



ประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลน้ำก่ำจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย กำหนดกรอบอัตรากำลังงานเทศบาลและพนักงานจ้างในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทองสอน ระทะนาม)
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำก่ำ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลน้ำก่ำ
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

สำนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
โทรศัพท์ ๐-๔๒๐๕-๙๒๘๕
www.namkamlocal.go.th

คำนำ

เทศบาลตำบลน้ำก่ำ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม (ก.ท.จ.จังหวัดนครพนม) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำก่ำให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลน้ำก่ำ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลน้ำก่ำ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลน้ำก่ำ อำเภอรัตูพนม จังหวัดนครพนม

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลน้ำก่ำ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลน้ำก่ำจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำก่ำ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำก่ำ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำก่ำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำก่ำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว

อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์
ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๙.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ

๓.๙.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เช่น กฎระเบียบ การแบ่ง
ส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๙.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๙.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ และส่งคณะกรรมการ
เพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๙.๔ เทศบาลตำบลน้ำก่ำ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม

๓.๙.๕ เทศบาลตำบลน้ำก่ำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๙.๖ เทศบาลตำบลน้ำก่ำ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และ
จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเทศบาลตำบลน้ำก่ำ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พ.ค. ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
มิ.ย. ๒๕๖๖	ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ข้างเคียง	ทต.ธาตุพนม ทต.ฝั่งแดง
	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความจำเป็นของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
ก.ค. ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.พิจารณา	เสนอ ก.ท.จ. จังหวัดนครพนม
ส.ค. ๒๕๖๖	ก.ท.จ. จังหวัดนครพนม ประชุมพิจารณาให้ความ เห็นชอบ	
ก.ย. ๒๕๖๖	ก.ท.จ. จังหวัดนครพนม แจ้งมติให้ อปท. ทราบ	
๑ ต.ค. ๒๕๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	มีผลบังคับใช้ ณ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖
ต.ค. ๒๕๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดบึงกาฬ , อำเภอเมืองบึงกาฬ, ส่วนราชการ ในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำมีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม

- สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาล มีสภาพชำรุด เพราะผ่านการใช้งานมาหลายปี และไม่ได้มาตรฐาน บางแห่งคับแคบ เป็นถนนลูกรัง ซึ่งเป็นอุปสรรคในการคมนาคมสัญจรไปมา

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน มีสภาพที่ดีเหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรที่สัญจรไปมา

๑.๒ ปัญหาทางระบายน้ำ

- รางและท่อระบายน้ำมีไม่ถึงและต่อเนื่องกัน บางแห่งท่อระบายน้ำตันเขิน ขนาดไม่เหมาะสม ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ออกแบบวางแผนสร้างรางและท่อระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบทุกสาย และให้มีความต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ปัญหาไฟฟ้า

- ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชน หมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงและบางแห่งชำรุดใช้การไม่ได้ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจรเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอก ซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้

๑.๔ ปัญหาระบบประปา

- ปัญหาระบบการประปาในหมู่บ้าน/ชุมชน ระบบการจำหน่าย และขยายเขตท่อเมน บริการประปาไม่ทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขยายเขตบริการระบบประปาส่วนภูมิภาคในเขตเทศบาลให้ทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาการว่างงาน มีรายได้ต่ำ และขาดทักษะและการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ผู้ที่มีอาชีพมีรายได้ต่ำ และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้า และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการจ้างงาน และการมีรายได้ต่ำ ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชน และเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

๒.๒ ปัญหาการท่องเที่ยว

- ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวขาดการดูแลรักษา และส่งเสริมพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่น สร้างรายได้ให้แก่ชาวบ้าน และขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจให้เป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยว

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
- ปลุกจิตสำนึกแก่หมู่บ้าน/ชุมชน และนักท่องเที่ยวช่วยกันดูแลแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นให้ทั้งชาวไทยและต่างชาติ

ได้รู้จักอย่างแพร่หลาย

๓. ปัญหาด้านสังคมและชุมชน

๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร ชาวบ้านขาดความรู้ทางด้านกฎหมายการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนดูแลไม่ทั่วถึง เกิดจากในพื้นที่มีคนต่างด้าวเนื่องด้วยมีพื้นที่ติดกับชายแดนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทำให้มีประชากรแฝงอพยพมาอยู่ในพื้นที่มากขึ้น คนอพยพเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

๓.๓ ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ ภายในหมู่บ้าน การขาดจิตสำนึกของผู้ติดเชื้อชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบของโรคเอดส์

๓.๕ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากปัญหาความยากจน

๓.๖ ขาดแคลนทุนการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องรับจานดาวเทียม ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องโสต เป็นต้น

๓.๗ ไม่มีผู้สืบทอด สืบค้น ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ด้านวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๘ ปัญหาขาดการดูแลป้องกันควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์พาหะนำโรค ยังมีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่เกิดจากยุง, การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ขาดการป้องกันและกำจัดโรคที่เกิดจากสัตว์

๓.๙ ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน เกิดจากขาดการวางแผนจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น ขาดบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีไม่เพียงพอในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาของท้องถิ่น, ขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

๓.๑๐ ปัญหาเกี่ยวกับการศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น, ขาดศูนย์กลางสถานที่ในการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม, ผู้แทนศาสนาประพฤติตัวไม่เหมาะสม, ประชาชนไม่มีคุณธรรม ไม่นำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต, ขาดอาคารสถานที่ งบประมาณในการแสดงออกถึงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ประชาชนไม่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ โบราณสถานและโบราณวัตถุ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

- ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาล ตลอดจนให้การดูแลและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน
- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม
- ควรมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล รวมถึงให้มีบุคลากรในการบริหารจัดการ

๔. ปัญหาการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้ง ประชาชนไม่ให้ความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบการทำงานของเทศบาล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการเทศบาล

๔.๒ ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ในตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น บทบาทของพนักงานเทศบาล ยังขาดวิสัยทัศน์ จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

๔.๓ ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ขาดอาคารบ้านพักของพนักงานทำให้ไม่สามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

๔.๔ ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้ ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึงประชาชนยังไม่เข้าใจในการที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา ประกอบกับประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่เป็นประชากรแฝง (ชาวลาว , คนพื้นที่สูง, คนต่างจังหวัด) รวมทั้งผู้ที่เข้ามาค้าขายในพื้นที่อยู่อาศัย แต่ไม่ ย้ายทะเบียนบ้าน เป็นต้น

๔.๕ ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะ คูคลองและบนถนนหนทาง มีการบุกรุกที่สาธารณะ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจงานของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชน
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ให้แก่ประชาชนอย่างเข้าใจง่าย ทั่วถึง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดี ในการทำลายขยะและการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ,รถจัดเก็บขยะและอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาคุณภาพน้ำ ที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะ, ไม่มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียของบ้านเรือนอาคาร ก่อนปล่อยลงสู่ร่องระบายน้ำ,แหล่ง น้ำสาธารณะทำให้เกิดกลิ่นน้ำเน่าเสีย คูคลองระบายน้ำสกปรก, ขาดสถานที่ก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียรวม

๕.๓ ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

๕.๔ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญต่อชุมชนบางครั้งทำให้น้ำใต้ดินใช้อุปโภคบริโภคไม่ได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล
- ให้มีวิธีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ
- รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลน้ำก้านั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลน้ำก้า โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลน้ำก้าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลน้ำก้ายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็นคนกลางที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๕.๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเจริญเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ได้กำหนดหมุดหมายไว้ ๑๓ หมุดหมาย ครอบคลุมมิติการพัฒนา ๔ มิติ ได้แก่

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของ

ภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม

ดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

เหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

๕.๒ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๕.๒.๑ แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาพื้นฐานด้านการขาดแคลนน้ำ ดินคุณภาพต่ำ ประสบ อุทกภัยและภัยแล้งซ้ำซาก คนมีปัญหาทั้งในด้านความยากจนและมีปัญหาภาวะทุพโภชนาการ แต่มีความพร้อม ด้านสถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัย ดังนั้น การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” จำเป็นจะต้องแก้ไขปัญหาด้านความยากจนไปกับการพัฒนาการวิจัยเพื่อใช้ ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจ ภายในภาค ให้มีการเจริญเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งการแสวงหาโอกาสการนำความรู้ เทคโนโลยี และ นวัตกรรมจากภายนอกช่วยขับเคลื่อน โดยการใช้ประโยชน์จากโครงการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานด้านคมนาคม ขนส่งขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับโครงข่ายระบบคมนาคมขนส่งและพื้นที่เศรษฐกิจหลัก ของประเทศ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากการเชื่อมโยงและข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงที่กำลังมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมาเสริมสร้างกิจกรรมการพัฒนาใหม่ๆ ให้แก่ภาคเพื่อให้มีอัตราการเติบโตที่สูงเพียงพอต่อการลดความเหลื่อมล้ำกับพื้นที่ส่วนอื่นๆ ของประเทศได้ในระยะยาว

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : พัฒนาอีสานสู่มิติใหม่ให้เป็น “ศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาค กลุ่มแม่ น้ำโขง”

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อแก้ไขปัญหาปัจจัยพื้นฐานด้านน้ำและดิน ให้เอื้อต่อการประกอบอาชีพ การดำรงชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจ

๒. เพื่อดูแลช่วยเหลือคนจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเอง พึ่งพาครอบครัวและพึ่งพากันในชุมชนได้

๓. เพื่อยกระดับการผลิตและการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม สนับสนุนให้การเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคไม่ต่ำกว่าระดับประเทศ

๔. เพื่อเชื่อมโยงห่วงโซ่มูลค่าของระบบเศรษฐกิจภาคเข้ากับระบบเศรษฐกิจของประเทศ และ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

๕. เพื่อพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาค กลุ่มแม่น้ำโขง และมีบทบาทสนับสนุนประเทศเป็นศูนย์กลางภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

เป้าหมาย

- ๑) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคขยายตัวเพิ่มขึ้น
- ๒) สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ในการกระจายรายได้ลดลง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารจัดการน้ำให้เพียงพอต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ แก้ปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีรายได้น้อยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความเข้มแข็งของฐานเศรษฐกิจภายในควบคุมคู่กับการแก้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ใช้โอกาสจากการพัฒนาเครือข่ายคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจหลักภาคกลางและพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อพัฒนาเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ๆ ของภาค

๕.๒.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ (สกลนคร นครพนมและมุกดาหาร)

วิสัยทัศน์ : “เกษตรกรรมนำการพัฒนา เส้นทางการค้าการท่องเที่ยวสู่ประเทศเพื่อนบ้านและจีนตอนใต้ ”

เป้าประสงค์รวม : “ เกษตรก้าวหน้า การค้ามั่นคง ท่องเที่ยวยั่งยืน ”

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓ ด้าน ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ เพิ่มมูลค่าผลผลิตการเกษตร และพัฒนาอุตสาหกรรม การเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาและเชื่อมโยงท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาการค้า ความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านและจีนตอนใต้

๕.๒.๓ แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม

วิสัยทัศน์ : “ เมืองน่าอยู่ ประตูกิจกรรมสู่อาเซียนและจีนตอนใต้-ตะวันออก ”

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครพนม : ประชาชนมีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น (GPP Per Capita) ร้อยละ ๓ (ใช้ฐานปี ๒๕๖๑ จำนวน ๗๘,๘๐๒ บาทต่อคนต่อปี)

พันธกิจจังหวัดนครพนม (Mission) มี ๕ ด้าน คือ

๑. ด้านเศรษฐกิจ : ใช้โอกาสจากการเป็น “ประตูการค้าสู่อาเซียนและจีนตอนใต้” สร้างความเจริญเติบโตให้จังหวัด โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดโอกาสทางเศรษฐกิจ การพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการและประชาชนในพื้นที่เป็นหลักควบคู่กับการส่งเสริมการลงทุนจากนักลงทุนระดับประเทศในด้านที่จังหวัดมีศักยภาพ คือ การค้าชายแดนและการค้าระหว่างประเทศ การท่องเที่ยวในอนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง การพัฒนาเกษตรปลอดภัยและอุตสาหกรรมเกษตร เพื่อให้นครพนมหลุดพ้นจากจังหวัดที่ประชาชนมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับสูง พ้นความยากจนภายในปี ๒๐๒๐ โดยยึดหลักการพัฒนามาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ด้านสังคม : ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี ได้รับโอกาสทางการศึกษาพยาบาลที่ได้มาตรฐานมีโอกาสทางการศึกษาจากหลักสูตรและสถานศึกษาคุณภาพสูง มีโอกาสประกอบอาชีพมั่นคง

๓. **ด้านสิ่งแวดล้อม** : มุ่งสู่การเป็น “เมืองพัฒนาปลอดสารพิษต้นแบบแห่งอนุภาคลุ่มน้ำโขง” ด้วยการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔. **ด้านการจัดการ** : มุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มสมรรถนะระบบการบริหารจัดการภาครัฐและเอกชนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยควบคู่กับการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลองค์กรให้โปร่งใส มีส่วนร่วมและตรวจสอบได้โดยประชาชน

๕. **ด้านความมั่นคง** : ชุมชนเข้มแข็ง ปลอดภัยเสถียร สังคมสันติสุข พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและปลอดภัย และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์จังหวัดนครพนม ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพทางการท่องเที่ยวและบริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

๕.๓ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ

วิสัยทัศน์ : “การคมนาคมทั่วถึง สังคมแห่งการเรียนรู้ เชิดชูศาสนา พัฒนาสิ่งแวดล้อม พรั่งพร้อมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลน้ำก่ำ

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบภายใน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบคมนาคม ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ การวางระบบผังเมือง ให้มีความมั่นคงและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
๒. เพื่อเพิ่มศักยภาพชุมชนเข้มแข็งเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการที่ดีอย่างเพียงพอ
๔. ระบบการศึกษาประชาชนได้รับอย่างทั่วถึง สาธารณสุขได้มาตรฐาน ประชาชนเข้าถึงประชาชนในชุมชนมีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๕. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปลอดภัยจากปัญหาอาชญากรรมและประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. การค้า การท่องเที่ยว การกีฬาและนันทนาการมีศักยภาพ
๗. รมรณรงค์ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม
๘. เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของเทศบาล
๙. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๐. พัฒนาองค์กรให้มีการบริหารจัดการที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๒. จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ได้รับการก่อสร้าง/บำรุงรักษาและเพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการบริการ
๔. ร้อยละของระบบจราจรที่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง
๕. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการเกษตรและการแปรรูปสินค้า
๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับการสงเคราะห์
๗. ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ระบบบำบัดน้ำเสีย และการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิภูล
๘. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๙. การให้บริการ บริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลน้ำก่ำ ได้กำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิภูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๑๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))

(๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))

(๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลน้ำก่ำได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลน้ำก่ำมีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น วิเคราะห์กรอบยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลน้ำก่ำกำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และแนวทางการวิเคราะห์ที่ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของเทศบาล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค ได้ดังนี้

๑. จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน

๑.๑ จุดแข็ง (S : Strengths)

- มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ
 - ผู้บริหารเทศบาล ให้มีการยอมรับระเบียบวิธีปฏิบัติของทางราชการและแนวทางดำเนินงานของข้าราชการประจำ
 - ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมและให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 - พนักงานของเทศบาลส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง
 - พนักงานส่วนมากเป็นคนในชุมชนทำให้มีความคล่องตัวในการทำงานและประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ที่มาติดต่อราชการได้ง่าย
 - การบริหารงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนด
 - การจัดทำงบประมาณโดยใช้แผนพัฒนาเทศบาลเป็นกรอบ
 - มีการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการดำเนินงานอย่างครบครัน
- และทันสมัย

๑.๒ จุดอ่อน (W : Weaknesses)

- ลักษณะการทำงานมุ่งที่ผลงานของแต่ละส่วนการงานมากกว่าการทำงานในภาพรวมของเทศบาล
- การประสานงานระหว่างหน่วยงานขาดความเป็นเอกภาพ
- ขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและจริงจัง
- ขาดการประสัมพันธ์ที่ดี
- บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจความชำนาญในการปฏิบัติงาน

- พนักงานส่วนใหญ่ขาดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับงานของหน่วยงานอื่นๆ ในเทศบาล และระเบียบที่ใช้ในการบริการประชาชน

- พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการและความเป็นเอกภาพของเทศบาล

- การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานและพนักงานจ้างไม่มีความต่อเนื่องปฏิบัติไม่สอดคล้อง

- มีการขอโอน/แก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณบ่อยครั้ง

- การจัดเก็บรายได้เองมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนายังต้องพึ่งการจัดสรรงบประมาณ

จากรัฐบาล

- มีงบประมาณไม่เพียงพอในการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขาดการตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่พร้อม

ใช้งานตลอดเวลา

๒. โอกาสและอุปสรรค ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายนอก

๒.๑ โอกาส (O : Opportunities)

- ผู้นำท้องถิ่นมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น

- มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

- รัฐบาลส่งเสริมนโยบายให้ครอบคลุมทุกด้าน เช่น นโยบายด้านการศึกษา นโยบาย

ต่อต้านยาเสพติด นโยบายด้านการสาธารณสุข เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

- มีการลงทุนภาคเอกชนทำให้ประชาชนมีงานทำ

- มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในเขตเทศบาล

- สังคมท้องถิ่นเป็นสังคมเล็กๆ สามารถพัฒนาได้ง่าย

- สังคมท้องถิ่นยังมีความเป็นชนบท คนในชุมชนมีความรักใคร่กลมเกลียวเป็นชุมชน

ที่ยังมีความเข้มแข็ง

- ด้านทรัพยากรน้ำ มีนโยบายการพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำให้เพียงพอใน

ภาคเกษตรกรรม

- ด้านสิ่งแวดล้อม รัฐบาลได้มีนโยบายการบริหารจัดการขยะชุมชนเป็นวาระแห่งชาติ

๒.๒ อุปสรรค (T : Threats)

- ชุมชนไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาท้องถิ่น

- ประชาชนบางส่วนมีการศึกษาน้อย ประกอบกับไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา

- มีการอพยพไปทำงานต่างถิ่น ไม่มีการจ้างแรงงานในพื้นที่

- ชุมชนขาดจิตสำนึกและความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในการ

ให้ความร่วมมือการบริหารงานท้องถิ่น

- ชุมชนไม่มีศักยภาพในการพัฒนา/จัดตั้งศูนย์รับซื้อสินค้าทางการเกษตร

- ผู้บริหารท้องถิ่นไม่สามารถนำนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมเนื่องจากนโยบายบางนโยบายมีความไม่ชัดเจนเข้าใจยาก และมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน

- นโยบายของรัฐบาลบางนโยบายขาดความต่อเนื่องทำให้การพัฒนาหยุดชะงัก

- การเปลี่ยนแปลงทางการดำเนินชีวิตทำให้เกิดแรงขายมากกว่าแรงซื้อ

- มีการกระจายรายได้ของประชาชนน้อย

- ขาดการประสานงานในระดับจังหวัดในการให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการและให้คำแนะนำแก่ประชาชน
- ขาดความร่วมมือและประสานงานอย่างจริงจังระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
- ขาดความชัดเจนในกระบวนการและแนวทางปฏิบัติ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลน้ำก่ำได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม แผนพัฒนาอำเภอธาตุพนม และแผนพัฒนาเทศบาลน้ำก่ำ จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

- (๑) การให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๐) การให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๑๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๓) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๑๔) การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๑๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๑๖) การสาธารณสุขการ
- (๑๗) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ ส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๑๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๒๐) การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- (๒๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์
- (๓๑) การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๒. ภารกิจรอง

- (๑) การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๓) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๙) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ และก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยควรกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลน้ำก่ำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลน้ำก่ำ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ การกำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการดังกล่าวของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลน้ำก่ำ ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ

- ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีการกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

สรุปได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจ บรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

แทนค่า $๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

ในการนี้เทศบาลตำบลน้ำก่ำ ได้ทำการวิเคราะห์ค่างานในแต่ละงานของแต่ละส่วนราชการภายในสังกัด ตามโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย สำนักงานปลัดเทศบาล, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งว่าต้องการตำแหน่งใดและมีจำนวนเท่าใด จะต้อง มีข้อมูล ด้านปริมาณงานและการวิเคราะห์อัตรากำลังคนชัดเจน รายละเอียดในการปริมาณงานที่เกิดขึ้นของ แต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นแล้วนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน ในการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลน้ำก่ำดังกล่าว เทศบาลตำบลน้ำก่ำ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดย มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔-พ.ศ. ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานรักษาความสงบ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานนิติการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานรักษาความสงบ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานนิติการ	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔-พ.ศ. ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๑.๖ งานบริหารการศึกษา ๑.๖.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๘ แห่ง) ๑.๗ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานสุขาภิบาลและอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานสาธารณสุขชุมชน</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานพัฒนาชุมชน ๕.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๕ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑.๖ งานบริหารการศึกษา ๑.๖.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๘ แห่ง) ๑.๗ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานพัฒนาชุมชน ๕.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๕ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลน้ำก่ำ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใดสายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๒, -๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๒ ยุบเลิก ๑
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลน้ำก่ำ								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑				ว่าง*
ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียน)	๔	๔	๔	๔				
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภ)	๑	๑	๑	๑				
ภารโรง (ท)	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้งโพธิ์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑				
ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑				ว่าง*

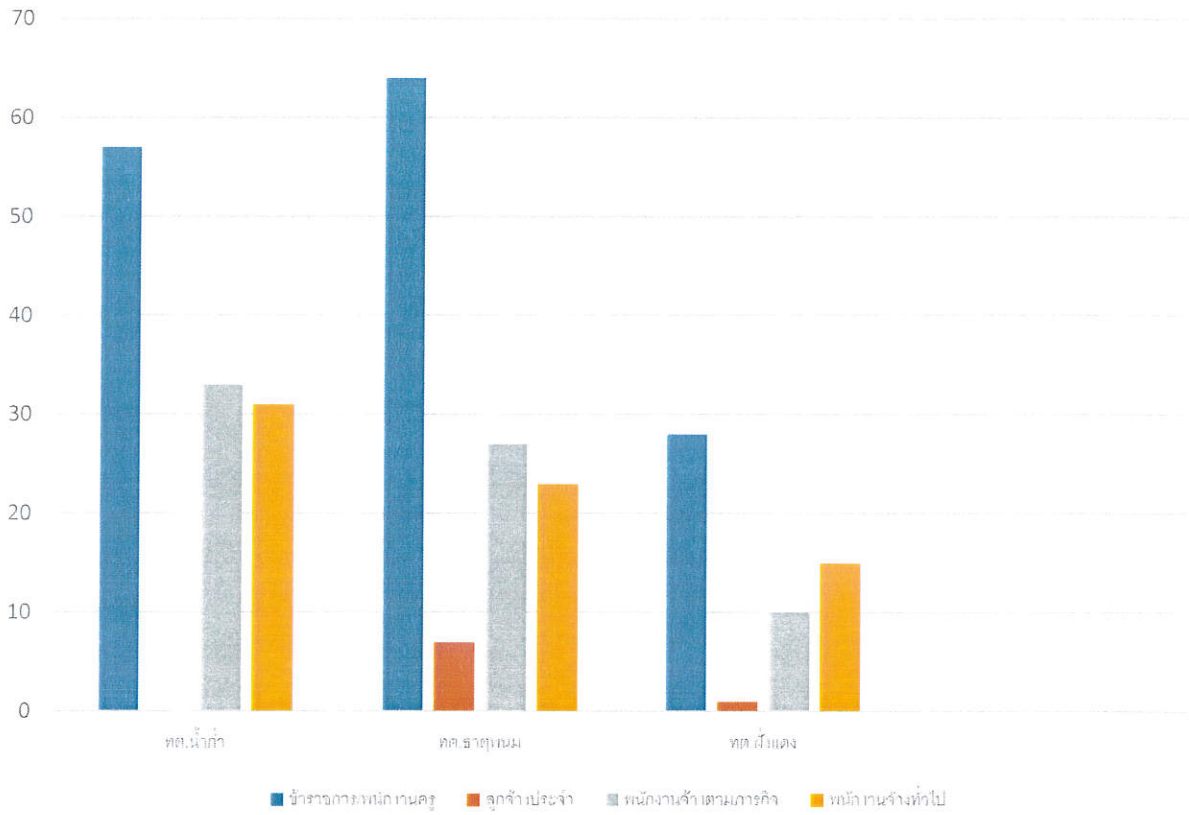
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนข้าวหลาม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายมูล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาคว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำก่ำใต้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำก่ำเหนือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระพังทอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานสูบน้ำ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถขยะ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑
พนักงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานกู้ชีพ	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒๑	๑๔๒	๑๔๒	๑๔๒	+๒๓, -๒	-	-	

หมายเหตุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว"

๘.๓ แผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง



อปท.	ข้าราชการ/พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ทต.น้ำก่ำ	๕๗	๐	๓๓	๓๑
ทต.ธาตุพนม	๖๔	๗	๒๗	๒๓
ทต.ผึ้งแดง	๒๘	๑	๑๐	๑๕

ส. การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าตอบแทน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๘๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๗๒๕,๗๒๐	๗๒๕,๘๐๐	๗๒๕,๘๐๐	ว่างเต็ม (๓๗,๕๑๐)	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๘๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๕๐๗,๒๔๐	๕๐๗,๕๖๐	๕๐๗,๕๖๐		
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๔๔๗,๕๒๐	๔๔๗,๕๒๐	๔๔๗,๕๒๐		
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ม./ช.ก.	๑	๑	๒๔๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ม./ช.ก.	๑	๑	๑๘๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๑๘๕,๖๔๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๘๕,๖๔๐		
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๓๔๕,๕๒๐	๓๔๕,๕๒๐	๓๔๕,๕๒๐		
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐		
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ม./ช.ก.	๑	๑	๒๕๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๖๒,๕๒๐	๒๖๒,๕๒๐	๒๖๒,๕๒๐		
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./ช.ก.	๑	๑	๒๒๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๐,๔๘๐		
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ม./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๔๗,๕๐๐	๒๔๗,๕๐๐	๒๔๗,๕๐๐		
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐		
๑๒	ผู้ช่วยนิติกร		๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๐,๘๘๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๑๘๕,๕๒๐	๑๘๕,๕๒๐	๑๘๕,๕๒๐		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว		๑	๑	๒๓๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค		๕	๕	๑,๔๒๐,๕๖๐	๐	๕	๕	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๑,๕๓๗,๐๔๐	๑,๕๓๗,๐๔๐	๑,๕๓๗,๐๔๐		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๒	๒	๒๘๘,๐๘๐	๐	๒	๒	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๓๒๒,๖๘๐	๓๒๒,๖๘๐	๓๒๒,๖๘๐		
๑๗	พนักงานขับรถบรรทุก		๑	๑	๑๗๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๑๘๑,๐๔๐	๑๘๑,๐๔๐	๑๘๑,๐๔๐		
๑๘	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๒๗๙,๐๐๐	๐	๒	๒	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๓๐๑,๑๖๐	๓๐๑,๑๖๐	๓๐๑,๑๖๐		
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๐	นักวิชาการ		๑๒	๑๒	๑,๐๘๐,๐๐๐	๐	๑๒	๑๒	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐		
๒๑	ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียน)		๑	-	-	-	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๒	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ก) (อัตรา)		๔	๔	-	-	๔	๔	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๓	การโรง		๑	๑	๒๑,๖๐๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๒,๕๒๐	๒๒,๕๒๐	๒๒,๕๒๐	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๒๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก่งโพธิ์		๑	-	-	-	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๒๖	ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนแก้ว		๑	-	-	-	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘	ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๒๙	ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พี่เลี้ยง)		๑	๖๖,๔๘๐	๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๓๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายมูล																		
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม	
๓๓	ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม	
๓๔	ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พี่เลี้ยง)		๑	๖๖,๔๘๐	๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๓๗	ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๓๘	ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พี่เลี้ยง)		๑	๖๖,๔๘๐	๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๔๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วงใต้																		
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม	
๔๒	ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม	
๔๓	ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พี่เลี้ยง)		๑	๖๖,๔๘๐	๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๔๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี																		
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม	
๔๗	ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม	
๔๘	ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พี่เลี้ยง)		๑	๖๖,๔๘๐	๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๕๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระเกษ																		
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม	
๕๒	ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม	
๕๓	ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พี่เลี้ยง)		๑	๖๖,๔๘๐	๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	เงินอุดหนุน+สมทบ	
๕๕	กองคลัง (๑๔)																		
๕๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเดิม	
๕๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเดิม	
๕๘	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเดิม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างเดิม			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๕๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/ชง.	๑	๒๒๕,๓๖๐	๐	๐	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๔๓,๑๖๐	๒๕๑,๑๖๐	๒๕๘,๙๖๐	(๑๘,๘๐๐)
๕๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓/ชง.	๑	๑๑๕,๔๔๐	๐	๐	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๑๑๙,๗๖๐	๑๒๓,๐๘๐	๑๒๘,๔๐๐	(๔,๖๒๐)
๕๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓/ชง.	๑	๐	๐	๐	+	+	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/ชง.	๑	๑๔๖,๔๐๐	๐	๐	-	-	-	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๑๕๒,๖๒๐	๑๕๘,๘๔๐	๑๖๕,๐๒๐	(๑๑,๓๐๐)
๖๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/ชง.	๑	๐	๐	๐	-	-	-	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๓/ชง.	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๐	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๖๘,๓๒๐	๑๗๔,๖๔๐	๑๘๑,๐๐๐	(๑๓,๕๐๐)
๖๒	พนักงานสิ่งแวดล้อมกรกิจ															
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๗๐,๘๘๐	๐	๐	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๗๗,๗๖๐	๑๘๔,๖๔๐	๑๙๑,๖๔๐	(๑๔,๒๐๐)
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๖๒,๓๒๐	๐	๐	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๖๘,๙๒๐	๑๗๕,๕๒๐	๑๘๒,๕๒๐	(๑๓,๕๐๐)
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๔๒,๕๖๐	๐	๐	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๕,๐๘๐	๑๖๑,๘๔๐	(๑๑,๘๐๐)
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๔๒,๕๖๐	๐	๐	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๕,๐๘๐	๑๖๑,๘๔๐	(๑๑,๘๐๐)
๖๖	พนักงานสิ่งแวดล้อมกรกิจ															
๖๖	คนงานทั่วไป		๒	๐	๐	๐	+	+	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)
๖๗	กองช่าง (๑๕)															
๖๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๙,๒๔๐	๔๔๘,๓๒๐	๔๕๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๖๘	วิศวกรโยธา	ป.๓/ชง.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๖๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/ชง.	๑	๒๒๕,๓๒๐	๐	๐	-	-	-	๙,๒๘๐	๙,๒๘๐	๙,๒๘๐	๒๓๔,๖๐๐	๒๔๓,๘๘๐	๒๕๓,๑๖๐	(๑๘,๘๐๐)
๗๐	นายช่างโยธา	ป.๓/ชง.	๑	๓๖๖,๕๖๐	๐	๐	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๗๗,๗๒๐	๓๘๖,๘๘๐	๓๙๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๗๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.๓/ชง.	๑	๒๒๗,๙๐๐	๐	๐	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๓๗,๖๒๐	๒๔๖,๓๔๐	๒๕๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
๗๒	นายช่างสำรวจ	ป.๓/ชง.	๑	๒๒๗,๙๐๐	๐	๐	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๓๗,๖๒๐	๒๔๖,๓๔๐	๒๕๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
๗๓	นายช่างไฟฟ้า	ป.๓/ชง.	๑	๒๒๗,๙๐๐	๐	๐	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๓๗,๖๒๐	๒๔๖,๓๔๐	๒๕๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
๗๔	พนักงานสิ่งแวดล้อมกรกิจ															
๗๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๗,๕๒๐	ว่างเต็ม
๗๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๗,๕๒๐	ว่างเต็ม
๗๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๗,๕๒๐	ว่างเต็ม
๗๗	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๐	๐	๐	+	+	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๗๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๐	๐	๐	+	+	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๗๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๘๙,๔๘๐	๐	๐	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๙๗,๑๖๐	๒๐๔,๘๔๐	๒๑๒,๖๐๐	(๑๕,๗๘๐)
๘๐	พนักงานสิ่งแวดล้อมกรกิจ															
๘๐	พนักงานสูบน้ำ		๕	๕๐๐,๐๐๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	(๕๕,๐๐๐)
๘๑	คนงานทั่วไป		๖	๕๕๐,๐๐๐	๐	๐	+	+	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ๑
๘๒	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)															
๘๒	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๕๒๗,๒๔๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๔๐,๓๒๐	๕๔๗,๕๒๐	๕๕๖,๗๒๐	(๓๕,๗๒๐)
๘๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓/ชง.	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๐	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๔๒,๗๖๐	(๒๖,๔๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงใช้ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๘๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๘๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม (๑๑,๕๑๐)	
๘๕	เจ้าพนักงานสารณณสุข	ป.ม./ช.ง.	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่างเต็ม (๑๑,๕๑๐)	
๘๖	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ม./ช.ง.	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่างเต็ม (๑๑,๕๑๐)	
๘๗	พนักงานสิ่งแวดล้อมกรกิจ		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม (๑๔,๕๑๐)	
๘๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑๗๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๗๗,๒๐๐	๑๗๗,๒๐๐	๑๗๗,๒๐๐	๑๗๗,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม (๑๔,๕๑๐)	
๘๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๗๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๗๗,๒๐๐	๑๗๗,๒๐๐	๑๗๗,๒๐๐	๑๗๗,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม (๑๔,๕๑๐)	
๙๐	พนักงานจ้างประจำ		๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๒	๒	๒	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ยุบเลิก ๑ (๕๔,๐๐๐)	
๙๑	พนักงานจ้างทั่วไป		๔	๖๔๘,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม (๑๔,๕๑๐)	
๙๒	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)		๓	๐	๐	๐	๓	๓	-	-	-	๓	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๙๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	ว่างเต็ม	
๙๔	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม (๒๗,๐๓๐)	
๙๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	ว่างเต็ม (๑๑,๕๑๐)	
๙๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่างเต็ม (๑๑,๕๑๐)	
๙๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่างเต็ม (๑๑,๕๑๐)	
๙๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑๓๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่างเต็ม (๑๑,๕๑๐)	
๙๙	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)		๑	๑๓๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่างเต็ม (๑๑,๕๑๐)	
๑๐๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม (๑๑,๕๑๐)	
(๕)	รวม		๑๔๔	๑๗,๖๒๖,๖๐๐	๔๖๒,๐๐๐	๑๔๒	๑๔๒	๑๔๒	๑๔๒	๑๔๒	๑๔๒	๑๔๒	๑๔๒	๑๔๒	๑๗,๖๒๖,๖๐๐	๑๗,๖๒๖,๖๐๐	๑๗,๖๒๖,๖๐๐	๑๗,๖๒๖,๖๐๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			
(๙)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (งบประมาณตั้งต้น)

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

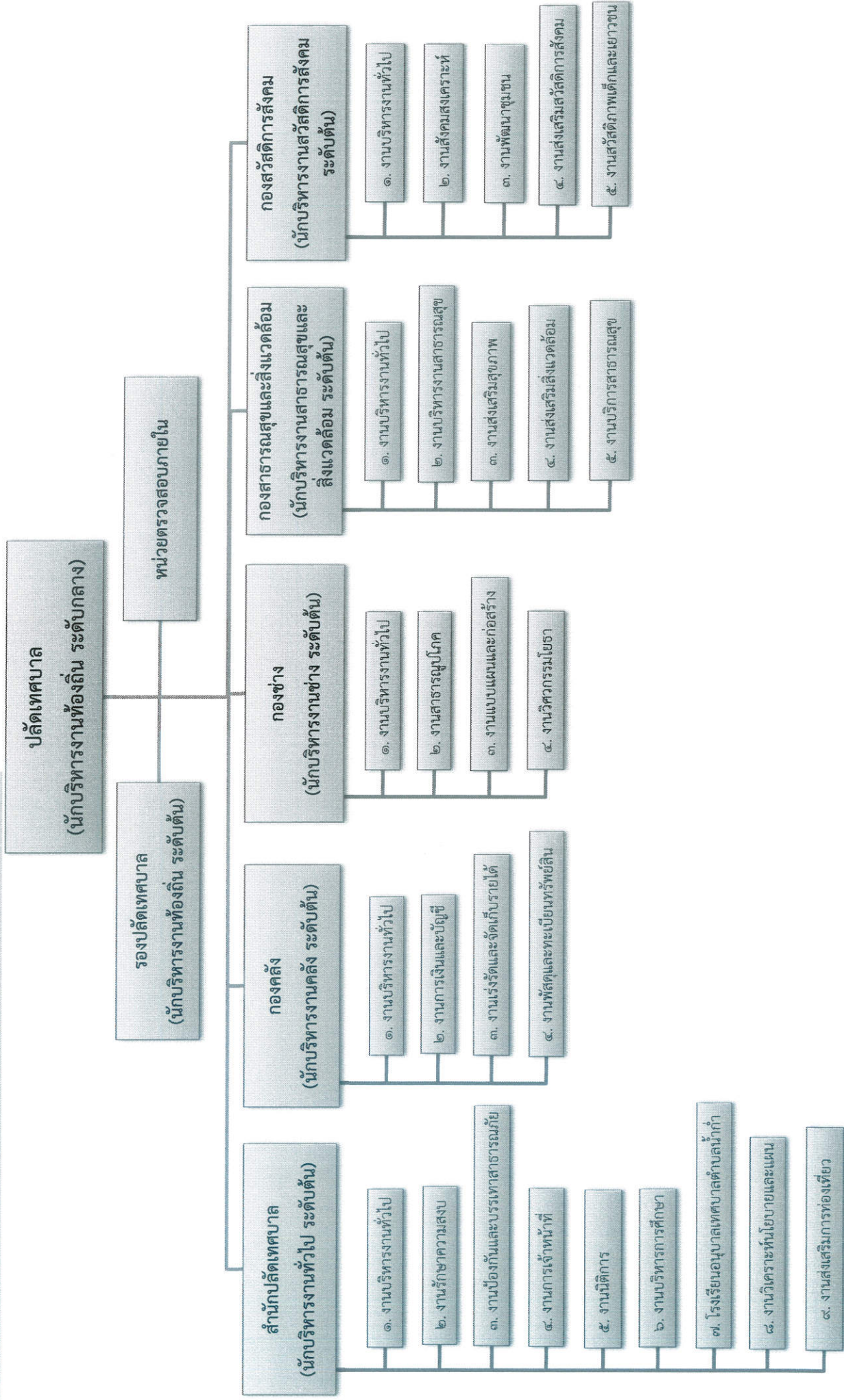
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

๗๕,๕๕๐,๐๐๐ (คิดเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖)

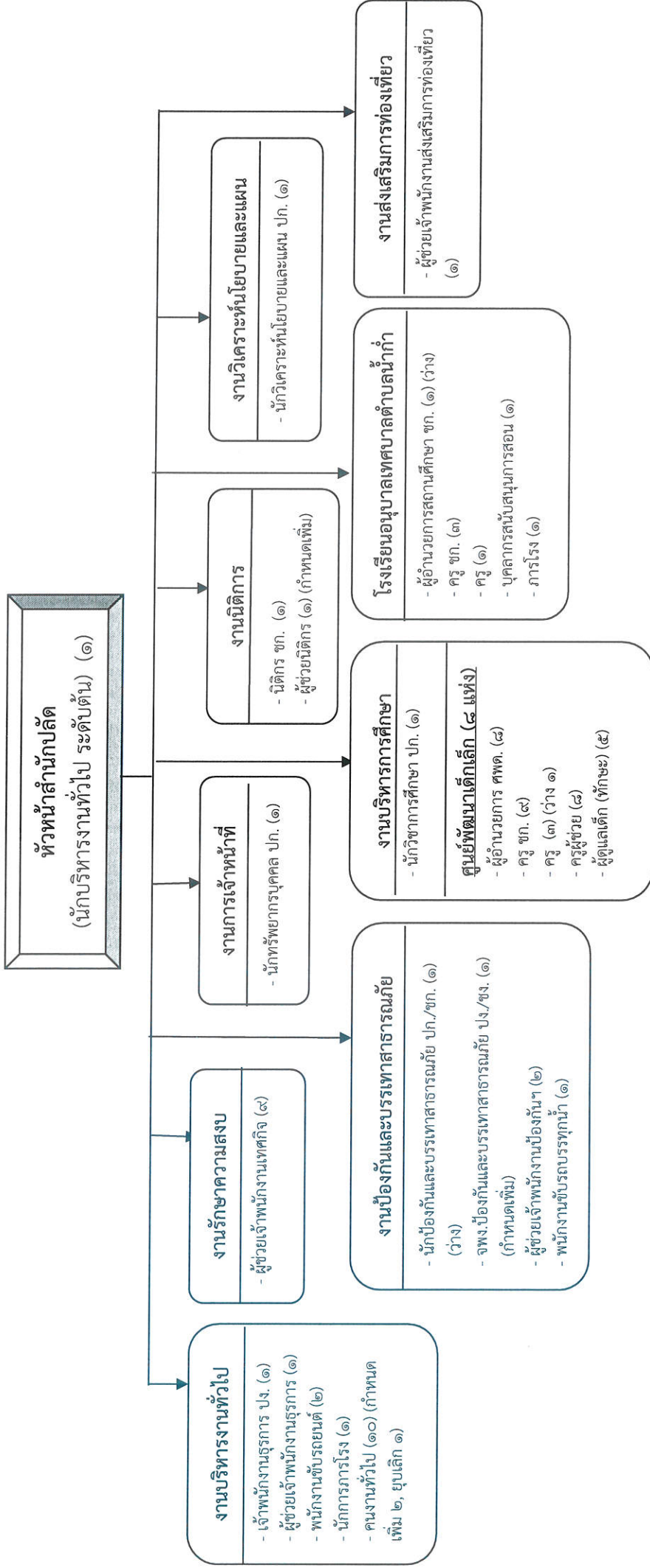
๗๘,๒๗๗,๕๐๐ (คิดเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗)

๘๒,๑๔๑,๓๗๕ (คิดเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

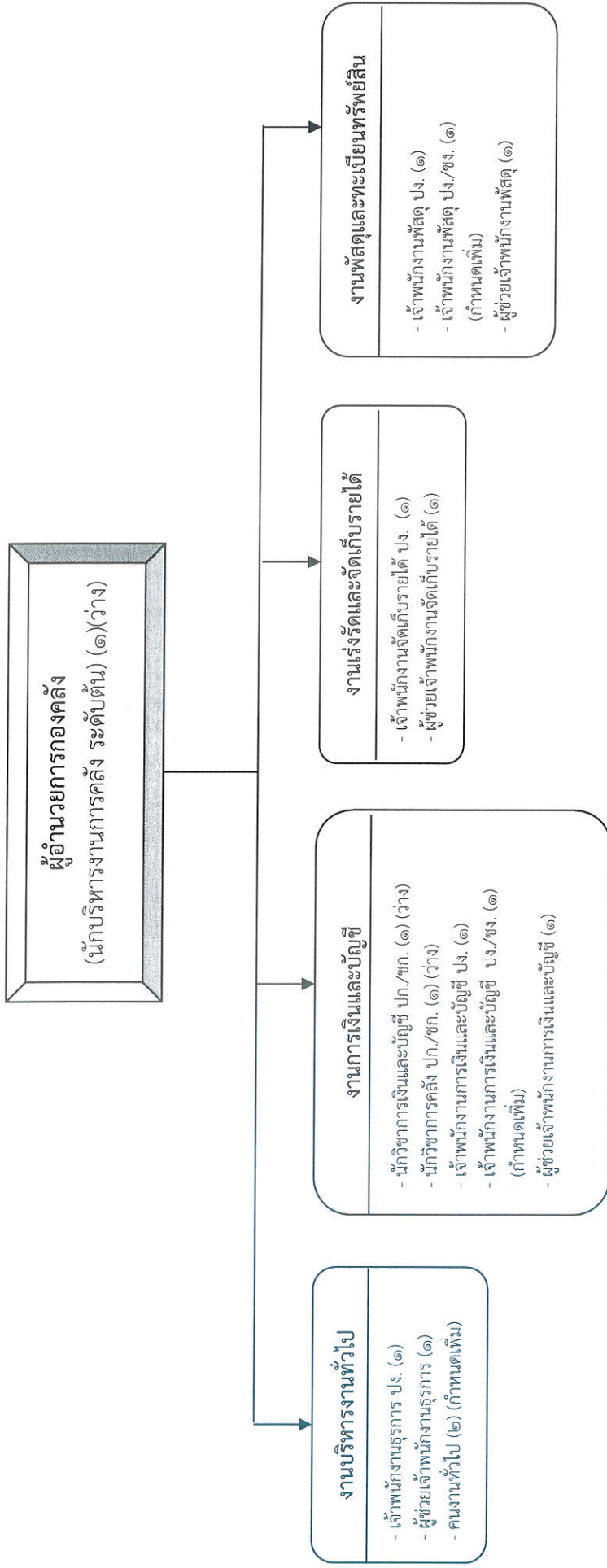


โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



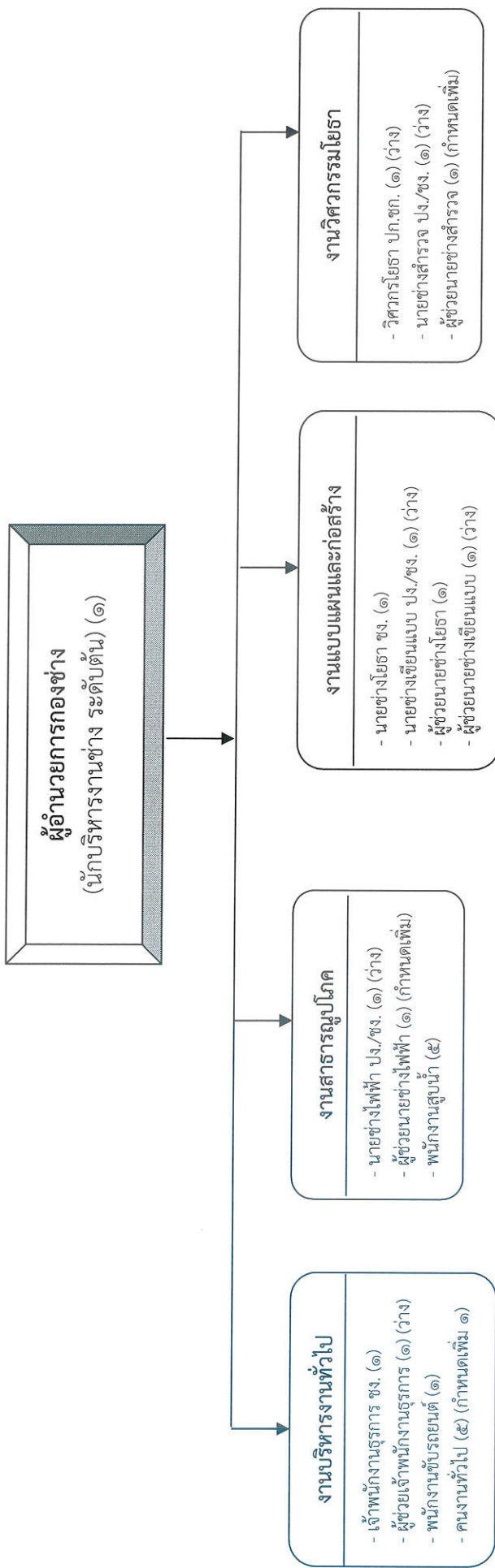
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน			๑		๑	๔			๒	๓๓	๒๓	๑๓	๗๗

โครงสร้าง กองคลัง



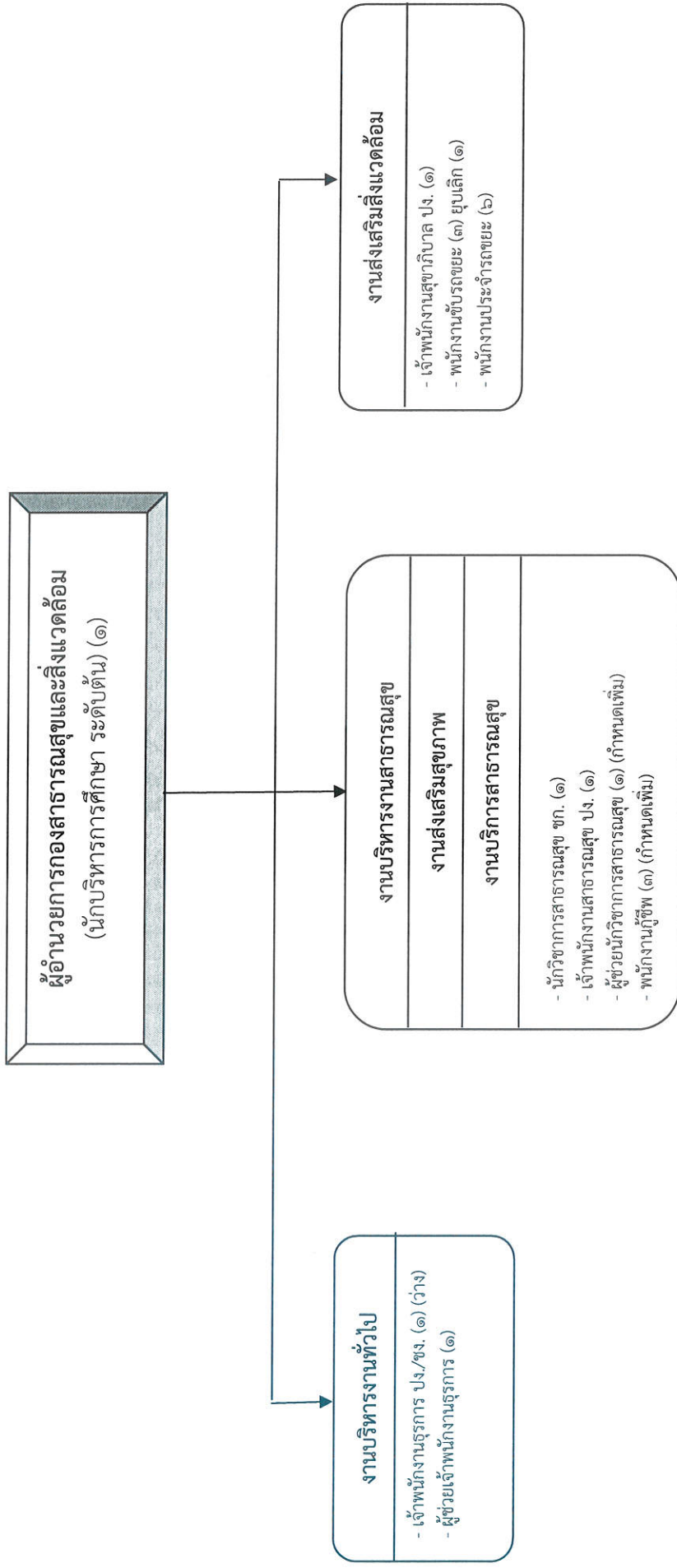
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๒	๒	๔	๒	๑๕

โครงสร้าง กองช่าง



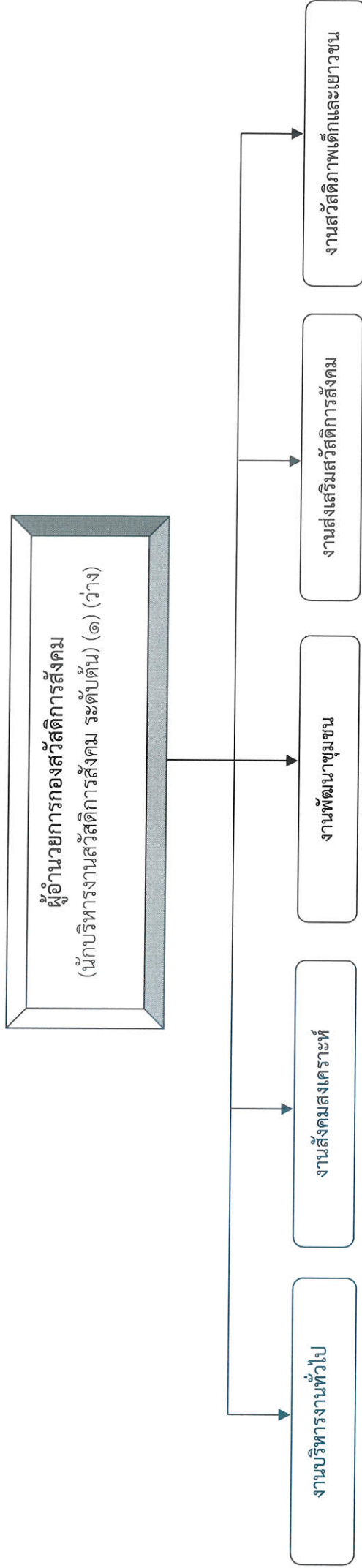
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	๓	๖	๑๑	๒๔

โครงสร้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	๒	๑๑	๑๙

โครงสร้าง กongsวัสดิการสังคม



- เจ้าหน้าที่งานธุรการ ชง. (๑)

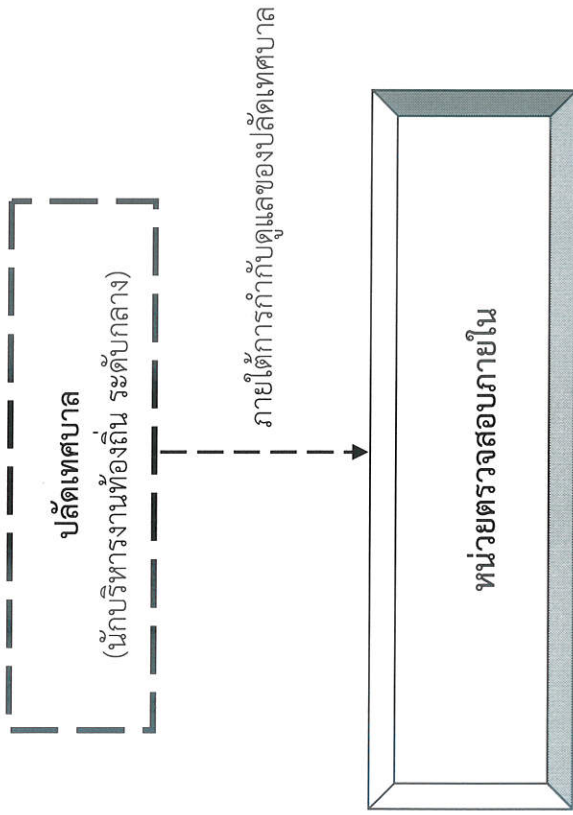
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (๑)

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	๕

โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๑๙-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๙-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๕,๐๐๐	(ว่างเต็ม) ๗๖๖,๐๕๐
๒	นายสิทธิพงษ์ แก้วภูมิแท้ (รัฐศาสตร์)	ป.โท (ร.ม.) (รัฐศาสตร์)	๑๙-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๕๐ (๓๗,๔๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๙๐,๙๕๐
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)												
๓	นางประภาภรณ์ ศรีทิน	ป.เอก (ร.ป.ด.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๙-๒-๐๐-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๒-๐๐-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๘๔,๓๒๐
๔	นางสาวนิตาสักขณ์ โพธิ์ตะนัง	ป.ตรี (ร.ป.บ.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๙-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๔๙,๒๕๐ (๒๐,๗๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๕๐
๕	นายวรุฒ นาทลุดเลา	ป.ตรี (ร.ป.บ.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๙-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๘๕,๐๕๐ (๑๕,๔๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๕๐
๖	นายศรณรรฐ บัวเลิง	ป.ตรี (น.บ.) (นิติศาสตร์)	๑๙-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๕,๘๘๐
๗	-	-	๑๙-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	น.ก./ช.ก.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	น.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเต็ม ๓๕๕,๓๒๐
๘	นางสาวเจติยา เมตุลา	ป.ตรี (ศ.ศ.บ.) (เทคโนโลยีการเกษตร)	๑๙-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๙	นายวิเชียร นิตชิน	ป.ตรี (ว.ท.บ.) (เทคโนโลยีการโทรคมนาคม)	๑๙-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๙-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๓๒,๙๕๐ (๑๙,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๒,๙๕๐
๑๐	-	-	-	-	-	๑๙-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ก.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒	นางสาวนันทวรรณ เปรมบุตร	ป.ว.ส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๐,๘๘๐ (๑๔,๒๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๐,๘๘๐
๑๓	นางพรมล ท้าวนาง	ป.ตรี ศ.ศ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริม การท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริม การท่องเที่ยว	-	๒๓๘,๔๕๐ (๑๙,๘๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๘,๔๕๐
๑๔	นางเมธวี พ้อสียา	ป.ว.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๖๙,๖๘๐ (๑๔,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๙,๖๘๐
๑๕	นางสาวพิมพ์ภา อ่อนภูษา	ป.ว.ส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๗๐,๘๘๐ (๑๔,๒๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๙,๖๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑๖	นางสาวสุวิพร ครอบคอบ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๗๒,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๒,๕๖๐
๑๗	นายปวิพงษ์ แสงอรุณ	ปวช. (เครื่องกล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๔๕,๘๐๐ (๑๒,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๕,๘๐๐
๑๘	นายวัชร สุธิสาร	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๖๗,๗๖๐ (๑๓,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๗,๗๖๐
๑๙	นายวันชาติ ขอบสูงเนิน	ปวส. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๔๕,๐๘๐ (๑๒,๐๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๕,๐๘๐
๒๐	นายวีระศักดิ์ แสงสุวรรณ	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๕๐,๖๐๐ (๑๒,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๐,๖๐๐
๒๑	นายศรายุทธ สวดบุรี	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๖๐,๒๐๐ (๑๓,๓๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๐,๒๐๐
๒๒	นางสาวปิยะฉัตร ตุ่มอ่อน	ปตรี (วท.บ.) (เทคโนโลยีการสัตสัฟ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๓	นายพูนสวัสดิ์ อินทนนท์	ปวส. (เครื่องกล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๕,๘๘๐ (๑๒,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๘๘๐
๒๔	นายเสกสรรค์ เศษฤทธิ์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐
๒๕	นายสุชัย ล้ำลอง	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๗๖,๕๒๐ (๑๔,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๖,๕๒๐
๒๖	นายสุริยะ ชันติยะ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๖,๒๐๐ (๑๓,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๖,๒๐๐
๒๗	นายพงษ์สิทธิ์ ผายม	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๕,๖๘๐ (๙,๖๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๕,๖๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๘	นางวนิดา จวงพันธ์	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	นักการภารโรง	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๑๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๑๐๐
๒๙	นางเพ็ญเพชร จิตมาตย์	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๑ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นางวีไลักษณ์ อินทนนท์	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๒ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นางสาวธิดารัตน์ แสงสุวรรณ	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๓ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๓๒	นางสาวอรดา บุตร	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๕ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายเพ็ชร์ ชันติยะ	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๖ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายพรทิว์ แสงสุวรรณ	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๗ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายสิวะ แสงอรุณ	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๘ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายอมรทรัพย์ สุขสุวรรณ	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๙ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นางสาวอรุณทัย มั่นตะ	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๙ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	ยุบเลิก
๓๙	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๖ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	กำหนดเพิ่ม
๔๐	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๖ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	กำหนดเพิ่ม
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลน้กัว									
๔๑	-	๑๙๒๐๘๕๕๖๐๐๑๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑๙๒๐๘๕๕๖๐๐๑๙	-	-	ว่างเดิม
๔๒	นายชุมพล นนบุต	๑๙๒๐๘๖๕๐๐๑๐๐	ครู (ค.บ.) (พลศึกษา)	-	ครู	๑๙๒๐๘๖๕๐๐๑๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	นางมณฑิรา เจริญวิชา	๑๙๒๐๘๖๕๐๐๑๐๑	ป.โท (ศษ.ม.) (การบริหารศึกษา)	ครู ชก.	ครู	๑๙๒๐๘๖๕๐๐๑๐๑	ครู ชก.	-	เงินอุดหนุน
๔๔	-	๑๙๒๐๘๖๕๐๐๑๐๒	-	-	ครู	๑๙๒๐๘๖๕๐๐๑๐๒	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
๔๕	นางสาวณฤทัย ติตมา	๑๙๒๐๘๖๕๐๐๑๐๓	ป.โท (ศษ.ม.) (บริหารการศึกษา)	ครู ชก.	ครู	๑๙๒๐๘๖๕๐๐๑๐๓	ครู ชก.	-	เงินอุดหนุน
๔๖	นางสาวลัดดา อันทะเบกตุ	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
๔๗	นายสมเดช น้กัวใจดี	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก่งโพธิ์											
๔๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๙	นางนิกภาพรณ บาดตาสา	ป.โท (ศษ.ม.) (บริหารการศึกษา)	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๒๗	ครู	ครู ชก.	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๒๗	ครู	ครู ชก.	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	-	-	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	ว่าง*
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนหัวฬาม											
๕๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๒	นางสาวนิกภาพรณ พิมสัง	ป.ตรี (ค.บ.) (การศึกษารัฐบาล)	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๒๘	ครู	ครู ชก.	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๒๘	ครู	ครู ชก.	-	-	เงินอุดหนุน
๕๓	-	-	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	ว่าง*
๕๔	นางพิไลพร คำพุก	ป.ตรี (ค.บ.) (การศึกษารัฐบาล)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายมูล											
๕๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๖	นางสาวกรรณิภา ฝูผล	ป.โท (ศษ.ม.) (บริหารการศึกษา)	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๒๙	ครู	ครู ชก.	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๒๙	ครู	ครู ชก.	-	-	เงินอุดหนุน
๕๗	-	-	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	ว่าง*
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาคั่ว											
๕๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๙	นางดาวิไล ระภูเขียว	ป.โท (ค.ม.) (บริหารการศึกษา)	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๒๒	ครู	ครู ชก.	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๒๒	ครู	ครู ชก.	-	-	เงินอุดหนุน
๖๐	นางดวงพร ลำพัว	ป.โท (ศษ.ม.) (บริหารการศึกษา)	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๓๐	ครู	-	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๓๐	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๑	-	-	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	ว่าง*

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๖๒	นางสาวนิตยา ชันติยะ	ป.ตรี (ค.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบึงน้ำก้นใต้												
๖๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๔	นางสาวบุรียา คมนนิต	ป.ตรี (ค.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๖๔	ครู	ครู ชก.	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๖๔	ครู	ครู ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๕	นางสาวสวาทวรรตน์ สุทธิจักร	ป.โท (ค.ม.) (บริหารการศึกษา)	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๗๓	ครู	ครู ชก.	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๗๓	ครู	ครู ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๖	-	-	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่าง*
๖๗	นางสาวฐิติชญา จันทรวงศ์	ป.ตรี (ค.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบึงน้ำก้นเหนือ												
๖๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๙	นางสาวพิมพ์ญา จิระสัมพันธ์	ป.โท (ศษ.ม.) (บริหารการศึกษา)	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๕	ครู	ครู ชก.	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๕	ครู	ครู ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๐	นางสาวนิตติญา เจริญศิลป์	ป.ตรี (ค.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๗๒	ครู	-	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๗๒	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๑	-	-	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่าง*
๗๒	นางทัศนยา อ้อชัยภูมิ	ป.ตรี (ค.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี												
๗๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๔	นางสาวดาวดวงเด่น คมนนิต	ป.โท (ศษ.ม.) (บริหารการศึกษา)	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๖	ครู	ครู ชก.	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๖	ครู	ครู ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๕	-	-	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่าง*

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระพังทอง											
๓๖	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๓๗	นางสาวนันทพงษ์ นาสถัง	ป.ตรี (ค.บ.) (การศึกษาระดับมัธยม)	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๓	ครู	ครู ชก.	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๖๓	ครู	ครู ชก.	-	เงินอุดหนุน	
๓๘	-	-	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๗๑	ครู	-	๑๙๒๐๑๖๖๐๐๗๑	ครู	-	-	ว่าง*	
๓๙	-	-	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ว่าง*	
๔๐	นางสาวสุดาวัน ยงโพธิ์	ป.ตรี (ค.บ.) (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทัชชะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทัชชะ)	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ	
กองคลัง (๐๒)											
๔๑	-	-	๑๙๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ตัน	๑๙๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ตัน	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๔๒	-	-	๑๙๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ท/ชก.	๑๙๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ท/ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๔๓	-	-	๑๙๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ท/ชก.	๑๙๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ท/ชก.	๓๕๕,๓๒๑	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๑
๔๔	นายเชาว์ สุวรรณภูมิ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๙๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๙๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๒๕,๓๖๐ (๑๘,๗๘๐ X ๑๒)	-	๒๒๕,๓๖๐
๔๕	นางสาวชิตสุดา ไชยเทพ	ปวช. (พาณิชย์กรรม)	๑๙๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๙๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๑๕,๔๔๐ (๙,๖๒๐ X ๑๒)	-	๑๑๕,๔๔๐
๔๖	-	-	-	-	-	๑๙๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชก.	๒๓๗,๙๐๐	-	กำหนดเพิ่ม
๔๗	นางสาววิภาวดี ชนระดี	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๙๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชก.	๑๙๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชก.	๑๕๐,๕๐๐ (๑๑,๗๐๐ X ๑๒)	-	๑๕๐,๕๐๐
๔๘	-	-	-	-	-	๑๙๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชก.	๒๓๗,๙๐๐	-	กำหนดเพิ่ม
๔๙	นางสาวกมลชนก พิษณุ	ป.ตรี (ว.บ.) (การบัญชี)	๑๙๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๙๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๖๒,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๐	นางสาวสุวิญญา นาสถัง	ป.ตรี (บ.บ.) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๐,๘๘๐ (๑๔,๒๔๐ X ๑๒)	-	๑๗๐,๘๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๙๑	นางสาววันวิสา ประจิมทิศ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๖๒,๗๒๐ (๑๓๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๒,๗๒๐
๙๒	นางสาวกนกอร เลวัน	ป.ตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๒,๕๖๐ (๑๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๒,๕๖๐
๙๓	นางสาวศิริลักษณ์ แสงสุวรรณ	ป.ตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๕๒,๕๖๐ (๑๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๒,๕๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๙๔	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑๐๘,๐๐๐
๙๕	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง (๐๓)											
๙๖	นายวิชัย บุญรักษา	ป.ตรี (ว.ค.บ.) (วิศวกรรมโยธา)	๑๙-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๙๗	-	-	๑๙-๒-๐๕-๒๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเต็ม ๓๕๕,๓๒๐
๙๘	นางสาวจุฑามารณ์ กลิ่นอึกไข	ป.ตรี (ศ.บ.) (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	๑๙-๒-๐๕-๔๑๑๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๙๙	นายธีรวัฒน์ กาสรูญ	ป.ตรี (ท.ล.บ.) (เทคโนโลยีโยธา)	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๕๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๕๖๐
๑๐๐	-	-	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเต็ม ๒๙๗,๙๐๐
๑๐๑	-	-	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ช.ง.	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเต็ม ๒๙๗,๙๐๐
๑๐๒	-	-	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๑	-	-	ว่างเต็ม ๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐๓	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเต็ม ๑๓๘,๐๐๐
๑๐๔	นายบัลลังก์ พรหมภาวงศ์	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๐๕	นายธีระพงษ์ คลองเกล้า	ป.ตรี (ว.ค.บ.) (วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑๐๖	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐๗	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐๘	นายอุดม คະนินิล	ป.ตรี (วท.บ.) (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	๑๘๙,๔๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐๙	นายเกรียงไกร แสงสุวรรณ	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานสูบน้ำ	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๐	นายอาทร รัตนวิสัย	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานสูบน้ำ	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๑	นายศรายุทธ มีกาฬิศร	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานสูบน้ำ	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๒	นายวรรณลพ อนุราช	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานสูบน้ำ	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๓	นายเชิดศักดิ์ ป่องชายชม	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานสูบน้ำ	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๔	นางสาวอริศรา ชื่นทะวิเศษ	ป.ตรี (บ.บ.) (บัญชีบัณฑิต)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๕	นายอภิสิทธิ์ มีกาฬิศร	ป.ตรี (ร.บ.) (รัฐศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๖	นายวิสันต์ คำพิมพ์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๗	นายแสนรัก นาส่าง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๘	นายนิรันดร์ ชื่นติยะ	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๙	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)											
๑๒๐	นางสาวพิชานันท์ ราชวัตร	ป.โท (ร.ม.) (รัฐศาสตร์)	๑๙-๖-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นบพ.งานสาธารณสุข)	๑๙-๖-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นบพ.งานสาธารณสุข)	ขั้น	๔๒๙,๒๘๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๗๑,๒๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒๑	นางสุวิมล แสงอรุณ	ป.ตรี (พย.บ.) (พยาบาลศาสตร์)	๑๙-๒-๐๖-๓๖๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑๙-๒-๐๖-๓๖๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๑๒๒	-	-	๑๙-๒-๐๖-๔๑๑๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑๙-๒-๐๖-๔๑๑๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๒๕๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๒๓	นางสาววิดา แสงอรุณ	ป.ตรี (วท.บ.) (สาธารณสุขศาสตร์)	๑๙-๒-๐๖-๔๖๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๙-๒-๐๖-๔๖๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๗,๙๐๐
๑๒๔	นายฤทธิชัย โพธิ์นาถอม	ป.ตรี (วท.บ.) (สาธารณสุขชุมชน)	๑๙-๒-๐๖-๔๖๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขภาพ	ปง.	๑๙-๒-๐๖-๔๖๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขภาพ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒๖	นางสาววิดา แสงสุวรรณ	ป.ตรี (ร.บ.) (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๒,๐๘๐ (๑๔,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๒,๐๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๒๗	นายภรณ์ธัญญ์ มาติยา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๘	นายวิเชนุ ยะสุริย์	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๙	-	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๓๐	-	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๓๑	นายบุญยัง ดีลาชัย	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๒	-	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๓๓	นายชุตินันท์ เคนากุล	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๔	นายวิระพงษ์ แสงอรุณ	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๕	นายมิตร แสงอรุณ	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงินค่าตอบแทน	
๑๓๖	-	-	-	-	-	-	พนักงานวิชาชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๓๗	-	-	-	-	-	-	พนักงานวิชาชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๓๘	-	-	-	-	-	-	พนักงานวิชาชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๑๓๙	-	-	๑๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (ในบท.งานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (ในบท.งานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๑๔๐	-	-	๑๙-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ท./ท.	๑๙-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ท./ท.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๑๔๑	พ.จ.ศ.ธวัชชัย แสงอรุณ	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๔๒	นางสาวปวีร์ฉัตร โยธานิก	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๔๓	นางสาวศศิณิกา คนขยัน	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๓,๓๒๐ (๑๖,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๓,๓๒๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๑๔๔	-	-	๑๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ท./ท.	๑๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ท./ท.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลน้ำก่ำ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู หรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๒ ดังนั้น เทศบาลตำบลน้ำก่ำ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการ พัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตาม ความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลน้ำก่ำ ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างขึ้น เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสังกัดเทศบาลตำบลน้ำก่ำ มีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถ ประสาน งานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดังนี้

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็น เครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเชิงแรง เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและ ประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจใน ขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้ง เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ
“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลน้ำก่ำ

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลน้ำก่ำรักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับข้าราชการของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ

ข้อ ๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลน้ำก่ำทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลน้ำก่ำต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลน้ำก่ำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลน้ำคำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลน้ำคำต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลน้ำคำต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลน้ำคำต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรมรวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลน้ำคำต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลน้ำคำต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ / พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลน้ำคำต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลน้ำคำต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลน้ำคำต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานปลัดมีหน้าที่ควบคุมกำกับทำให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรี ตำบลน้ำก่ำหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรี ตำบลน้ำก่ำหรือ คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีนี้เห็นว่านายกเทศมนตรีตำบลน้ำก่ำหรือคณะกรรมการ จริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีตำบลน้ำก่ำ หรือ คณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือ ถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ จริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัด มอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

(๗) อื่นๆตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๖ ให้นายกเทศมนตรีตำบลน้ำก่ำแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ได้รับ เลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลน้ำก่ำนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม(๑) –(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือ สองคน

ให้หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อ สงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตาม ประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้ กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจง

ข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คู่ปกครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นำยกเทศมนตรีตำบลน้ำคำเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๘ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔
ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้เทศบาลตำบล นำคำสั่งดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาลตำบล นำคำภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป
