุบเลิก	พจน. ชัยบรรณรัตน์ (ทั่วไป)	1						เห็นชอบ		
				สำนักปลัดเทศบาล	ยุบเลิก	คณงาน (ทั่วไป)	1						เห็นชอบ		
				สำนักปลัดเทศบาล	ยุบเลิก	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	1						เห็นชอบ		
				กองคลัง	ยุบเลิก	คณงาน (ทั่วไป)	1						เห็นชอบ		
				กองสาธารณสุขฯ	ยุบเลิก	คณงานประจำระยะ(ลจ.) เกษียน	1						เห็นชอบ		
				กองสาธารณสุขฯ	ยุบเลิก	พจน. ชัยบรรณรัตน์ (ทั่วไป)	2						เห็นชอบ		
7	ทต.โคกพระ	กันทรวิชัย	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	62	50	34.7	34.08	32.06	เห็นชอบ		
8	ทต.ท่าขอนยาง	กันทรวิชัย	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	93	81	35.96	35.21	35.67	เห็นชอบ		
				สำนักปลัดฯ	ยุบเลิก	นวก. คอมพิวเตอร์ ปก./ชก.	1						เห็นชอบ		
				กองคลัง	ยุบเลิก	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	1						เห็นชอบ		

ที่	เทศบาล	อำเภอ	ดำเนินการ	รายการที่เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลง				อัตราค่าจ้างทั้งหมด				มติ ก.ท.จ.	
				คำขอร้อง	คำวินิจฉัย	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ดำเนินการ		
8	ทต.ท่าขอนยาง	กันทรวิชัย	*	กองส่งเสริมการเกษตร	ยุบเลิก	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	1	1	ยุบตำแหน่งโดยมีเงื่อนไขให้เทศบาลยกของส่งเสริม				เห็นชอบ
9	ทต.นาเชือก	นาเชือก	เปลี่ยนแปลง	กองส่งเสริมการเกษตร	ยุบเลิก	พนักงานสุบน้ำ (ลจ.) เกษียณ	1	1	การเกษตรและปรับแก้ตำแหน่งในภายหลัง				เห็นชอบ
10	ทต.นาตุ่น	นาตุ่น	เปลี่ยนแปลง	กองช่าง	ยุบเลิก	ผู้ช่วยช่าง (ลจ.) เกษียณ	1	1	85	38.38	37.7	37.04	เห็นชอบ
11	ทต.เชียงยืน	เชียงยืน	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1					เห็นชอบ
12	ทต.แกดำ	แกดำ	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	62	28.01	27.55	27.10	เห็นชอบ
				กองคลัง	ยุบเลิก	จพง.จัดเก็บรายได้ (ลจ.) เกษียณ	1	1					เห็นชอบ
				กองช่าง	ยุบเลิก	คณงาน (ทั่วไป)	1	1					เห็นชอบ
				กองสาธารณสุข	ยุบเลิก	คณงาน (ทั่วไป)	2	2					เห็นชอบ
				กองการศึกษา	ยุบเลิก	คณงาน (ทั่วไป)	1	1					เห็นชอบ
13	ทต.มิตรภาพ	แกดำ	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3	3	56	30.16	29.66	29.15	เห็นชอบ
14	ทต.หนองกุง	ชื่นชม	เปลี่ยนแปลง	กองการศึกษา	กำหนดเพิ่ม	ผ.ท.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ภารกิจการ)	1	1					เห็นชอบ
15	ทต.ขามเรียง	กันทรวิชัย	ใช้แผนเดิม	-	-	-	-	-	106	33.76	33.24	32.72	เห็นชอบ
16	ทต.หัวดง	นาตุ่น	ใช้แผนเดิม	-	-	-	-	-	45	32.36	31.88	31.38	เห็นชอบ
17	ทต.หนองไผ่	นาตุ่น	ใช้แผนเดิม	-	-	-	-	-	39	31.46	30.88	30.29	เห็นชอบ
18	ทต.โพหนอง	เชียงยืน	ใช้แผนเดิม	-	-	-	-	-	44	34.85	33.00	32.35	เห็นชอบ
19	ทต.กุดปลาคุก	ชื่นชม	ใช้แผนเดิม	-	-	-	-	-	49	29.86	29.23	28.59	เห็นชอบ

รายงานตำแหน่งบริหารว่างเพื่อให้ ก.ท.ดำเนินการสรรหา ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนมาก ที่ มค 0809.2/ว 108 ลว.11 สิงหาคม 2566

ในการประชุมครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2566

ลำดับ	จังหวัด	สังกัด	ชื่อตำแหน่ง	สายงาน	ระดับ	จำนวน	ประเภท	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง
1	มหาสารคาม	ทต.กุดปลาตุก	ผอ.กองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-04-2102-001
2	มหาสารคาม	ทต.กุดปลาตุก	ผอ.กองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-05-2103-001
3	มหาสารคาม	ทต.กุดปลาตุก	ผอ.กองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-08-2107-001
4	มหาสารคาม	ทต.กุดปลาตุก	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-06-2104-001
5	มหาสารคาม	ทต.โกสุมพิสัย	หน.ฝ่ายการโยธา	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-05-2103-002
6	มหาสารคาม	ทต.พยัคฆภูมิพิสัย	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	1	รองปลัดฯ	เทศบาล	42-2-00-1101-002
7	มหาสารคาม	ทต.พยัคฆภูมิพิสัย	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-05-2103-002
8	มหาสารคาม	ทต.พยัคฆภูมิพิสัย	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-06-2104-001
9	มหาสารคาม	ทต.พยัคฆภูมิพิสัย	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-06-2104-002
10	มหาสารคาม	ทต.พยัคฆภูมิพิสัย	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-08-2107-002
11	มหาสารคาม	ทต.แกดำ	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-06-2104-003
12	มหาสารคาม	ทต.แกดำ	ผอ.กองการประปา	นักบริหารงานประปา	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-09-2106-001
13	มหาสารคาม	ทต.นาเชือก	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-04-2102-002
14	มหาสารคาม	ทต.นาเชือก	ผอ.กองการศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-08-2107-001
15	มหาสารคาม	ทต.นาเชือก	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-		1	บริหารสถานศึกษา	เทศบาล	42-2-08-5500-013
16	มหาสารคาม	ทต.นาเชือก	ผอ.กองการประปา	นักบริหารงานประปา	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-09-2106-001
17	มหาสารคาม	ทต.นาเชือก	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-11-3801-001
18	มหาสารคาม	ทต.บรบือ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-05-2103-002
19	มหาสารคาม	ทต.บรบือ	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-01-2101-002
20	มหาสารคาม	ทต.วาปีปทุม	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	อำนาจการ	เทศบาล	42-2-04-2102-002

ลำดับ	จังหวัด	สังกัด	ชื่อตำแหน่ง	สายงาน	ระดับ	จำนวน	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง
21	มหาสารคาม	ทต.วาปีปทุม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	เทศบาล	42-3-06-3606-001
22	มหาสารคาม	ทต.วาปีปทุม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	เทศบาล	42-2-11-2101-007
23	มหาสารคาม	ทต.โคกพระ	ผอ.กองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-001
24	มหาสารคาม	ทต.โคกพระ	หัวหน้าฝ่ายออกแบบฯ	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-002
25	มหาสารคาม	ทต.หัวดง	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	1	เทศบาล	42-2-00-1101-001
26	มหาสารคาม	ทต.หัวดง	ผอ.กองคลัง	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-001
27	มหาสารคาม	ทต.หัวดง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-002
28	มหาสารคาม	ทต.หัวดง	ผอ.กองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-001
29	มหาสารคาม	ทต.นาตุ่น	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	1	เทศบาล	42-2-00-1101-001
30	มหาสารคาม	ทต.นาตุ่น	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	เทศบาล	42-2-01-2101-002
31	มหาสารคาม	ทต.นาตุ่น	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	เทศบาล	42-2-01-2101-003
32	มหาสารคาม	ทต.นาตุ่น	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	เทศบาล	42-2-01-2101-004
33	มหาสารคาม	ทต.นาตุ่น	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-001
34	มหาสารคาม	ทต.นาตุ่น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-002
35	มหาสารคาม	ทต.นาตุ่น	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-002
36	มหาสารคาม	ทต.นาตุ่น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	เทศบาล	42-2-06-2101-005
37	มหาสารคาม	ทต.นาตุ่น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	เทศบาล	42-2-08-2107-001
38	มหาสารคาม	ทต.นาตุ่น	ผู้อำนวยการกองประปา	นักบริหารงานประปา	ต้น	1	เทศบาล	42-2-09-2106-001
39	มหาสารคาม	ทต.ท่าขอนยาง	หัวหน้าฝ่ายจัดเก็บรายได้	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-003
40	มหาสารคาม	ทต.หนองไผ่	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	1	เทศบาล	42-2-00-1101-001
41	มหาสารคาม	ทต.หนองไผ่	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-001
42	มหาสารคาม	ทต.หนองไผ่	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	เทศบาล	42-2-06-2104-001

ลำดับ	จังหวัด	สังกัด	ชื่อตำแหน่ง	สายงาน	ระดับ	จำนวน	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง
43	มหาสารคาม	ทต.หนองไผ่	ผอ.กองการศึกษา	นักบริหารการศึกษา	ต้น	1	เทศบาล	42-2-08-2107-001
44	มหาสารคาม	ทต.เขียงยืน	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-002
45	มหาสารคาม	ทต.โพหนอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-001
46	มหาสารคาม	ทต.โพหนอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-001
47	มหาสารคาม	ทต.โพหนอง	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	เทศบาล	42-2-08-2107-002
48	มหาสารคาม	ทต.ขามเรียง	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-002
49	มหาสารคาม	ทต.ขามเรียง	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-002
50	มหาสารคาม	ทต.ขามเรียง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	เทศบาล	42-2-06-2104-001
51	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	สูง	1	เทศบาล	42-2-00-1101-002
52	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-005
53	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-04-2102-006
54	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	ผู้อำนวยการสำนักช่าง	นักบริหารงานช่าง	สูง	1	เทศบาล	42-2-05-2103-001
55	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-007
56	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	เทศบาล	42-2-05-2103-008
57	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผล	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	เทศบาล	42-2-07-2101-004
58	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	เทศบาล	42-2-08-2107-003
59	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ฯ	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	1	เทศบาล	42-2-11-2105-003
60	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	หัวหน้าฝ่ายจัดตั้งประชาชน	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	เทศบาล	42-2-27-2101-019
61	มหาสารคาม	ทต.มหาสารคาม	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	1	เทศบาล	42-2-08-5500-334

