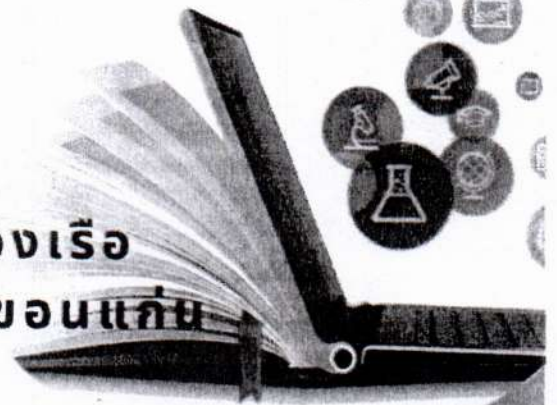




# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของเทศบาลตำบลหนองเรือ  
อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น



งานการเจ้าหน้าที่  
ฝ่ายอำนวยการ  
สำนักปลัดเทศบาล  
โทรศัพท์ 043-294050



ประกาศเทศบาลตำบลหนองเรือ

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลหนองเรือ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) จากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลหนองเรือ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๙๑๘๐ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔,๑๘,๒๕๑, ๒๕๒, ๒๕๓ และ ๒๕๔ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลหนองเรือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นางประทุมพร อภิทรัพย์จิระกุล)  
นายกเทศมนตรีตำบลหนองเรือ



## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒ วัตถุประสงค์	
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖



## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหนองเรือ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองเรือ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล และเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองเรือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเรือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเรือมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองเรือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองเรือ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองเรือ

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเรือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหนองเรือเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเรือ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเรือ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลหนองเรือเอง

## ๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลหนองเรือมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

#### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้น จะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้-

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)



● **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลหนองเรือ ดังนี้

➤ **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้



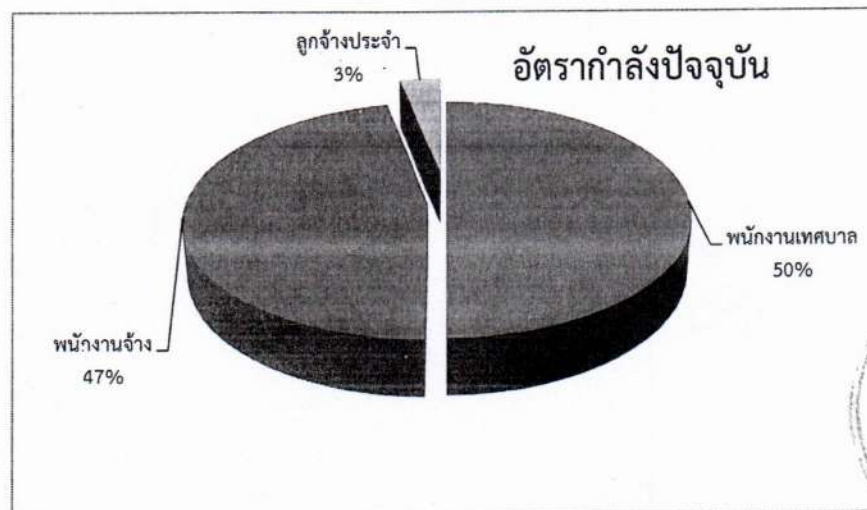
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

➤ **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

➤ **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลหนองเรือเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลหนองเรือได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถ



บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

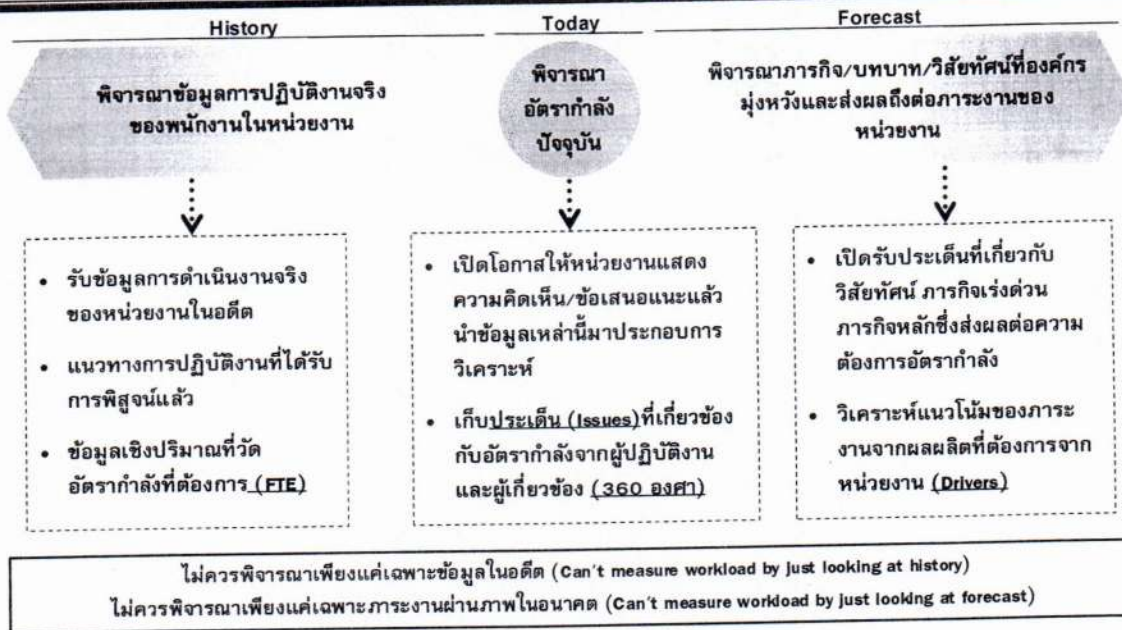
- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง





จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองเรือ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่นาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> <li>FTE (Full Time Equivalent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supply pressure</li> <li>360 degree+Issue</li> <li>Benchmarking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategic Objective</li> <li>Driver</li> </ul>

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลหนองเรือ ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองเรือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองเรือ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรง ตำแหน่งในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลหนองเรือ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองเรือ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ดียกก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่



➤ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลหนองเรือ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลหนองเรือ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้  
**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า**      ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

**หมายเหตุ**

- (๑) ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
- (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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลหนองเรือ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลหนองเรือ) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลหนองเรือ(การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

➤ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลหนองเรือ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

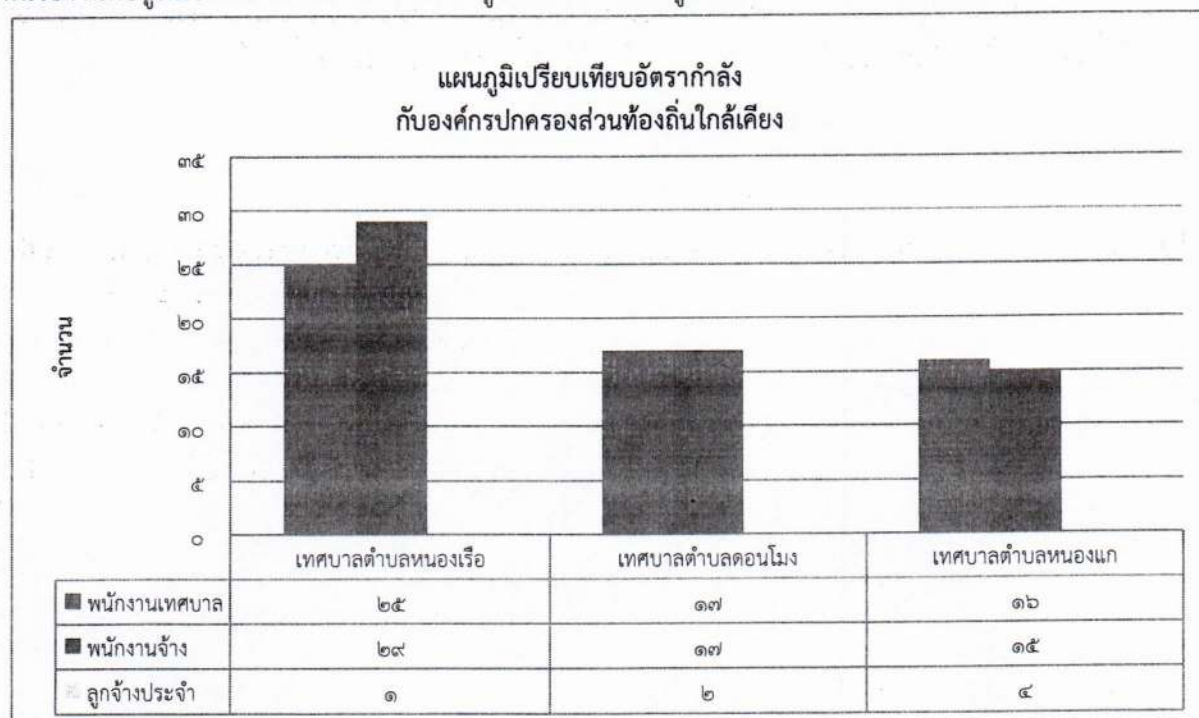
➤ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองเรือ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่



เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

➤ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรี ตำบลหนองเรือ รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองเรือ ปลัดเทศบาลตำบลหนองเรือ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองเรือ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลดอนโงม และเทศบาลตำบลหนองแก ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองเรือ เทศบาลตำบลดอนโงม และ เทศบาลตำบลหนองแก ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ และเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองเรือ จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลหนองเรือ ได้



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลหนองเรือ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาลหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นเลขานุการและ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการและนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองเรือ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และแก้ไขเพิ่มเติมตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองเรือ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลหนองเรือ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองเรือ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลหนองเรือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

รวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลหนองเรือ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลหนองเรือสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warnings) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลหนองเรือ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลหนองเรือ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลหนองเรือ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองเรือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลหนองเรือ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลหนองเรือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลหนองเรือ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองเรือ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหนองเรือ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลหนองเรือเช่น กฎระเบียบ การ

แบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน

ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลหนองเรือ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลหนองเรือขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลหนองเรือ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลหนองเรือ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหนองเรือ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๐ ก.ค.๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
ก.ค.๖๖	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ส.ค.๖๖	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลใกล้เคียง	เทศบาลตำบลดอนโมง ,เทศบาลตำบลหนองแก
ส.ค.๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๖ - ๒๒ ส.ค.๖๖	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดขอนแก่นพิจารณา	
ก.ย.๖๖	ก.ท.จ.ขอนแก่น ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ. ให้ เทศบาลตำบลหนองเรือ	ปลายเดือน ก.ย.๖๖
ก.ย.๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๙
ต.ค.๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดขอนแก่น , อำเภอหนองเรือ





#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองเรือ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

- งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนน้อย จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด
- ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกำหนดเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีความล่าช้าและไม่เป็นไปตามประมาณการที่ทางเทศบาลคาดว่าจะได้รับ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนและระยะเวลาที่กำหนด

#### ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

- ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓
- ๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด
- ๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

##### ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๒.๑ วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลหนองเรือเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

##### ๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ แผนชุมชน และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จัดตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริงเป็นกรอบยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลหนองเรือ



**การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองเรือ****จุดแข็ง ( Strengths )**

๑. เทศบาลตำบลหนองเรือ มีโครงข่ายการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน(ถนนมลิวรรณ) เป็นเส้นทางการการคมนาคมขนส่งที่สำคัญ สามารถเดินทางเชื่อมโยงไปยังอำเภอบ้านฝาง อำเภอชุมแพ จังหวัดเลย จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดหนองบัวลำภูได้
๒. มีอำนาจเป็นอิสระในการบริหารจัดการและวางแผนพัฒนา แก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็วและตรงเป้าหมาย
๓. มีระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการและระบบโครงสร้างพื้นฐานเพียงพอ สามารถขยายการให้บริการเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชนในอนาคตได้
๔. มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาสามัญและสายอาชีพและระดับปริญญาตรี สามารถรองรับด้านการศึกษาได้อย่างเพียงพอ
๕. มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ สามารถสร้างงานและรายได้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้จำนวนหนึ่ง
๖. มีศูนย์ราชการและสถาบันการเงินตั้งอยู่ในพื้นที่ เช่น ธนาคารกรุงไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ สถานีตำรวจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ฯลฯ สามารถให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในการติดต่อประสานงานได้

**จุดอ่อน ( Weakness )**

๑. ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอกับการพัฒนาและแก้ไขปัญหา
๒. บุคลากรของท้องถิ่นมีน้อย ไม่เพียงพอ อำนาจตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากบุคลากรและงบประมาณมีจำกัด ทำให้การบริหารงานไม่คล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร
๓. วิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในชุมชนเป็นแบบเรียบง่าย ความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ มีน้อยมาก ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร
๔. ท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดและไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ทั้งหมด และโครงสร้างพื้นฐานบางส่วนไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ
๕. ปัญหามลพิษทางอากาศจากโรงงานอุตสาหกรรมในช่วงเปิดหีบทำให้มีฝุ่นละอองและกลิ่นเหม็นรบกวนสร้างความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนมาก
๖. เส้นทางการจราจรที่สำคัญของเทศบาลตำบลหนองเรือ คือถนนมลิวรรณ การจราจรไม่ค่อยสะดวกเนื่องจากการออกแบบให้มีเกาะกลางถนนขนาดใหญ่และมีจุดกลับรถที่ไม่ถูกหลักการจราจร ทำให้ผู้ใช้รถสับสนและเป็นอุปสรรคในการสัญจรไปมา
๗. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองการปกครอง มีน้อยทำให้การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นไม่ตรงตามความต้องการเท่าที่ควร

**โอกาส ( Opportunity )**

๑. การยกระดับคุณภาพสินค้าทางการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการเพื่อรองรับนโยบายการเป็นครัวโลก



๒. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น การพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ

๓. นโยบายของรัฐบาลเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่ระดับสากล

๔. จากแนวนโยบายในการพัฒนาจังหวัดให้เป็นเมืองอุตสาหกรรมและตามโครงการพัฒนาแนวพื้นที่เศรษฐกิจ ตะวันออก-ตะวันตก (East-West Economic Corridor) สามารถเพิ่มโอกาสในทางการค้า การลงทุนทางด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว เนื่องจากมีระบบโครงข่ายการคมนาคมขนส่งที่สะดวกสามารถเชื่อมโยงไปยังอำเภอและจังหวัดใกล้เคียงได้หลายแห่ง

#### ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ท้องถิ่นประสบปัญหาภัยแล้งประสบภัยทางธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง ทำให้การทำการเกษตรไม่ได้ผลผลิตตามต้องการ

๒. ปัญหาโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการค้าปลีก และการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม

๓. การส่งเสริมการลงทุนจากภาครัฐไม่สามารถกระตุ้นการลงทุนในพื้นที่ได้เท่าที่ควร

๔. การติดต่อประสานงานระหว่างจังหวัด อำเภอ และเทศบาล ไม่ค่อยสะดวกเนื่องจากระยะทางไกลและผ่านขั้นตอนหลายระดับทำให้การประสานงานด้านข้อมูลข่าวสารหรือนโยบายต่างๆ ล่าช้า

#### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองเรือ

เทศบาลตำบลหนองเรือ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้าเทศบาลตำบลหนองเรือ เป็นตำบลขนาดกลางกึ่งเมืองกึ่งชนบทที่มีประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง ค่าขาย และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนใหญ่ที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้ “เทศบาลตำบลหนองเรือเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งด้วยเศรษฐกิจพอเพียง สร้างอาชีพรายได้ชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองเรือเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป และมีผู้บริหารท้องถิ่นและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองเรือ ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคน และชุมชนให้มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ และการสร้างรายได้ของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น



## ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการองค์กร

## เป้าประสงค์

๑. พัฒนาคคน และชุมชนให้มีคุณภาพในด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุข ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ด้านการแพทย์ทางเลือก และกิจกรรมสถาบันครอบครัวให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ในการก่อสร้าง ถนน ทางเท้า และทางระบายน้ำ การพัฒนาปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบสาธารณสุขมูลฐาน และสาธารณสุขการ รวมทั้งพัฒนาระบบการจราจรและผังเมืองรวมให้ได้มาตรฐานทั่วถึง

๓. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างรายได้ของชุมชน ในด้านการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนให้เข้มแข็ง จัดหาและสนับสนุนแหล่งทุนสำหรับผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีศักยภาพจุดเด่นสามารถรองรับการท่องเที่ยวและปรับตัวแข่งขันได้

๔. พัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงสวนหรือที่ดินสาธารณะในชุมชน สร้างอาสาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียชุมชนให้มีประสิทธิภาพ

๕. พัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแบบมีส่วนร่วมของประชาชน รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด อบายมุข การพนันในชุมชนให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

๖. พัฒนาและส่งเสริมกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและด้านศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีให้คงอยู่สืบไป

๗. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการองค์กร สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการพัฒนารายได้ ด้านบุคลากร ด้านปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรมากที่สุด

## ตัวชี้วัดระดับ เป้าประสงค์

- ๑) ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ
- ๒) ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ
- ๓) มีการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้ประชาชนอย่างเพียงพอ
- ๔) ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ
- ๕) ประชาชนมีการใช้บริการแพทย์ทางเลือกเพิ่มขึ้น
- ๖) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัวเพิ่มขึ้น
- ๗) ก่อสร้าง ถนน ทางเท้า และ ทางระบายน้ำ ที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
- ๘) ระบบสาธารณสุขมูลฐานและสาธารณสุขการขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๙) ระบบการจราจรและผังเมืองรวมมีประสิทธิภาพ
- ๑๐) ประชาชนและผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๑๑) นักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
- ๑๒) มีผลิตภัณฑ์ของฝากที่เป็นเอกลักษณ์ของชาวหนองเรือ



- ๑๓) สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม
- ๑๔) ดูแลสวนสาธารณะ และหรือที่สาธารณะ
- ๑๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียชุมชน
- ๑๖) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๗) จำนวนครั้งในการจัดอบรมป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑๘) จำนวนของผู้ติดยาเสพติดในชุมชนลดลง
- ๑๙) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมหรืออบรมที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ
- ๒๐) ส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการให้กับชุมชน
- ๒๑) จัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปะ ศาสนาวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒๒) ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แพร่หลาย
- ๒๓) ให้มีใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย
- ๒๔) เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ
- ๒๕) พัฒนาบุคลากร และประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้ดีขึ้น
- ๒๖) ปรับปรุงและพัฒนารายได้ให้มีประสิทธิภาพ

#### คำเป้าหมาย

- ๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๒) โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ดีขึ้นได้มาตรฐานและปลอดภัยในการสัญจรไปมา
- ๓) เศรษฐกิจชุมชนมีการค้าขายดีขึ้นและรายได้เฉลี่ยต่อหัวเพิ่มขึ้น
- ๔) สิ่งแวดล้อมของชุมชนดีขึ้น
- ๕) ชุมชนได้สืบสานวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับเยาวชน
- ๖) เศรษฐกิจชุมชนมีการค้าขายดีขึ้นและรายได้เฉลี่ยต่อหัวเพิ่มขึ้น
- ๗) บุคลากรมีประสิทธิภาพในการให้บริการและจัดการงานในหน้าที่ดีขึ้น

#### กลยุทธ์

- ๑) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา
- ๒) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข
- ๓) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๔) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมและจริยธรรมในชุมชน
- ๕) พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรพื้นบ้าน
- ๖) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสถาบันครอบครัว
- ๗) การก่อสร้าง ถนน ทางเท้า และ ทางระบายน้ำ
- ๘) พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ๙) ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง
- ๑๐) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งทุนของชุมชนและผลิตภัณฑ์ชุมชน
- ๑๑) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑๒) พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม
- ๑๓) พัฒนา และปรับปรุงสวนสาธารณะ และหรือที่สาธารณะ



- ๑๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียชุมชน
- ๑๕) ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๖) การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑๗) การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน
- ๑๘) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๑๙) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
- ๒๐) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุน ศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณี
- ๒๑) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒๒) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
- ๒๓) พัฒนา และปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๒๓) การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
- ๒๔) การปรับปรุงและพัฒนารายได้

### นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

นายกเทศมนตรีตำบลหนองเรือได้วางแนวนโยบายในการพัฒนาต่างๆ ดังนี้-

#### ① นโยบายเร่งด่วนที่จะดำเนินการก่อนในช่วงแรก (วาระของชุมชนหนองเรือ)

(๑) นำที่ดินว่างเปล่า เนื้อที่ ๕๐ ไร่ ของเทศบาลมาพัฒนา ปรับปรุง ให้เป็นแหล่งสร้างงานสร้างอาชีพ และเป็นแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชน เป็นศูนย์เรียนรู้และสาธิต “โคก หนอง นา” ตามนโยบายของรัฐบาล

(๒) พัฒนาสระหนองเรือ ซึ่งเป็นสระคูบ้านคูเมืองไม่ให้อ่างไม่รกร้างว่างเปล่าอีกต่อไป จะพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว ที่พักผ่อนหย่อนใจ และจะให้ใช้เป็นสถานที่สำหรับจัดงานสืบสานงานประเพณีต่าง ๆ ของชุมชนหนองเรือต่อไป

(๓) พื้นฟู สืบสานประเพณีของชาวหนองเรือ อาทิเช่น ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุในวันสงกรานต์ จัดงานลอยกระทง จัดงานบุญแข่งเรือ เป็นต้น พยายามให้มีการจัดงานอย่างต่อเนื่องทุกๆ ปี เพื่อให้เป็นสัญลักษณ์คูบ้านคูเมืองของชาวหนองเรือตลอดไป อาจยกเว้นบางกรณีหากมีนโยบายจากรัฐบาล อาทิเช่น ภายใต้อาณัติโครงการโควิด ๑๙) อาจจัดมีมาตรการควบคุมตามที่รัฐบาลกำหนด

(๔) สนับสนุน ส่งเสริมให้มีตลาดนัดคนเดิน ตลาดนัดชุมชน ที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่สร้างภาระให้สังคมที่มีอยู่เดิมแล้ว เช่น ตลาดชุมชนถนนพัฒนามงคล ตลาดต้นจาม ฯลฯ เป็นต้น และพัฒนาแหล่งตลาดนัดชุมชนใหม่ๆ ให้ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นแหล่งสร้างงานสร้างอาชีพ ให้กับชาวเทศบาลตำบลหนองเรือ

(๕) พัฒนาศูนย์เด็กเล็ก และโรงเรียนในสังกัดเทศบาลให้ได้มาตรฐานการศึกษา และส่งผลงานเข้าประกวดรางวัลในการรับรองมาตรฐานทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมต่อยอดไปสู่ความสำเร็จทางการศึกษาและของชีวิตต่อไป

(๖) สนับสนุนกิจกรรมกีฬาของเยาวชน และชุมชน อาทิเช่น การแข่งขันฟุตบอล วอลเลย์บอล เซปักตระกร้อ ให้เป็นประเพณีการแข่งขันกีฬาประจำปีของชาวหนองเรือ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะทางการกีฬาของลูกหลาน และห่างไกลจากภัยยาเสพติด



## ๒ นโยบายการพัฒนา

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมของชุมชน หมู่บ้าน เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมถึงเป็นการวางรากฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืนดังนี้.

๑.๑ เร่งดำเนินการก่อสร้างปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและชุมชนที่ขยายตัวในอนาคต

๑.๒ ซ่อมแซม ปรับปรุง และพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนที่ชำรุดเสียหายจากการใช้งาน และภัยพิบัติต่างๆ เช่น ทางสาธารณะประโยชน์ ทางระบายน้ำ ถนนเพื่อขนส่งพืชผลทางการเกษตรของเกษตรกร ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองเรือรวมถึงจุดเชื่อมต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๑.๓ ประสานงานและใช้งบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ ไฟฟ้าสาธารณะแสงสว่าง ในเขตเทศบาลให้ได้อย่างทั่วถึงครอบคลุมในทุกพื้นที่ภายใต้กรอบงบประมาณที่เหมาะสม

๑.๔ ติดตั้งไฟสัญญาณจราจร เครื่องหมายจราจร ในจุดที่สร้างความปลอดภัยให้แก่ผู้สัญจรไปตามท้องถนน อาทิเช่น ทางร่วม ทางแยก ทางเข้าซอย เป็นต้น

๑.๕ ก่อสร้างปรับปรุงระบบน้ำประปาเพื่ออุปโภคบริโภค โดยสนับสนุนงบประมาณงานขยายเขตระบบประปาให้ครอบคลุมทั่วเขตเทศบาล ให้ประชาชนมีน้ำสะอาดใช้อุปโภคบริโภค เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

๑.๖ ประสานงานกับหน่วยงานในระดับกระทรวง ทบวง กรม นักการเมืองระดับชาติ หน่วยงานที่มีศักยภาพในระดับที่เหนือขึ้นไป เพื่อผลักดันงบประมาณเครื่องมือหรือเครื่องจักรกล ในการก่อสร้างปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง พัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ เป็นต้น

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

เสริมสร้างสนับสนุนอาชีพ กลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร เพื่อพัฒนารายได้ให้กับชุมชน เกษตรกร ส่งผลให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระดับครัวเรือน ระดับชุมชน ให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแห่งองค์พ่อหลวงของปวงชนชาวไทย นำทฤษฎี “โคก หนอง นา” มาสร้างรายได้แก่ประชาชน และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในด้านนี้เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่สมดุล และยั่งยืน ดังนี้

๒.๑ พัฒนาลาดสดเทศบาลหนองเรือ ให้เป็นตลาดนำซื้อ ถูกสุขอนามัย และเป็นแหล่งศูนย์รวมของการจับจ่ายซื้อขายสินค้าอุปโภค บริโภค เพื่อส่งเสริมให้เกิดการค้าขายหมุนเวียนเศรษฐกิจของชุมชน ชาวเทศบาลตำบลหนองเรือและตำบลใกล้เคียงรวมถึงเพิ่มความหลากหลายของสินค้าในตลาด โดยพัฒนาลาดชุมชนในพื้นที่ เช่น ตลาดชุมชน ตลาดต้นจาม และในอนาคตจะมีตลาดเกษตรอินทรีย์ ผลผลิตจากกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อเป็นแหล่งจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรของเกษตรกรซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ และเพิ่มโอกาสทางการค้ามากยิ่งขึ้น

๒.๒ สนับสนุน เสริมสร้าง ผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ให้กับประชาชนในทุกระดับ ส่งเสริมแนวทางหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามศักยภาพชุมชน เพื่อสร้างรายได้ในระดับครอบครัว และส่งเสริมให้มีการรวมตัวเพื่อดำเนินการเศรษฐกิจชุมชนให้มีการกระจายรายได้ไปสู่ประชาชนในท้องถิ่น



๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนองค์กรชุมชนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของชุมชน เพื่อเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน

๒.๔ สนับสนุนกลุ่มอาชีพให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ให้ผลิตสินค้าเพื่อเพิ่มรายได้ อย่างเป็นรูปธรรม และมีความเป็นสากลมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมรูปแบบสหกรณ์เพื่อความเข้มแข็งแก่ชุมชนสอดคล้องกับกลุ่มผู้ผลิตสินค้า หรือกลุ่มแม่บ้าน

๒.๕ จัดตั้งและพัฒนาศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นต้นแบบศูนย์เรียนรู้และที่พึ่งทางวิชาการให้แก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองเรือโดยประสานความร่วมมือจากหน่วยงานด้านการเกษตร อาทิเช่น พัฒนาการอำเภอ เกษตรอำเภอ เกษตรจังหวัด ประมงอำเภอ ประมงจังหวัด ปศุสัตว์อำเภอ ปศุสัตว์จังหวัด เป็นต้น

### ๓. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๓.๑ ให้ความสำคัญแก่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมเป็นหน่วยงานในการเชื่อมประสาน เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงหน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือกลุ่มดังกล่าว

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งบริการทางสาธารณสุขมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างให้ประชาชนเป็นผู้มีสุขภาพพลานามัยที่ดี มีความรู้ความเข้าใจตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันการดูแลรักษาสุขภาพพลานามัยตนเองและครอบครัว

๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนร่วมมือกับหน่วยงานด้านสาธารณสุข เพื่อยกระดับการเข้าถึงและการบริการทางด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีรวมถึงการป้องกันโรคระบาดต่างๆ เช่น ไข้เลือดออก โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) เป็นต้น

๓.๔ ให้ความสำคัญกับเยาวชนในพื้นที่ พัฒนาลานกีฬา และการแข่งขันอย่างเป็นสากลมีความต่อเนื่องในการแข่งขันโดยใช้กีฬาเป็นศูนย์รวมเยาวชน เพื่อสร้างเกียรติภูมิ ความภูมิใจของเยาวชน ตลอดจนผู้ปกครองอันจะส่งผลที่ดีต่อการแก้ไขปัญหายาเสพติดในระดับพื้นที่

๓.๕ ปรับปรุงระบบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเตรียมพร้อมเผชิญสาธารณภัยต่างๆ ตลอดจนรวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ อปพร เพื่อให้ประชาชนมั่นใจ อบอุ่น ปลอดภัย

๓.๖ สนับสนุนกิจกรรมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน องค์กร เพื่อแก้ไขปัญหา ยาเสพติด โดยประสานกับหน่วยงานระดับนโยบาย หน่วยงานหลัก และเทศบาลเป็นผู้สนับสนุน ร่วมมือเพื่อให้ประชาชนชุมชนหนองเรือปลอดภัยยาเสพติด มีมุมมองที่ดีจากสังคมภายนอก

### ๔. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๑ ปรับปรุงระบบกำจัดขยะ การจัดเก็บขยะให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักวิชาการ และมีนวัตกรรมใหม่ๆ รวมถึงมุ่งรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และสถานที่ต่างๆ ตลอดจนปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในชุมชนให้น่าอยู่บนหลักการมีส่วนร่วมของชุมชน

๔.๒ ปรับปรุงภูมิทัศน์โดยรวมให้มีความร่มรื่น สวยงาม รวมถึงจัดให้มีสวนสาธารณะสวนสุขภาพเฉลิมพระเกียรติระหนองเรือ ให้เป็นสถานที่ออกกำลังกายตลอดถึงเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน

๔.๓ ป้องกันดูแลทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมในเขตพื้นที่เทศบาลหนองเรือให้คงอยู่อนุรักษ์ไว้ให้ลูกหลานในอนาคต และรณรงค์ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนรู้จักประหยัดพลังงาน เพื่อลดภาวะโลกร้อน





๔.๔ ให้ความสำคัญในการลดมลภาวะทางอากาศในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองเรือ อาทิเช่น ปรับปรุงเตาเผาขยะปลอดมลพิษ และพัฒนาการจัดการขยะในพื้นที่ทิ้งขยะให้เหมาะสมถูกต้องตามหลักวิชาการ

#### ๕. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๑ สนับสนุนด้านการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม ตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจที่พึงกระทำได้

๕.๒ เสริมสร้างพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในมิติใหม่ให้เด็กก่อนวัยเรียนลูกหลานชาวหนองเรือ ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมตามวัย เพื่อวางรากฐานการศึกษาของเยาวชนที่ดี วางระบบการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ มีรางวัลรองรับตามมาตรฐานที่หน่วยงานทางการศึกษาควร จะได้รับรางวัล เพื่อความมั่นใจของผู้ปกครองและประชาชน

๕.๓ ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสืบสานถ่ายทอดเป็นวิทยาทานแนวความรู้สืบทอดไปใน ภายภาคหน้า มิให้สูญหายไปตามกาลเวลา

๕.๔ สืบสานการอนุรักษ์สืบทอดประเพณีอันดีงามของไทย และส่งเสริมการจัดงานประเพณีต่างๆ ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย อาทิเช่น งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทง งานประเพณีบุญเดือนหก (บั้งไฟ) งานประเพณีแข่งเรือ เป็นต้น

๕.๕ จัดให้มีการฝึกอบรมศึกษาดูงานโครงการต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ให้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้นำชุมชน พนักงานส่วนท้องถิ่นตลอดถึงประชาชนผู้ที่คาดหวังว่าจะมีส่วน ช่วยในการพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง “โคก หนอง นา” โมเดล มาปรับใช้ให้ เกิดผลเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างชุมชนที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

#### ๖. ด้านการเมืองและการบริหาร

ส่งเสริมการเมืองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้อง กับรัฐธรรมนูญฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน ให้ความสำคัญ การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น จึงจำเป็นที่จะต้อง เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นของเทศบาล ตลอดจนสร้างจิตสำนึกของพนักงานและ ลูกจ้างในการให้บริการประชาชน ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเกิดความพึงพอใจ ตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

๖.๑ สนองนโยบายสนับสนุนการดำเนินนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของจังหวัด นโยบายของ อำเภอก เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๖.๒ มุ่งเน้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรเทศบาล ให้สามารถบริการประชาชนด้วยความ สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม โดยเร่งพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ลูกจ้าง ให้มีทัศนคติและจิตสำนึกในการ บริการประชาชน เพื่อยกระดับองค์กรพร้อมรับใช้ประชาชน

๖.๓ การบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง มีเหตุผล พอประมาณ สร้าง ภูมิคุ้มกัน และใช้หลักความรู้ คู่คุณธรรม สร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร รวมถึงฝ่ายบริหารกับฝ่าย สภาเทศบาล มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการมุ่งพัฒนาชุมชนเป็นหลัก

๖.๔ นวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกเพิ่มขึ้น สมดุลกับ ความเจริญของบ้านเมือง รวมทั้งทบทวนระเบียบ ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นมี ประสิทธิภาพประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ



๖.๕ มุ่งพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ด้านการเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป เพื่อรองรับการพัฒนาของท้องถิ่น และการขยายตัวของชุมชนรวมถึง ปัญหาชุมชนในอนาคต

๖.๖ ก่อสร้างอาคารสำนักงานใหม่และปรับปรุงสถานที่ทำงานหน่วยงานเทศบาลตำบลหนองเรือที่เป็นหน่วยบริการสาธารณะแก่ประชาชน ให้สามารถรองรับการให้บริการอย่างเพียงพอ และอำนวยความสะดวก สะอาดปลอดภัย ภูมิทัศน์สวยงาม บรรยากาศส่งเสริมในการทำงานและการให้บริการมากยิ่งขึ้น และประชาชนพึงพอใจ

### ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

๑. การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกและพลังงาน ภาวะโลกร้อนทำให้อุณหภูมิเฉลี่ยของโลกสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม สภาพภูมิอากาศแปรปรวน ภัยธรรมชาติมีความรุนแรงมากขึ้น มีโอกาสเกิดได้ทั้ง ภาวะฝนทิ้งช่วง ขาดแคลนน้ำ ภัยแล้ง และภาวะฝนตกหนัก น้ำท่วมฉับพลัน เกิดการเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล ระบบนิเวศจะอ่อนแอ เกิดการสูญเสียพื้นที่ ป่าไม้และความหลากหลายทางชีวภาพ ภาวะโลกร้อนยังส่งผลให้เกิด การขาดแคลนน้ำและโรคระบาดเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพของประชากร นอกจากนี้ ระดับ คาร์บอนไดออกไซด์และอุณหภูมิที่สูงขึ้น การระบาดของโรคและแมลงศัตรูพืชจะส่งผลกระทบต่อระบบการ เพาะปลูกและปริมาณผลผลิตทางการเกษตรทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอาหาร และความเสียหายของพืชผล ทางการผลิตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจให้กับประเทศที่มีภาคเกษตรเป็นหลัก รายได้ สำคัญการพัฒนาจะต้องเร่ง อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ในท้องถิ่นให้สมบูรณ์ และคงความหลากหลายทาง ชีวภาพ มีความพร้อมในการปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ให้ความรู้และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการลดก๊าซเรือนกระจกบนฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนร่วมกับประชาคมโลกในการแก้ปัญหาภาวะ โลกร้อนโดยไม่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศ และให้ความสำคัญต่อการพัฒนา เศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒. การเปลี่ยนแปลงสภาวะด้านสังคม โครงสร้างประชากรเข้าสู่ สังคมผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่อ ขาดแคลนแรงงานหนุ่มสาวที่จะเข้ามาทดแทน การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ แรงงานที่มีฝีมือและไร้ฝีมือเพื่อ ทดแทนกำลังแรงงาน และการเข้าสู่ สังคมผู้สูงอายุจะมี รายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นทำให้งบประมาณสำหรับ การ ลงทุน พัฒนาด้านอื่น ๆ ลดลง จะต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านระบบสวัสดิการสังคมเพื่อรองรับการปรับตัวเข้าสู่ โครงสร้างผู้สูงอายุ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีอาชีพทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อสังคม

๓. กระแสนิยมและการแพร่ ขยายของวัฒนธรรมโลก คนหนุ่มสาวมีค่านิยมการบริโภคตาม วัฒนธรรมตะวันตก ส่งผลให้เกิดการใช้ยาเสพติด ติดยาเสพติด ดื่มสุรา ติดการพนัน และขาดการออม รวมทั้งปัญหา เยาวชนติดเกมส์คอมพิวเตอร์ และการมั่วสุมทางเพศในแหล่งบันเทิงทำให้แรงยึดเหนี่ยว ทางประเพณี และ วัฒนธรรมลดลง จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการรื้อฟื้นประเพณี และวัฒนธรรมที่เป็นฐานการสร้าง ความ เข้มแข็งของชุมชน และการพัฒนาคนให้มีความรอบรู้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขในสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลหนองเรือ มุ่งเน้นการพัฒนาที่สามารถตอบสนองปัญหาและ ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองเรือ จึงได้จัดเวที



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประชาคมเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการกำหนดแนวทางในการพัฒนา สามารถสรุปได้ ดังนี้-

### ๑. ปัญหาเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน

เทศบาลตำบลหนองเรือได้พัฒนาระบบการคมนาคมในเขตเทศบาลอย่างต่อเนื่องโดยการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนดินและถนนลูกรัง เพื่อแก้ไขปัญหาการจราจรในเขตเทศบาลตามศักยภาพและความเหมาะสม ถนนบางสายต้องรองรับปริมาณการใช้งานอย่างหนักทั้งการบรรทุกของเกินน้ำหนัก และการสัญจรไปมาของประชาชน ทำให้พื้นผิวการจราจรชำรุด ถนนบางสายมีความคับแคบไม่สามารถขยายพื้นผิวการจราจรได้เนื่องจากสภาพพื้นที่มีจำกัด บางสายไม่มีทางเท้าและท่อระบายน้ำ ทำให้การระบายน้ำเสียจากชุมชนยังไม่มีประสิทธิภาพเกิดน้ำท่วมขังสร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชนในท้องถิ่น

### ๒. ปัญหาเรื่องระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ใช้น้ำประปาของการประปาส่วนภูมิภาคและใช้ไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอหนองเรือ มีเพียงพื้นที่บางส่วนที่การบริการยังไม่ทั่วถึง ส่วนไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะที่ติดตั้งตามตรอก ซอย ยังไม่เพียงพอหรือมีแต่ชำรุด ทำให้บริเวณนั้นมีมืดมาก ประชาชนที่สัญจรไปมาไม่ได้รับความสะดวกและอาจเกิดอันตรายแก่ชีวิตและทรัพย์สิน เทศบาลตำบลหนองเรือจะได้ดำเนินการซ่อมแซมและติดตั้งเพิ่มขึ้น รวมถึงการขยายการบริการด้านการไฟฟ้าและการประปาเพิ่มขึ้น

### ๓. ปัญหาเรื่องการจราจรในเขตเทศบาล

การจราจรในเขตเทศบาล ถนนบางสายไม่มีเครื่องหมายการจราจรที่ชัดเจนหรือไม่มีไฟสัญญาณจราจร ตามทางแยกทางเลี้ยวทำให้การใช้รถใช้ถนนของประชาชนขาดความระมัดระวังและไม่มีระเบียบวินัยเท่าที่ควร โดยเฉพาะถนนมลิวรรณซึ่งเป็นถนนสายหลัก ตรงแยกไปทางบ้านแท่น มีหลายแยกทำให้ประชาชนเกิดความสับสนและไม่เหมาะสมกับการใช้งาน ต้องมีการติดตั้งสัญญาณไฟจราจรและจัดทำป้ายเครื่องหมายจราจรให้ชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้รถใช้ถนนเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

### ๔. ปัญหามลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม

ในช่วงเปิดหีบอ้อยเกษตรกรจะนำอ้อยมาจำหน่ายให้กับโรงงานซึ่งจะมีรถบรรทุกอ้อยจำนวนมากเดินทางมาในพื้นที่ทำให้มีฝุ่นละอองและเศษอ้อยตกเกลื่อนกลาดตามถนนหนทางสร้างความสกปรก นอกจากนี้จะมีฝุ่นละอองและกลิ่นเหม็นคั่งปกคลุมพื้นที่สร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชนในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ต้องการให้ปรับปรุงและพัฒนาระบบการควบคุมมลพิษของโรงงานให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๕. ปัญหาการจัดเก็บขยะมูลฝอย

เทศบาลได้ตั้งจุดรองรับขยะจากชุมชนไว้หลายแห่ง แต่เนื่องจากมีบุคลากรและงบประมาณมีจำกัด ทำให้การจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่ทั่วถึงและเพียงพอ เกิดขยะตกค้างและส่งกลิ่นเน่าเหม็นรบกวนประชาชนทั่วไป ปัจจุบันเทศบาลมีรถจัดเก็บขยะเพียง ๒ คัน ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บให้เพิ่มขึ้นต่อไป

### ๖. ปัญหาการระบายน้ำในชุมชน

เนื่องจากถนนบางสายไม่มีทางระบายน้ำ หรือมีแต่เกิดการอุดตัน หรือท่อระบายน้ำไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ระบบการระบายน้ำจากชุมชนเป็นไปด้วยความล่าช้า เกิดน้ำเสียท่วมขังส่งกลิ่นเหม็นและเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน จะต้องจัดให้มีระบบการบำบัดและระบายน้ำในชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพและเพื่อป้องกันน้ำท่วมในเขตเทศบาลตำบลหนองเรือต่อไป



### ๗. ปัญหาสภาพแวดล้อมและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

เนื่องจากบุคลากรมีน้อยและงบประมาณของเทศบาลมีจำกัด การทำความสะอาดถนนและทางเท้าในเขตชุมชนไม่ทั่วถึง ทำให้มีขยะ ฝุ่นละอองหรือมูลสัตว์ตกค้างแลดูไม่สะอาด รวมถึงบ้านเรือนที่อยู่ติดถนน วางสินค้าหรือสิ่งของต่าง ๆ เกะกะกีดขวางทางเท้า ต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในการดูแลความสะอาดหน้าบ้านของตนเองด้วย ในเขตเทศบาลมีพื้นที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายเพียงแห่งเดียว คือสระหนองเรือ ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชนเพิ่มพื้นที่สีเขียวตกแต่งด้วยต้นไม้พันธุ์ไม้ตามถนนหนทาง และจัดทำสวนหย่อมตัดต้นไม้และถางหญ้าให้ตามข้างถนน เพื่อให้ดูสะอาดตาและชุมชนมีความน่าอยู่ รวมถึงพื้นที่วางเปล่าในชุมชนหลายแห่งที่มีต้นไม้และหญ้าขึ้นรกเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและแหล่งมั่วสุมของกลุ่มวัยรุ่น เจ้าของพื้นที่จะต้องพัฒนาและปรับปรุงให้ดูสะอาดและไม่รกรุงรังเพื่อให้ชุมชนน่าอยู่ต่อไป

### ๘. ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพ

ประชาชนบางส่วนมีรายได้น้อยเนื่องจากเป็นทำอาชีพรับจ้างทั่วไปหรือทำการเกษตร ซึ่งมีรายได้ไม่แน่นอน จึงต้องมีการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนกลุ่มนี้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการนำไปประกอบอาชีพให้มากขึ้น รวมถึงการจัดหาแหล่งเงินทุน และตลาดจำหน่ายสินค้าให้ด้วย นอกจากนี้ยังต้องมีการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวเสริมสร้างเศรษฐกิจในชุมชนให้ดีขึ้นอีกด้วย

### ๙. ด้านการศึกษา

ในเขตเทศบาลมีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมจนถึงระดับมัธยมปลายเท่านั้น ซึ่งนักเรียนที่เรียนจบการศึกษาชั้นมัธยมปลายจะต้องไปศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาที่อื่น เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้ปกครอง นักเรียนบางคนอาจไม่ได้เรียนต่อก็ควรจะได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องต่อไปให้สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ในอนาคต ซึ่งจะต้องมีการสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนและประชาชนทุกกลุ่มอายุได้ เพื่อเปิดช่องทางการรับรู้ของคนในชุมชนให้มากขึ้น และยกระดับการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยการพัฒนาสถานศึกษาบุคลากรให้ความพร้อมทั้งทางด้านวิชาการ กระบวนการเรียนการสอนตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

### ๑๐. การบริหารงานจัดการ

เนื่องจากภารกิจที่ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับถ่ายโอนมามีมาก บุคลากรและงบประมาณ ก็มีจำกัด ทำให้การบริหารงานล่าช้า การประสานงานและประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นมีน้อยและไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นสามารถสรุปประเด็นปัญหาสำคัญแบบบูรณาการรวมของเทศบาลตำบลหนองเรือ ได้ดังนี้.-

#### สภาพปัญหา

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

- ถนน ทางเท้าในเขตเทศบาลครอบคลุมแต่มีบางส่วนชำรุดและไม่มีท่อระบายน้ำ
- ระบบการจราจรภายในเทศบาลไม่ได้รับความสะดวกและปลอดภัยเท่าที่ควร
- ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะชำรุด และยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ในชุมชน
- ระบบไฟฟ้าส่องสว่างและประปายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่



**ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง
- การกำจัดลูกน้ำยุงลายไม่มีการกำจัดอย่างต่อเนื่อง
- การมีวัสดุและจับกลุ่มของวัยรุ่นดื่มสุรา และแข่งรถจักรยานยนต์เสียงดัง รบกวนประชาชนในเขตเทศบาล
- ไม่มีแหล่งศึกษาค้นคว้าหาความรู้ หรือข่าวสารในชุมชน

**ด้านบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- มลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม
- การจัดเก็บและทำลายขยะมูลฝอยยังไม่ได้รับความร่วมมือ
- การระบายน้ำในช่วงที่ฝนตก น้ำระบายออกไม่ทัน เกิดน้ำท่วมขัง มีกลิ่นเหม็นและเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง
- บริเวณถนนและทางเท้าไม่สะอาด และไม่ระเบียบเรียบร้อย
- การพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมของชุมชนมีน้อยมาก

**ด้านเศรษฐกิจการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว**

- ประชาชนบางส่วนยังไม่มีอาชีพเสริมและรายได้ที่แน่นอน
- การส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่มีน้อยมาก
- ประชาชนไม่มีความรู้ในการประกอบอาชีพเท่าที่ควร
- ขาดการส่งเสริมและแนะนำในการประกอบอาชีพ
- **ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**
- ประชาชนมีจิตสาธารณะร่วมในการจัดบริการสาธารณะน้อย
- ความร่วมมือมีส่วนร่วมวางแผนป้องกันสาธารณภัยของประชาชนมีน้อยมาก
- ประชาชนไม่มีความรู้ในการป้องกันสาธารณภัยเท่าที่ควร
- ขาดเครือข่ายการส่งเสริมและแนะนำประชาสัมพันธ์ให้ข่าวสารที่ถูกต้องในชุมชน

**ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

- ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่เป็นที่รู้จักและให้คุณค่าเท่าที่ควรเยาวชนไม่สนใจ
- ขาดการถ่ายทอดและสร้างองค์ความรู้ชุมชน
- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ขาดจุดเด่น

**ด้านการป้องกันปัญหาเสพติด**

- มีการระบาดของยาเสพติดรอบนอกชุมชนเสี่ยงต่อการเป็นเป้าหมาย
- ขาดข้อมูลเชิงบูรณาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ประสิทธิภาพให้ความร่วมมือของประชาชนมีน้อย
- ไม่มีกฎหมายรองรับที่ชัดเจนรองรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น

**ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ**

- การดำเนินงานของเทศบาล ยังขาดการประสานงานกับชุมชน
- การประสานงานระหว่างอำเภอ จังหวัด ไม่ค่อยสะดวก
- การประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้ชุมชนรับทราบมีค่อนข้างน้อย



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- การให้ความร่วมมือของชุมชนมีน้อย

#### การบูรณาการรวมประเด็นปัญหาจากแผนชุมชน

- การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- การส่งเสริมการศึกษา
- การมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาคุณภาพชีวิต
- การรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- การบริการสาธารณสุข
- การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบมีส่วนร่วม
- การพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- การส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณี
- การให้บริการข้อมูลข่าวสาร
- การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคต
<b>ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม</b> ๑. ขาดสวัสดิการมีผู้ด้อยโอกาส ๒. การระบาดของยาเสพติด ๓. ขาดความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ๔. คุณภาพชีวิตยังไม่ดีพอ ๕. ภาวะการว่างงาน ๖. ประชาชนขาดความสามัคคี ๗. ปัญหาวินัยจราจร การขับขี่ ๘. ปัญหาทะเลาะวิวาทใน งานประเพณี ๙. ปัญหาอบายมุข การพนัน ๑๐. ปัญหาคุณธรรม จริยธรรม นักเรียน	-เทศบาลตำบลหนองเรือ ทุกชุมชน	ประชาชนใน เทศบาลตำบล หนองเรือทุก ชุมชน	ทำให้ประชาชนมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อบช่ยและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคต
<b>ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</b> ๑. ถนนคสล. ถนนลาดยาง หรือทางเท้า ร่องระบายน้ำของตำบลหนองเรือยังไม่ เพียงพอ	-เทศบาลตำบลหนองเรือ ทุกชุมชน	ประชาชนใน เทศบาลตำบล หนองเรือทุก ชุมชน	มีโครงสร้างพื้นฐาน ถนน และทางเท้า ได้ มาตรฐานและ เพียงพอ
๒. ไฟฟ้าขยายเขต ไฟฟ้าส่องสว่าง หอ กระจายข่าว เสี่ยงตามสายยังไม่เพียงพอ	-เทศบาลตำบลหนองเรือ ทุกชุมชน	ประชาชนใน เทศบาลตำบล หนองเรือทุก ชุมชน	มีไฟฟ้า เสี่ยงตามสาย เพียงพอและ ตอบสนองความ ต้องการของ ประชาชนอย่าง แท้จริง
๓. ระบบประปา และน้ำสะอาดยังไม่ เพียงพอ การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคในบางถนน/ซอย ที่เกิดใหม่	-เทศบาลตำบลหนองเรือ ทุกชุมชน	ประชาชนใน เทศบาลตำบล หนองเรือทุก ชุมชน	ทำให้ประชาชนมีน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภคพอเพียง
<b>ด้านการพัฒนาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b> ๑. ปัญหาขยะมูลฝอยและสถานที่กำจัด ๒. ปัญหาทิ้งขยะลงไหล่ทาง ๓. ปัญหาการเทสิ่งปฏิกูลในชุมชนทำให้สิ่ง สกปรกไหลลงสู่แหล่งน้ำใช้ ๔. ปัญหามลพิษทางกลิ่น เสี่ยงฝุ่นของ โรงงานน้ำตาล	-เทศบาลตำบลหนองเรือ ทุกชุมชน	ประชาชนใน เทศบาลตำบล หนองเรือทุก ชุมชน	ชุมชนหนองเรือมี สิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น ชุมชนน่าอยู่สุขภาพ ปลอดภัยแข็งแรง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคต
<p><b>ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจการค้าการ ลงทุนการท่องเที่ยว</b></p> <p>๑. ประชาชนยังมีรายได้ไม่น้อย ซึ่งส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา ๒. ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง เป็นหนี้ประชาชนยากจน ๓. หลังฤดูทำนาไม่มีอาชีพเสริมเท่าที่ควร ๔. การค้าขายบางส่วนยังขาดสถานที่รองรับที่ดีเพียงพอมีความลำบากในการค้าขายเมื่อเข้าสู่ในฤดูฝน ๕. ปัญหารายได้ไม่พอรายจ่าย ๖. ปัญหาไม่มีที่ดินทำกิน ๗. ปัญหาไม่มีทุนประกอบอาชีพ และการเข้าถึงแหล่งทุน ๘. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว หรือไม่มีการพัฒนา ด้านแหล่งท่องเที่ยวเท่าที่ควร</p>	-เทศบาลตำบลหนองเรือ ทุกชุมชน	ประชาชนใน เทศบาลตำบล หนองเรือทุก ชุมชน	ทำให้ชุมชนน่าอยู่ เศรษฐกิจที่ดีขึ้น ครอบครัวอบอุ่นและ ประชาชนมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี
<p><b>ด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น</b></p> <p>๑. ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่เป็นที่รู้จักและให้ คุณค่าเท่าที่ควรเยาวชนไม่สนใจ ๒. ขาดการถ่ายทอดและสร้างองค์ความรู้ ชุมชน ๓. ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่นขาดจุดเด่น</p>	-เทศบาลตำบลหนองเรือ ทุกชุมชน	ประชาชนใน เทศบาลตำบล หนองเรือทุก ชุมชน	ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับ การถ่ายทอด สู่ เยาวชนและประชาชน มีคุณธรรมจริยธรรม และที่เกี่ยวข้องดีขึ้น
<p><b>ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</b></p> <p>๑. ประชาชนบางส่วนยังไม่เข้าใจในสิทธิและ หน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมตาม หลักธรรมาภิบาล</p>	-เทศบาลตำบลหนองเรือ ทุกชุมชน	ประชาชนใน เทศบาลตำบล หนองเรือทุก ชุมชน	การมีส่วนร่วมที่ดีขึ้น





**ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองเรือ**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคน และชุมชนให้มีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ และการสร้างรายได้ของชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการองค์กร

**๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ เทศบาลตำบลหนองเรือ จะดำเนินการ มีดังนี้**

เทศบาลมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ และ มาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้-

**๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังนี้**

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๔) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา (๕๑(๑))
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

**๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดังนี้**

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑(๔))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา (๕๑(๕))
- (๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))



- (๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและ  
สาธารณอื่น ๆ (มาตรา ๑(๒๓))
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๑๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๑๔) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ดังนี้**
- (๑) การจัดผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๔) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย  
ในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๖) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))
- ๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ดังนี้**
- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- ๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้-**
- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- ๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนี้**
- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น  
(มาตรา ๕๐(๘) และ มาตรา ๑๖(๑๑))
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษา (มาตรา ๕๐(๖))

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลหนองเรือ จะดำเนินการ ดังนี้

#### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาการบริหารจัดการ



**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง****วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลหนองเรือ**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่****๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่****๑.๓ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กรโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**๑.๔ T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองเรือ (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</p> <p>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p><b>โอกาส O</b></p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน</p>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของเทศบาลตำบลหนองเรือ (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานล่วงเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลหนองเรือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. ปลัดเทศบาล</p> <p>๒. รองปลัดเทศบาล</p> <p>๓. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานธุรการ</p> <p>๓.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๓.๔ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</p> <p>๓.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>ฝ่ายปกครอง</p> <p>๓.๖ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๓.๗ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <p>๓.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๓.๙ งานรักษาความสงบ</p> <p>๔. กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๔.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๔.๒ งานธุรการ</p> <p>๔.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๔.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๔.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๑. ปลัดเทศบาล</p> <p>๒. รองปลัดเทศบาล</p> <p>๓. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานธุรการ</p> <p>๓.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๓.๔ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</p> <p>๓.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>ฝ่ายปกครอง</p> <p>๓.๖ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๓.๗ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <p>๓.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๓.๙ งานรักษาความสงบ</p> <p>๔. กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๔.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๔.๒ งานธุรการ</p> <p>๔.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๔.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๔.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๕. กองช่าง</b> ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานวิศวกรรม ๕.๓ งานสาธารณูปโภค <b>๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๖.๑ งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๖.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ <b>๗. กองการศึกษา</b> ๗.๑ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๗.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๗.๓ โรงเรียนเทศบาลตำบลหนองเรือ ๑ <b>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๕. กองช่าง</b> ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานวิศวกรรม ๕.๓ งานสาธารณูปโภค <b>๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๖.๑ งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๖.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ <b>๗. กองการศึกษา</b> ๗.๑ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๗.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๗.๓ โรงเรียนเทศบาลตำบลหนองเรือ ๑ <b>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองเรือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

#### ๑. สำนักปลัดเทศบาล

- ๑.๑ พนักงานเทศบาล
- ๑.๒ พนักงานจ้าง

- ๑๓ อัตรာ
- ๑๑ อัตรာ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

<b>๒. กองคลัง</b>	
๒.๑ พนักงานเทศบาล	๗ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้าง	๓ อัตรา
<b>๓. กองช่าง</b>	
๓.๑ พนักงานเทศบาล	๔ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๖ อัตรา
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	
๔.๑ พนักงานเทศบาล	๓ อัตรา
๔.๒ ลูกจ้างประจำ	๑ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้าง	๗ อัตรา
<b>๕. กองการศึกษา</b>	
๕.๑ พนักงานเทศบาล	๒ อัตรา
๕.๒ พนักงานครู	๔ อัตรา
๕.๓ พนักงานจ้าง	๓ อัตรา
<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	
	๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลหนองเรือ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น เทศบาลตำบลหนองเรือ มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีรองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วย มีหัวหน้า ส่วนราชการ (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการกอง) ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงานปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดเพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	ฝ่ายอำนวยการ				
	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑	-	๑	-
	๑.๒ งานธุรการ	-	-	๓	-
	๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	๑.๔ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	๑	-	๑	-
	๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	๑	-
	ฝ่ายปกครอง				
	๑.๖ งานทะเบียนราษฎร	๑	-	-	-
๑.๗ งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ				
	๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๒	๓
	๑.๙ งานรักษาความสงบ	-	-	-	-
กองคลัง	ฝ่ายบริหารงานคลัง				
	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	๒.๒ งานธุรการ	๑	-	-	-
	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-	-
	ฝ่ายพัฒนารายได้				
	๒.๑ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๑	-	-	๑
	๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	๑	-
กองช่าง	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง				
	๓.๒ งานธุรการ	๑	-	-	-
	๓.๒ งานวิศวกรรม	๑	-	-	๒
	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	-	-	๒	๒
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข				
	๔.๑ งานศูนย์บริการสาธารณสุข	๑	-	-	-
	๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	-	๑	๕	๒
กองการศึกษา	๕.๑ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๑	-	-	-
	๕.๒ งานการศึกษาปฐมวัย	๒	-	๒	-
	๕.๓ โรงเรียนเทศบาลตำบลหนองเรือ ๑	๒	-	-	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลหนองเรือ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลหนองเรือใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑ การพัฒนาคน และชุมชนให้มีคุณภาพ
- ๒ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การค้า และพาณิชย์กรรม
- ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕ การรักษาความสงบเรียบร้อย และการจัดระเบียบชุมชน
- ๖ การส่งเสริมกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น



## ๗ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคน และชุมชนให้มี คุณภาพ	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู / ผช.ครู/ ผดต
	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ เสริมความเข้มแข็งของระบบเฝ้าระวังโรคระบาด พัฒนาขีดความสามารถทางสาธารณสุข โดยจัดให้มีบุคลากรและเครื่องมือที่ทันสมัย ในการป้องกัน และรักษาโรคที่มีความสำคัญ	- รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - พยาบาลวิชาชีพ - พนักงานขับรถยนต์ - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุง ภูมิทัศน์ สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - นักป้องกันฯ



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทางไหลทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา เศรษฐกิจชุมชน การค้า และพาณิชย์ กรรม	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนา คุณภาพสินค้าผลิตภัณฑ์การเกษตรกรรม ตามแนวทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้า การเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดฯ - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ พื้นฟูและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การก่อสร้างปรับปรุง สวนสาธารณะ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - พยาบาลวิชาชีพ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความสงบ เรียบร้อย และการ จัดระเบียบชุมชน	- พัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อย และการจัดระเบียบชุมชน ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแบบมีส่วนร่วม ของประชาชน รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด อบายมุข การพนันในชุมชนให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ให้ความรู้ในการป้องกันสารเสพติด สร้างเครือข่ายการส่งเสริม และแนะนำประชาสัมพันธ์ให้ข่าวสารที่ถูกต้องในชุมชน	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดฯ - หน.ฝ่ายป้องกันฯ - นักป้องกันฯ - นายช่างโยธา



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	- พัฒนาและส่งเสริมกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ ด้านภูมิ ปัญญาท้องถิ่นและด้านศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีให้ คงอยู่สืบไป	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผดต - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาระบบ การบริหาร จัดการที่ดี	- พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการพัฒนารายได้ ด้านบุคลากร ด้านปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรมากที่สุด	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดฯ - นักวิเคราะห์ฯ
	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - ผช. นักทรัพยากร บุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการพัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.การเงินฯ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการ ปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและ ตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดฯ - นักวิเคราะห์ฯ - นิติกร



## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาล ตำบลหนองเรือ ที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลหนองเรือ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล(นบ.งานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>								
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบ.งานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>								
	๓.๒ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นบ.งานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
	๓.๓ นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๔ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)								
	<b>งานธุรการ</b>								
	๓.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๖ พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๗ พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>								
	๓.๘ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</b>								
	๓.๙ นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๐ ผช.นิติกร (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>								
	๓.๑๑ นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๒ ผช.นักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายการปกครอง</b>								
	๓.๑๓ หัวหน้าฝ่ายการปกครอง (นบ.งานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>งานทะเบียนราษฎร</b>								
	๓.๑๕ นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานพัฒนาชุมชน</b>								
	๓.๑๕ นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</b>								
	๓.๑๖ หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นบห.งานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
	๓.๑๗ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๘ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๓.๑๙ พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>งานรักษาความสงบ</b>								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>๙</b>	<b>กองคลัง</b>								
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นบห.งานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>								
	๔.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นบห.งานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานการเงินและบัญชี</b>								
	๔.๓ นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานธุรการ</b>								
	๔.๕ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>								
	๔.๖ นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>								
	๔.๗ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นบห.งานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</b>								
	๔.๘ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๙ คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</b>								
	๔.๑๐ ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕	กองช่าง								
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นบ.งานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
	๕.๒ หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นบ.งานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานธุรการ								
	๕.๓ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานวิศวกรรม								
	๕.๔ นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๕ คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	งานสาธารณูปโภค								
	๕.๖ พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๕.๗ คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๖	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบ.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
	๖.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นบ.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานศูนย์บริการสาธารณสุข								
	๖.๓ พยาบาลวิชาชีพ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ								
	๖.๔ พนักงานขับรถยนต์ (ลจ.ประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
	๖.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๖ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๗ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๘ ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๘ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๙ คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๗	กองการศึกษา								
	๗.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบ.งานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</b>								
	๗.๒ นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานการศึกษาปฐมวัย</b>								
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองเรือ</b>								
	๗.๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๗.๔ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๗.๕ ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๗.๖ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>งานโรงเรียน</b>								
	<b>โรงเรียนเทศบาลตำบลหนองเรือ ๑</b>								
	๗.๗ ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นบ.การศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๗.๘ ครู (อันดับ ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๗.๙ ครู (อันดับ ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๗.๑๐ ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
	๘.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	





๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบาลตำบลหนองเรือ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง /วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕,๘๘๘,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๙,๐๑๐
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕,๒๒๒,๙๖๐	๙๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๙,๕๘๐
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)	ต้น	๑	๕,๑๔๘,๖๘๐	๙๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๒,๘๘๐
๔	ผู้อำนวยการ	ต้น	๑	๔,๘๘๘,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๙,๕๕๐
๕	นักจัดการทั่วไป	ชก.	๑	๓,๑๗๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖,๕๖๐
๖	ผู้ช่วยนักจัดการทั่วไป	-	๑	๑,๘๖๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๒,๒๒๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(เงินเดือน ๖๗)
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑,๓๘๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๕๖๐
๙	พนักงานขับรถยนต์ (รักษา)	-	๑	๑,๘๖๐,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๕๗๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (รักษา)	-	๑	๑,๓๖๐,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๓๕๐
๑๑	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท.	๑	๒,๘๘๘,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖,๒๐๐
๑๒	งานบริหารราชการทั่วๆไป	ทท.	๑	๔,๒๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖,๒๒๐
๑๓	ผู้ช่วยผู้บริหาร	-	๑	๒,๘๘๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖,๕๖๐



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง /วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เต็ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายเพิ่มเติม(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๓)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๔	งานบริการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๑	๕๐๙,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๕,๑๑๐)
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๒๗๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๓,๑๘๐)
๑๖	ฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายปกครอง(บริหารงานทั่วไป)	คณ.	๑	๕๖๙,๙๖๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๕,๐๘๐)
๑๗	งานทะเบียนราษฎร นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ขก.	๑	๔๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๔๐,๒๖๐)
๑๘	งานพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๑	๔๐๙,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๕,๑๑๐)
๑๙	ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (บริหารงานทั่วไป)	คณ.	๑	๓๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๐	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขก.	๑	๓๒๒,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๐,๒๒๐)
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๕,๙๕๐)
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๒๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๐,๓๘๐)
๒๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๕,๐๐๐)
๒๕	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๕,๐๐๐)
๒๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๕,๐๐๐)

น.ท.จ. ขอนแก่น  
 ๙ ๒๕๖๖  
 ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖  
 ๐๓  
 ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง /วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคงที่ เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑) ตำแหน่ง (๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒๗	กองคลัง (๑๔)	ต้น	๑																
	ผู้อำนวยการกองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)			๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๗๓,๓๖๐	๒๐๘,๘๘๐	(๕๒,๘๘๐)	
๒๘	ฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๑																
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นับบริหารงานการคลัง)			๓๔๓,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๐๗,๒๐๐	๔๐๗,๒๐๐	๔๐๗,๒๐๐	๕๓๔,๘๐๐	ว่างเต็ม	
๒๙	งานการเงินและบัญชี	ชก.	๑																
	นักวิชาการคลัง			๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๖,๒๐๐	๔๒๖,๒๐๐	๔๒๖,๒๐๐	(๓๓,๕๖๐)		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑																
	นักวิชาการพัสดุ			๑๓๓,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๕๐	๘,๕๐๐	๒๐๙,๐๕๐	๒๐๙,๐๕๐	๒๐๙,๐๕๐	(๑๖,๑๐๐)		
๓๑	งานธุรการ	ป.ง.	๑																
	เจ้าพนักงานธุรการ			๒๗๓,๑๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๔,๑๒๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๒๘๑,๒๔๐	๒๘๑,๒๔๐	๒๘๑,๒๔๐	๓๐๐,๒๔๐	(๒๒,๗๖๐)	
๓๒	งานพัสดุและทรัพย์สิน	ป.ก.	๑																
	นักวิชาการพัสดุ			๒๘๔,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๔,๒๔๐	๔,๕๘๐	๔,๘๐๐	๓๐๓,๓๖๐	๓๐๓,๓๖๐	๓๐๓,๓๖๐	(๒๓,๗๕๐)		
๓๓	ฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๑																
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นับบริหารงานการคลัง)			๓๔๓,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๐๗,๒๐๐	๔๐๗,๒๐๐	๔๐๗,๒๐๐	๕๓๔,๘๐๐	ว่างเต็ม	
๓๔	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	ช.ง.	๑																
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๑๖๐	๑๓,๕๒๐	๑๓,๘๘๐	๓๗๓,๗๖๐	๓๗๓,๗๖๐	๓๗๓,๗๖๐	(๒๘,๘๘๐)		
๓๕	คนงาน	-	๑																
	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ			๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๓๖	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑																
	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ			๑๒๘,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๓,๖๘๐	(๑๐,๗๕๐)		
๓๗	กองช่าง (๑๕)		๑																
	ผู้อำนวยการกองช่าง(นับบริหารงานช่าง)			๕๖๖,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๑๖,๕๐๐	๖๐๑,๕๔๐	๖๐๑,๕๔๐	๖๐๑,๕๔๐	(๕๗,๒๕๐)		

๑๙ ก.พ. ๒๕๖๖  
 ๑๙ ก.พ. ๒๕๖๖  
 ๑๙ ก.พ. ๒๕๖๖  
 ๑๙ ก.พ. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง /วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑) ตำแหน่ง (๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๓๘	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑																		
	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)			๓๓๓,๖๐๐	๐		๑													ว่างเต็ม	
๓๙	งานธุรการ	ป.ง.	๑																	(๑๕,๕๕๐)	
	เจ้าพนักงานธุรการ			๑๘๕,๒๕๐	๐		๑														
๔๐	งานวิศวกรรม	ป.ง./ขง.	๑																	ว่างเต็ม	
	นายช่างโยธา			๒๓๗,๕๐๐	๐		๑													ว่างเต็ม	
๔๑	คนงาน	-	๑																	(๙,๐๐๐)	
	คนงาน			๑๐๕,๐๐๐	๐		๑														
๔๒	คนงาน	-	๑																	(๙,๐๐๐)	
	คนงาน			๑๐๕,๐๐๐	๐		๑														
	<b>งานสาธารณูปโภค</b>																				
๔๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑																	(๑๐,๕๕๐)	
	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)			๑๒๗,๐๕๐	๐		๑														
๔๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑																	(๙,๕๐๐)	
	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)			๑๑๒,๕๐๐	๐		๑														
๔๕	คนงาน	-	๑																	(๙,๐๐๐)	
	คนงาน			๑๐๕,๐๐๐	๐		๑														
๔๖	คนงาน	-	๑																	(๙,๐๐๐)	
	คนงาน			๑๐๕,๐๐๐	๐		๑														
	<b>กองสาธารณสุขฯ (๐๖)</b>																				
๔๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑																		(๕๐,๒๖๐)
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			๕๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐		๑														
๔๘	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑																		(๓๖,๘๖๐)
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)			๔๕๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐		๑														
๔๙	งานศูนย์บริการสาธารณสุข	ชก.	๑																		(๓๖,๕๕๐)
	พยาบาลวิชาชีพ			๓๘๙,๕๐๐	๕๒,๐๐๐		๑														
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ																				
๕๐	พนักงานขับรถยนต์	ลจ.ประจำ	๑																		(๒๖,๒๖๐)
	พนักงานขับรถยนต์			๒๖๖,๗๖๐	๐		๑														



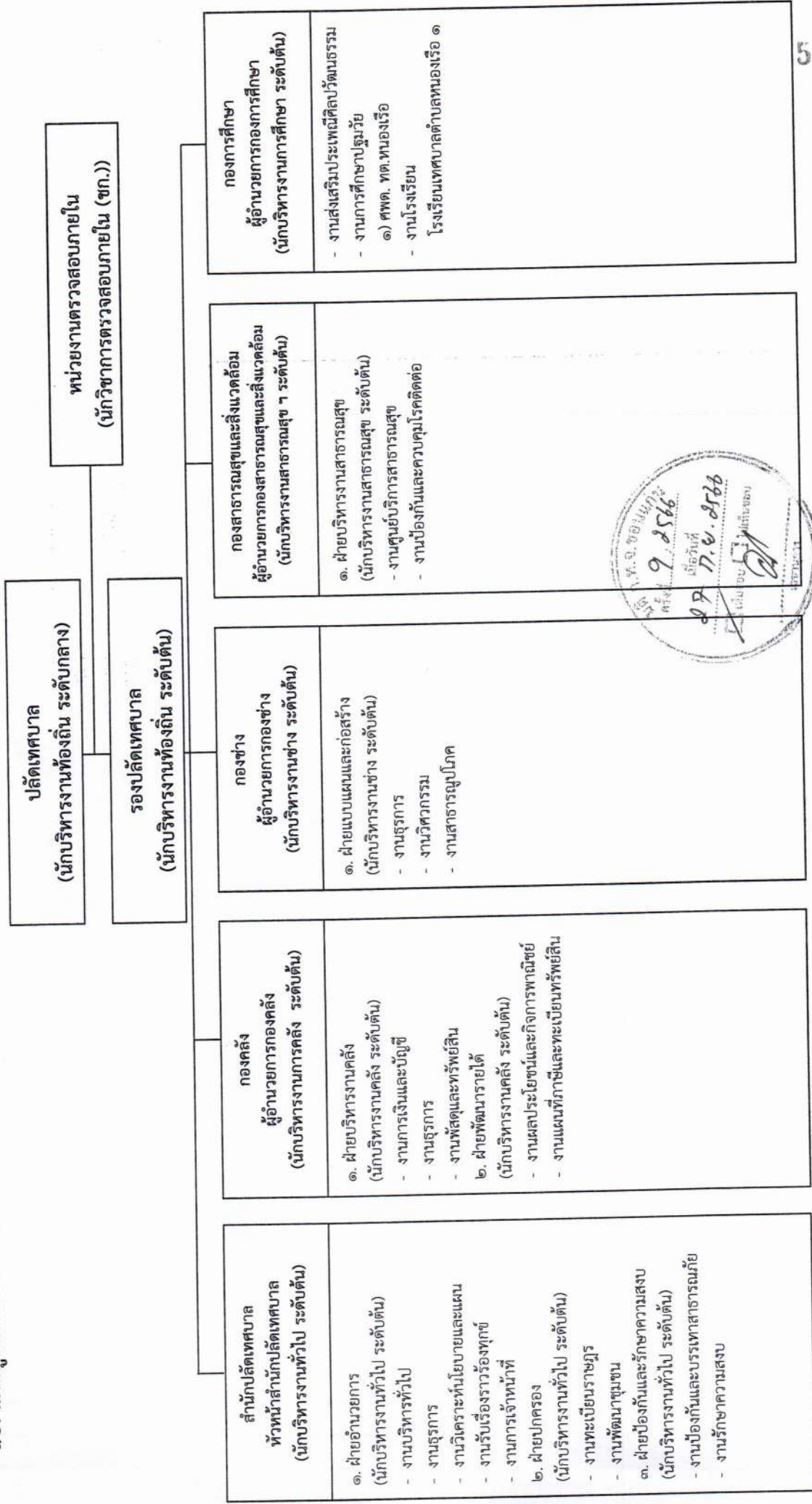
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง /วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			การที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑) ตำแหน่ง(๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๕๑	พนักงานขับรถจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๒๐๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๒๐๘,๖๔๐	๒๑๗,๑๔๐	๒๑๘,๖๔๐	(๑๖,๗๐๐)	
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	-	๑	๑๘๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๙๓,๗๖๐	๑๙๓,๗๖๐	๑๙๔,๒๖๐	(๑๑,๕๐๐)	
๕๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๐๒,๕๔๐	๒๐๐,๒๔๐	๒๐๘,๖๒๐	(๑๕,๔๐๐)	
๕๔	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๖๖,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๗๓,๔๐๐	๑๗๐,๓๖๐	๑๗๗,๖๘๐	(๑๓,๘๘๐)	
๕๕	ผู้ช่วยช่างเครื่องกล	-	๑	๑๖๖,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๗๓,๔๐๐	๑๗๐,๓๖๐	๑๗๗,๖๘๐	(๑๓,๘๘๐)	
๕๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๕๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	<b>กองการการศึกษา (๐๘)</b>																			
๕๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๖,๒๔๐	๔๖๓,๒๔๐	(๓๔,๖๘๐)	
๕๙	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๔,๗๖๐	(๒๐,๗๖๐)	
	<b>งานการศึกษาปฐมวัย</b>																			
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองเรือ</b>																			
๖๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	+	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(กำหนดเพิ่ม) เงินอุดหนุน
๖๑	ครู	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๒	ครูผู้ช่วย	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

กรมส่งเสริมการศึกษานานาชาติ  
 กระทรวงศึกษาธิการ  
 วันที่ ๑๗-๘-๒๕๖๖  
 ๘๗ ๗-๘-๒๕๖๖  
 ๘๗ ๗-๘-๒๕๖๖

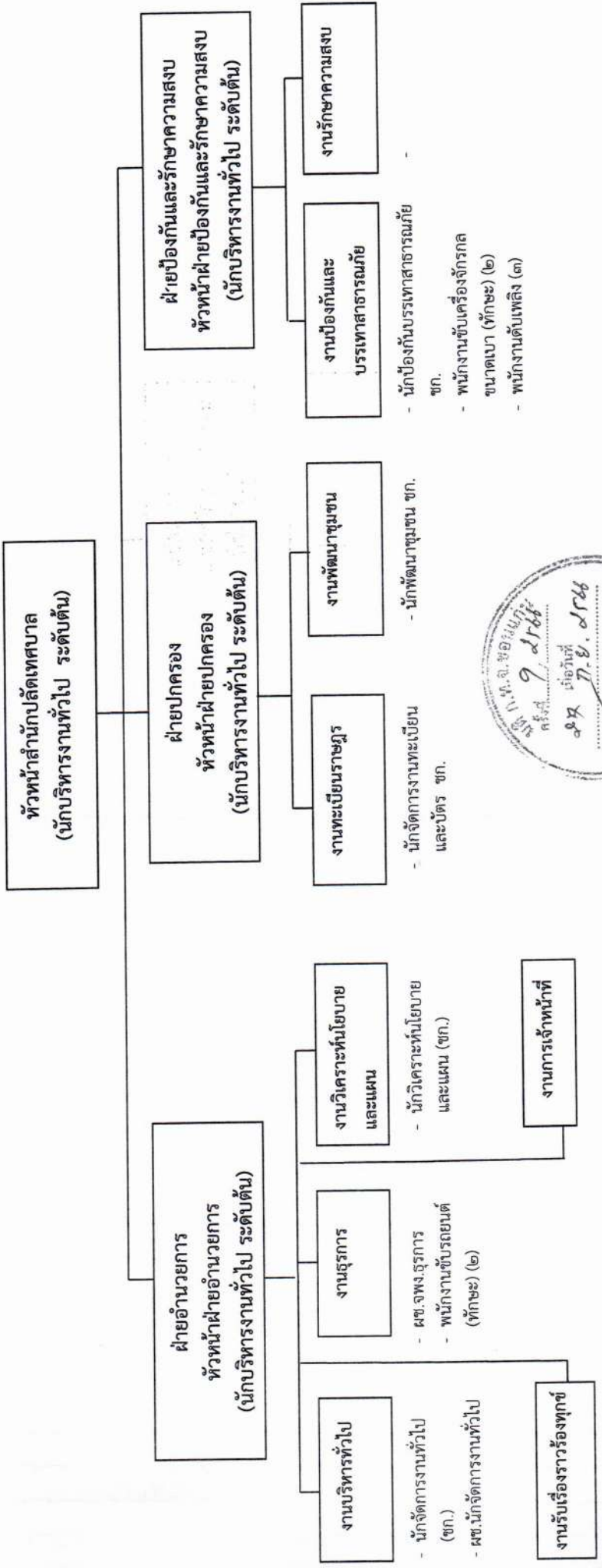
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง /วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	งานโรงเรียน																				
	โรงเรียนเทศบาลตำบลหนองเรือ ๑																				
๖๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ต้น	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๖	ครู	ศศ.๒	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๗	ครู	ศศ.๑	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๘	ภารโรง	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																				
	งานตรวจสอบภายใน																				
๖๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑๖๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	(๓๓,๓๕๐)
	รวมทั้งสิ้น		๖๙	๑๖,๕๖๖,๓๐๐	๕๑๖,๐๐๐	๕๑๖,๐๐๐	๖๘	๖๘	๖๘	-	-	-	๕๒๓,๒๖๐	๕๒๓,๒๖๐	๕๒๓,๒๖๐	๕๒๓,๒๖๐	๕๒๓,๒๖๐	๕๒๓,๒๖๐	๕๒๓,๒๖๐	๕๒๓,๒๖๐	
<b>➤ ปริมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %</b>																					
<b>➤ รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>																					
<b>➤ คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>																					
<b>➤ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗</b>																					



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



# โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

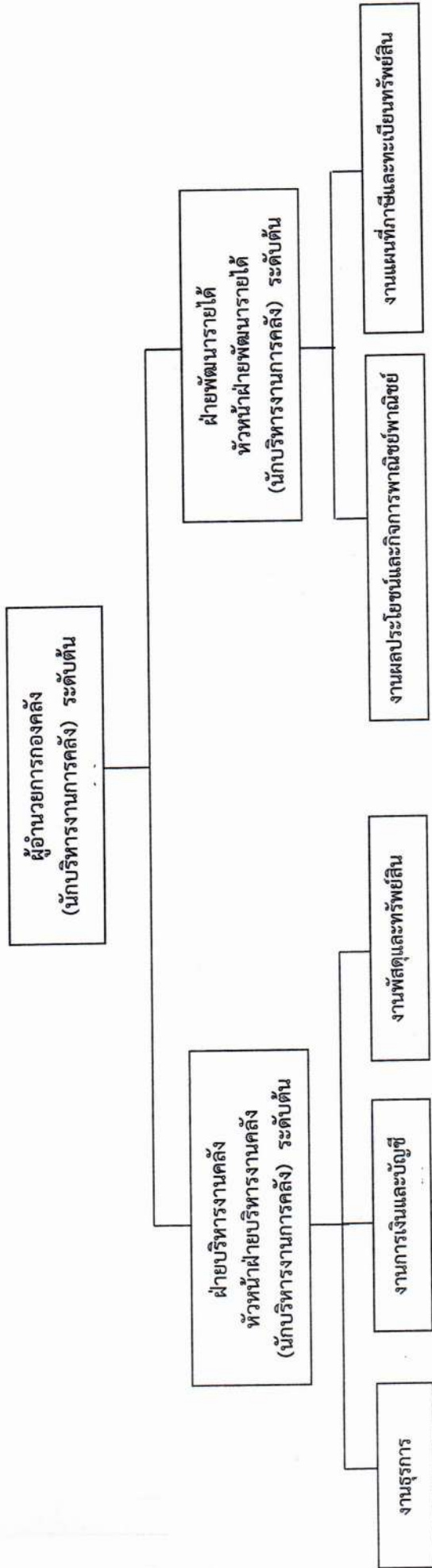


บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น		ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต้น	๔	ช.ช.	ข.พ.	ป.ก./ข.ก.	อส.	ป.ง./ข.ง.	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	๓
-	-	-	-	-	-	-	๗	-	-	-	-	-	-	-

- นิตกร ขก.  
- ผ.ช. นิตกร



## โครงสร้างองค์กร



- เจ้าพนักงานธุรการ ปง.

- นักวิชาการคลัง ชก.  
- ผช.จพง.การเงินและบัญชี

- นักวิชาการพัสดุ ปก.

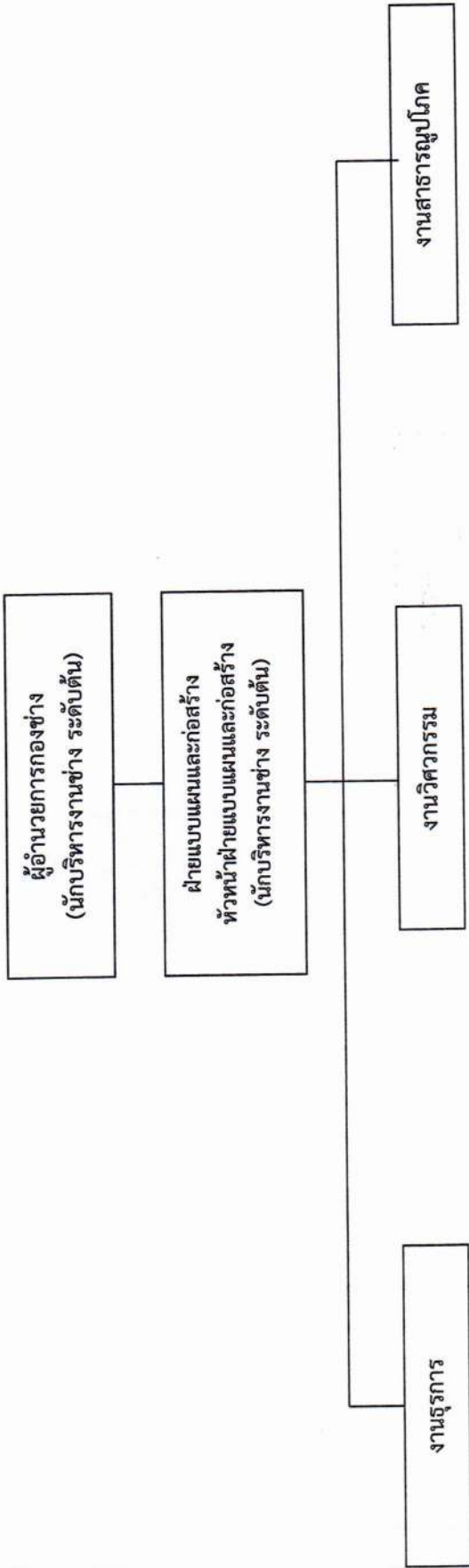
- จพง. จัดเก็บรายได้ ชง.  
- คนงาน

- ผช.นายช่างเขียนแบบ

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้าง			
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	อ.ส.	อ.ค.	อ.ค.	อ.ค.	อ.ค.	อ.ค.	อ.ค.		
-	-	-	๓	-	-	-	-	๒	-	๒	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑



## โครงสร้างกองช่าง



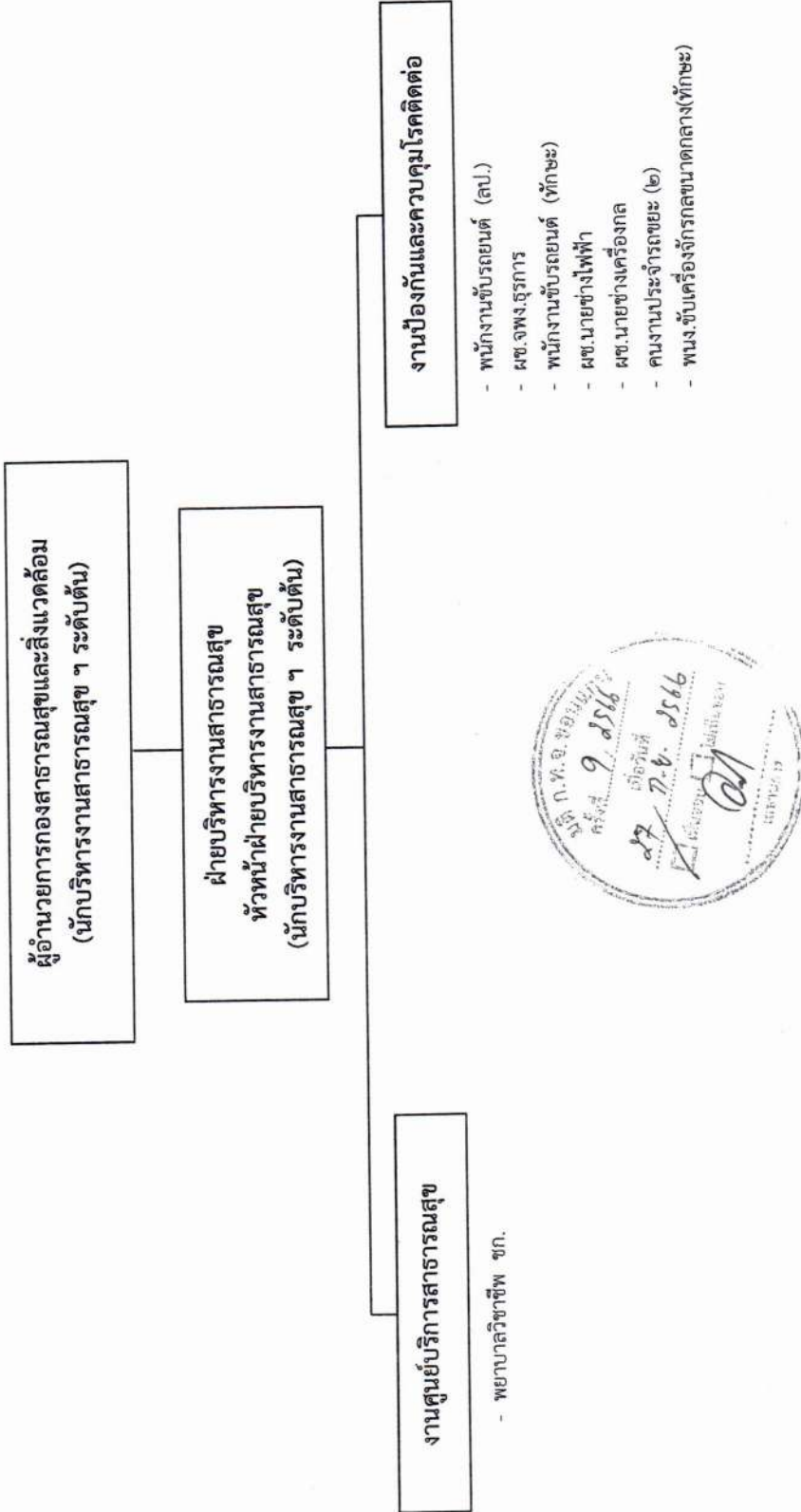
- นายช่างโยธา ปง./ขง.  
- คนงาน (๒)

- พนักงานขับรถยนต์ ( ทักษะ) (๒)  
- คนงาน (๒)

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
	สูง	กลาง	ต่ำ	บริหารสถานศึกษา	ครู	ชช.	ขพ.	ปค./ชก.	อส.		ปง./ขง.	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ
-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๔

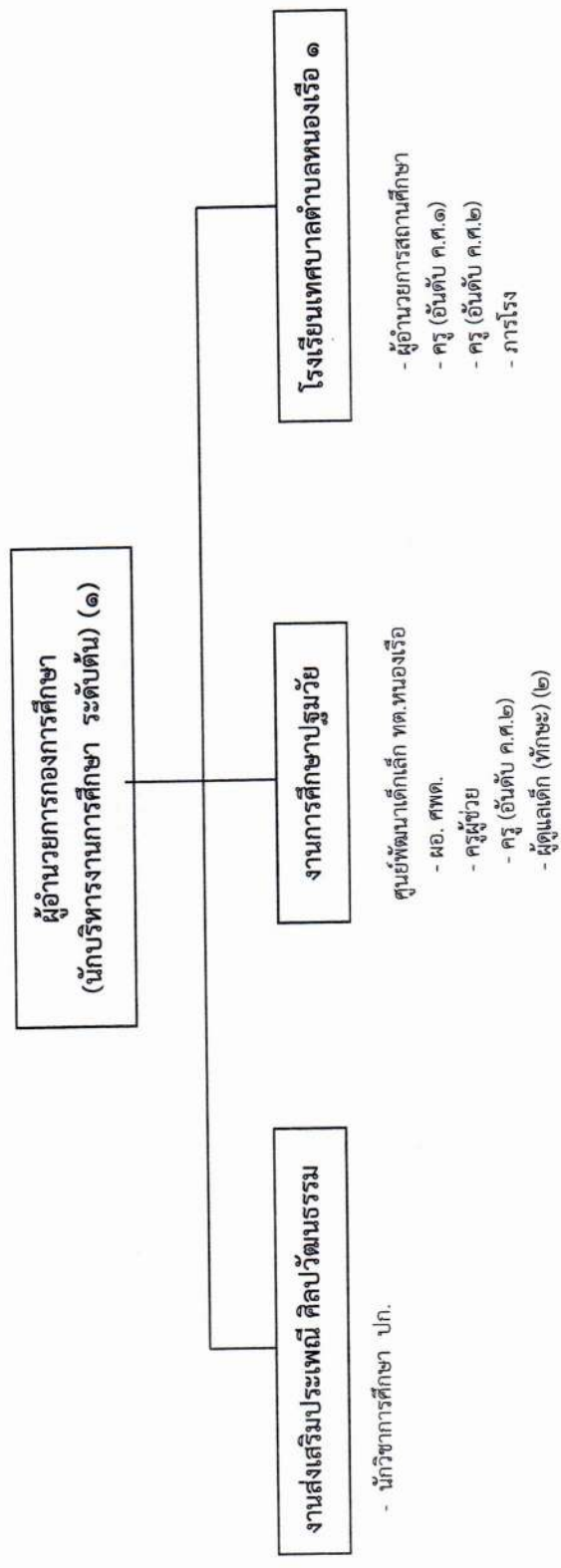


## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



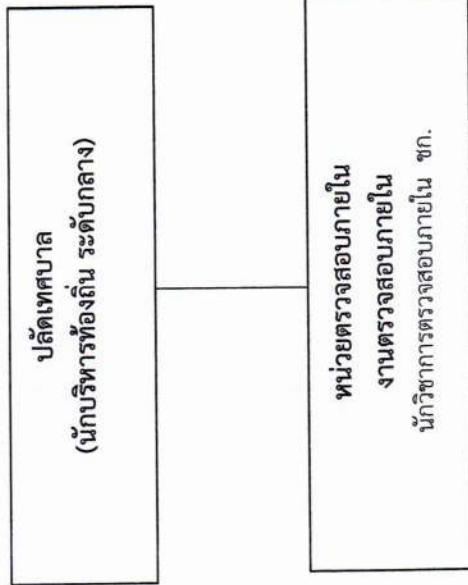
บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น		ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประกอบวิชาชีพ		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง			
	สูง	ต่ำ	บริหารสถานศึกษา	ครู	ศบ.	ศน.	ชช.	ชพ.	ป.ก./ชก.	อส.	ป.ง./ช.ง.	ผู้ช่วยพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๒	๒

### โครงสร้างกองการศึกษา



บริหารท้องถิ่น	อำนาจท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต่ำ	ครู	ศน.	ชพ.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ผู้เกี่ยวข้องพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป				
-	-	-	๑	๔	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๑				

### โครงสร้างการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายใน



บริหารท้องถิ่น	อำนาจท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต่ำ	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปค./ชก.	อส.	ปจ./ชง.	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าที่ร้อยโทสุรเดช ลักษณ์ะ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๐๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๕๔,๕๑๐ (๕๔,๕๑๐ x ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๕๖,๑๒๐
๒	นางสาวอุภาวดี ศรีปิตดา	ศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒,๖๖๐ (๕๒,๖๖๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๖๔,๕๖๐
๓	นางอรุณ อนุศรี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑,๕๖๐ (๕๒,๕๖๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๕๖,๖๕๐
๔	นายนิยม แต่มแก้ว	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔,๕๖๐ (๕๔,๕๖๐ x ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๑๖,๖๐๐
๕	นางรณันท์ ประทุมวัน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓,๕๖๐ (๒๖,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๗,๕๖๐
๖	นายชวลิต ภัคิณีแก้ว	ป.ตรี (รัฐศาสตรการปกครอง)	๐๑-๗-๐๐๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๐๑-๗-๐๐๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗	นางสาวพัชฌันธนา เจริญพันธ์	ป.รส (คอมพิวเตอร์)	๐๑-๗-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐๑-๗-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓,๕๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๕,๐๐๐
๘	นายวีรวัชร ใจสิริมา	ป.วช. (ช่างไฟฟ้า)	๐๑-๗-๐๐๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๐๑-๗-๐๐๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๖,๕๖๐ (๑๕,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๖,๕๕๐
๙	นายสัมพันธ์ ติตะปัน	ม.๖	๐๑-๗-๐๐๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๐๑-๗-๐๐๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๖,๖๐๐ (๑๓,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๖,๖๐๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๐	นางสาวพรพวงา เสงฆา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑๘,๕๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๘,๕๐๐
๑๑	นายคุณสิน อุ่นจันทร์	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๕๐
๑๒	นางสาววรรณิ์ จีนชัย	บ.บ.(นิติศาสตรบัณฑิต)	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๕	งานการเจ้าหน้าที่	-	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๕	ผู้ช่วยนิติกร	-	๒๔๘,๑๖๐ (๒๐,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๘,๑๖๐
๑๓	นางสาวณิชาสกุล บรรพโคตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	งานการเจ้าหน้าที่	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๘,๓๖๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๘,๓๖๐
๑๔	นางสาวสรวิณี ศรีคำพันธ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๑-๒-๐๐๖	งานการเจ้าหน้าที่	-	๐๑-๒-๐๐๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๗๘,๑๖๐ (๒๓,๑๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๘,๑๖๐
๑๕	นางสาวกิติวรรณ ศรีคำพันธ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	ฝ่ายปกครอง	ต้น	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๖,๕๖๐ (๓๙,๐๔๖ x ๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๖,๕๖๐
๑๖	นางสาวจุฑามาส ทะสา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๕	งานทะเบียนราษฎร	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๕	งานทะเบียนราษฎร	ชก.	๔๘๓,๑๖๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๖๐
๑๗	นางสาวอภัทร สาพันธ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	งานพัฒนชุมชน	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๘,๓๖๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๘,๓๖๐

๑๗ ๒๖ ๒๕๖๖  
 ๑๗ ๒๖ ๒๕๖๖  
 ๑๗ ๒๖ ๒๕๖๖  
 ๑๗ ๒๖ ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๒๙	จันทภักดิ์ พนมศรีวงษ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๐๕๒-๐๓-๒๕๐๓-๐๐๔	หัวหน้าสำนักงานและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕๒-๐๓-๒๕๐๓-๐๐๔	หัวหน้าสำนักงานและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๓๓,๖๐๐
๓๑	จันทภักดิ์ พนมศรีวงษ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๐๕๒-๐๓-๒๕๐๓-๐๐๓	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๐๕๒-๐๓-๒๕๐๓-๐๐๓	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๒๖,๖๐๐ (๓๐,๒๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๖,๖๐๐
๓๐	นพพรวุฒิ ถนอย	ป.๖	๐๑-๒-๐๐๗	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	๐๑-๒-๐๐๗	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	๓๓๗,๒๖๐ (๕,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๗,๒๖๐
๓๑	จันทภักดิ์ พนมศรีวงษ์	-	๐๑-๒-๐๐๔	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	๐๑-๒-๐๐๔	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๓๖,๔๐๐
๓๒	นพพรชัย พงษ์ระพี	ป.๔	๐๑-๒-๐๐๔	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	๐๑-๒-๐๐๔	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	๑๒๖,๒๖๐ (๑๐,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๖,๒๖๐
๓๓	นพสุพัทธ์ สิงห์	มศ.๓	๐๑-๒-๐๐๓	พนักงานดับเพลิง	-	๐๑-๒-๐๐๓	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๓๔	นพสุพัทธ์ เพลาณี	ป.๖	๐๑-๒-๐๐๒	พนักงานดับเพลิง	-	๐๑-๒-๐๐๒	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๓๕	นายอภิเดช โคตรโสภา	ม.๖	๐๑-๒-๐๐๓	พนักงานดับเพลิง	-	๐๑-๒-๐๐๓	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๓๖	นางลัดดาพร เก่งสูงเนิน	ศศ.บ (การศึกษาก้าวไกล)	๐๕๒-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๓	กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๕๒-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๓	กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๕๕๖,๖๐๐
๓๗	จันทภักดิ์ พนมศรีวงษ์	-	๐๕๒-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๒	กองคลัง (๐๔) หัวหน้าสำนักงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๕๒-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๒	กองคลัง (๐๔) หัวหน้าสำนักงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) ๕๕๖,๖๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๓๓,๖๐๐





ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขั้นบันได/เงินค่าตอบแทน	
๒๘	นางสาววิจิตรา จุฑะแสง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๔-๒๒๒๒-๐๐๑	งานการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง	ชก.	๐๕-๒-๐๔-๒๒๒๒-๐๐๑	งานการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๒๙	นางศุภพร จระมะระวัตร	ปวช.บัญชี	๐๔-๗-๐๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๐๔-๗-๐๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๓,๒๐๐ (๑๖,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๓,๒๐๐
๓๐	นางสุพิศตรา วงษ์สีดา	ปวส.บัญชี	๐๕-๒-๐๔-๔๑๑๑-๐๐๑	งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๕-๒-๐๔-๔๑๑๑-๐๐๑	งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๗๓,๑๒๐ (๒๒,๗๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๓,๑๒๐
๓๑	นางสาวภาวิยา อุตชัยเสียง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๕-๒-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๑	งานพัสดุและทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๐๕-๒-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๑	งานพัสดุและทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๘๔,๕๖๐ (๒๓,๗๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๖๐
๓๒	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๓	ฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๕-๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๓	ฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๙๓,๖๐๐
๓๓	นางสาวปัทมา ไชยบัว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๓๔	นายศรีศิลป์ ขนวีระยุทธ	ป.๓	๐๑-๗-๐๐๔	คนงาน	-	๐๑-๗-๐๐๔	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๕	นายสมเพชร ศรีกลางฉาย	ปวส.	๐๕-๗-๐๑๑	งานแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๐๕-๗-๐๑๑	งานแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-	๑๒๘,๕๖๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๓๖	นายฉลอง งามแก้ว	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๐๕-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๕-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖,๘๘๐ (๕๗,๒๕๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๖๐๘,๘๘๐
๓๗	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๕-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๓๘๓,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๘๓,๖๐๐
๓๘	นางสาวอรุณจิตร ศิระปิ่น	ปวส.(การบัญชี)	๐๕-๒-๐๕-๔๑๑๑-๐๐๑	งานธุรการ เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๐๕-๒-๐๕-๔๑๑๑-๐๐๑	งานธุรการ เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๓๙	นายสมชาย ศรีวัฒน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๕-๗-๐๐๕	พนักงาน	-	๐๕-๗-๐๐๕	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายวิธาน อนุสุรนาท	ป.ง.	๐๕-๗-๐๐๖	พนักงาน	-	๐๕-๗-๐๐๖	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายสมศักดิ์ เสริมอ้วน	ม.๖	๐๕-๗-๐๑๑	งานสาธารณูปโภค พนักงานขับรถยนต์	-	๐๕-๗-๐๑๑	งานสาธารณูปโภค พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๔๒	นายอนุภากร พานพงส์	ป.ตรี	๐๕-๗-๐๑๒	งานสาธารณูปโภค พนักงานขับรถยนต์	-	๐๕-๗-๐๑๒	งานสาธารณูปโภค พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๒,๑๖๐
๔๓	นายเปรมจิตร แก้วบัวลี	ม.๓	๐๕-๗-๐๐๗	พนักงาน	-	๐๕-๗-๐๐๗	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายสิทธิ พาศุวรรณ	ม.๓	๐๕-๗-๐๐๘	พนักงาน	-	๐๕-๗-๐๐๘	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ					
๔๖	ทั้งงานสหภาพฯ ทั่วไป	สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	กองสาธารณสุขฯ (๐๖) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	กองสาธารณสุขฯ (๐๖) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	(๓,๕๐๐ x ๑๒)	๕๖๕,๑๒๐	
๔๗	นางสาวณิชาภัทร์ แซ่ประเสริฐ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๒	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๒	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๔๕,๓๒๐	๔๕,๓๒๐	(๕,๐๐๐ x ๑๒)	๕๖๕,๑๒๐	
๔๘	พ.อ.อ.หญิงอรอนงค์ สลับศรี	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	งานศูนย์บริการสาธารณสุข ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	งานศูนย์บริการสาธารณสุข ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ	๓๒๓,๗๖๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๖,๕๕๐ x ๑๒)	๓๒๓,๗๖๐	
๔๙	นายชัชวาล ชัยเงิน	ม.๖	๐๖-๑-๐๐๒	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	๐๖-๑-๐๐๒	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	๒๒๕,๒๐๐	๒๒๕,๒๐๐	(๑๙,๕๐๐ x ๑๒)	๒๒๕,๒๐๐	
๕๐	นางยุพชัชวาล อินทรกำแหง	ม.๓	๐๖-๑-๐๑๓	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๐๖-๑-๐๑๓	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	(๑๒,๕๐๐ x ๑๒)	๑๕๐,๐๐๐	
๕๑	นายไพโรจน์ พรมเสถียร	ป.ตรี	๐๖-๑-๐๑๕	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรกรรม	๐๖-๑-๐๑๕	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรกรรม	๑๖๓,๗๖๐	๑๖๓,๗๖๐	(๑๓,๕๕๐ x ๑๒)	๑๖๓,๗๖๐	
๕๒	นายสมชัย รวยสง่า	ม.๖	๐๖-๑-๐๑๕	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	๐๖-๑-๐๑๕	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	๑๖๓,๗๖๐	๑๖๓,๗๖๐	(๑๓,๕๕๐ x ๑๒)	๑๖๓,๗๖๐	
๕๓	นายสิริศักดิ์ เกา่ง	ม.๖	๐๖-๑-๐๑๖	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๐๖-๑-๐๑๖	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๕๙,๕๐๐	๑๕๙,๕๐๐	(๑๓,๒๙๐ x ๑๒)	๑๕๙,๕๐๐	
๕๔	นายพิงเศษ พสุสุวรรณ	ม.๖	๐๖-๑-๐๑๗	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๐๖-๑-๐๑๗	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑๕๙,๕๐๐	๑๕๙,๕๐๐	(๑๓,๒๙๐ x ๑๒)	๑๕๙,๕๐๐	
๕๕	นายบุญเต็ม หัวโสม	ม.๖	๐๖-๑-๐๐๕	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ	๐๖-๑-๐๐๕	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๘,๖๖๖ x ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐	
๕๖	นายรัตน์ ธงวรรณงษ์	ม.๖	๐๖-๑-๐๑๐	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ	๐๖-๑-๐๑๐	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๘,๖๖๖ x ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐	
๕๗	นางจันทิมา จันทร์ศิลป์ บรมมา	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา (๐๔) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา (๐๔) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๕๖,๑๒๐	๓๕๖,๑๒๐	-	๓๕๖,๑๒๐	





## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองเรือ กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลหนองเรือ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลักทำงานเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลหนองเรือ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลหนองเรือ มีศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลตำบลหนองเรือจำนวน ๑ แห่ง พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์บริการสาธารณสุขจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้เทศบาลตำบลหนองเรือ มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทำให้เทศบาลตำบลหนองเรือ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองเรือตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น



- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหนองเรือเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหนองเรือประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลตำบลหนองเรือ

เทศบาลตำบลหนองเรือ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

#### ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรม



# ภาคผนวก

ให้แนบเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗  
ที่สภาเทศบาลเห็นชอบและได้รับอนุมัติจากนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้ว  
(เฉพาะหน้าสรุปที่มีลายมือชื่อผู้มีอำนาจได้ลงนาม)





เทศบัญญัติ  
 งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  
 เทศบาลตำบลหนองเรือ  
 อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 ) พ.ศ.2562 มาตรา 65 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลหนองเรือ และโดยเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

- ข้อ 1 เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- ข้อ 2 เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2566 เป็นต้นไป
- ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 56,600,500 บาท
- ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 56,600,500 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
<b>ด้านบริหารทั่วไป</b>	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	16,013,886
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	3,055,806
<b>ด้านบริการชุมชนและสังคม</b>	
แผนงานการศึกษา	10,685,540
แผนงานสาธารณสุข	3,157,180
แผนงานสังคมสงเคราะห์	140,000
แผนงานเคหะและชุมชน	4,125,883
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	1,639,540
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	845,000
<b>ด้านการเศรษฐกิจ</b>	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	7,467,250
แผนงานการพาณิชย์	230,000
<b>ด้านการดำเนินงานอื่น</b>	
แผนงานงบกลาง	9,240,415
<b>งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น</b>	<b>56,600,500</b>

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
<b>รวมรายจ่าย</b>	<b>0</b>

ข้อ 6. ให้นายกเทศมนตรีตำบลหนองเรือ ปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7. ให้นายกเทศมนตรีตำบลหนองเรือ มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 19 เดือน กันยายน พ.ศ.2566



(นางประทุมพร อภิทรัพย์จิระกุล)  
 ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลหนองเรือ

เห็นชอบ



(ลงนาม) นายกองโท.....

(พิชัย วันตา)

ตำแหน่ง นายอำเภอหนองเรือ ปฏิบัติราชการแทน  
 ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น



## ส่วนที่ ๒

- ⇒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ  
การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่  
ความรับผิดชอบของส่วนราชการ
- ⇒ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล  
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- ⇒ การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบ  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี





**ประกาศเทศบาลตำบลหนองเรือ**  
**เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ**  
**ของส่วนราชการของเทศบาล**

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลหนองเรือ ได้ขอความเห็นชอบกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการของเทศบาลต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น)

บัดนี้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลหนองเรือ ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็นประเภทสามัญ การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการของเทศบาล ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๑๘๐ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๑, ๒๕๒, ๒๕๓, ๒๕๔, ๒๕๗, ๒๕๘ และ ๒๖๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลหนองเรือ จึงกำหนดส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้เทศบาล ดังต่อไปนี้

**ปลัดเทศบาล** (นักบริหารงานท้องถิ่น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ เรื่องที่นายกเทศมนตรีสั่งการเกี่ยวกับนโยบายของเทศบาลเรื่องที่เกี่ยวข้อง ระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาล เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้บังคับบัญชา เรื่องในหน้าที่สำนักงานเทศบาล เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็น เป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณีพิเศษอื่นใด เรื่องที่ปลัดเทศบาลสั่งการโดยเฉพาะ เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

**รองปลัดเทศบาล** (นักบริหารงานท้องถิ่น)เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล รองจากปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาลหากกฎหมายระเบียบข้อบังคับนั้น มิได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น และปลัดเทศบาลได้มอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทน

**๑. สำนักปลัดเทศบาล** มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และควบคุมการปฏิบัติงานธุรการ ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน ดังนี้



๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การควบคุม กำกับดูแล และอำนวยการดำเนินงานของงานสารบรรณ งานเลขานุการผู้บริหาร และงานส่งเสริมการ ท้องเที่ยว

๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การดำเนินงานสารบรรณของเทศบาล
- (๒) การดูแลรักษาจัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ห้องประชุม วัสดุอุปกรณ์การติดต่อและ อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานพิธีการต่าง ๆ และงานต้อนรับ
- (๓) การประชุมคณะผู้บริหารเทศบาลและพนักงานเทศบาล และจัดเตรียมเอกสารและ จัดบันทึกรายงานการประชุม
- (๔) การสาธารณกุศลของเทศบาล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ
- (๕) การตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
- (๖) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- (๗) การจัดทำคำสั่ง และประกาศของเทศบาล
- (๘) การดำเนินงานธุรการการประชุมสภาเทศบาล
- (๙) ดำเนินการสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อทำกิจกรรมในด้านต่าง ๆ
- (๑๐) แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นทีปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชน
- (๑๑) ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด
- (๑๒) อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (๑๓) การดำเนินงานนโยบายต่าง ๆ ด้านการพัฒนาชุมชน ของผู้บริหารและของรัฐบาล
- (๑๔) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๑.๑.๒ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานสาธารณกุศลของเทศบาลและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือมา
- (๒) งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
- (๓) งานเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีในสังกัด
- (๔) งานสวัสดิการของสำนักปลัดเทศบาล
- (๕) งานต้อนรับและเลี้ยงรับรองต่างๆ
- (๖) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่

- (๑) งานการวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการ ประเมินผลตามแผนทุกระดับ
- (๒) งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของเทศบาลและหน่วยงานหรือ องค์กรที่เกี่ยวข้อง
- (๓) งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้-รายจ่าย ของเทศบาลในอนาคต
- (๔) งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อสนองหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- (๕) งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเทศบาลและความพอเพียง ของบริการสาธารณูปโภคหลัก



(๖) งานจัดทำ และเรียบเรียงแผนพัฒนาการกำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนาระยะปานกลาง และแผนประจำปี

(๗) งานประสานงานกับหน่วยงานในเทศบาลและหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการสาธารณูปการในเขตเทศบาลและหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานตามแผน

(๘) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๔ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ มีหน้าที่

(๑) งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายร่างและพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง

(๒) งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานตามกฎหมาย

(๓) งานสอบสวน ดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์

(๔) งานสอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติ

(๕) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

(๒) งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ

(๓) งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก

(๔) งานทะเบียนประวัติ และบัตรประจำตัวพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

(๕) งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

(๖) งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

(๗) งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง

(๘) งานพัฒนาบุคลากร

(๙) งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

(๑๐) งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(๑๑) งานประกันสังคมลูกจ้างเทศบาล

(๑๒) งานการลาประเภทต่าง ๆ ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

(๑๓) งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ ฝ่ายปกครอง มีหัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การควบคุม กำกับดูแล งานทะเบียนราษฎร และอำนวยความสะดวกดำเนินงานของงานต่าง ๆ ดังนี้

๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) งานบังคับการตามพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร พ.ศ. ๒๕๓๔

(๒) งานบังคับการตาม พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. ๒๕๐๘

(๓) งานปฏิบัติตามระเบียบสำนักทะเบียนกลางว่าด้วยการทะเบียนราษฎร

(๔) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒.๒ งานพัฒนาชุมชน

(๑) งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน

(๒) งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน



- (๓) งานจัดระเบียบชุมชน
- (๔) งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปสู่ชุมชน
- (๕) งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้ชุมชน
- (๖) งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา

การอนามัย และสุขภาพ

- (๗) การส่งเสริมอาชีพ
- (๘) การแจกจ่ายเบี้ยยังชีพ
- (๙) การสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้พิการ และบุคคลไร้ที่พึ่ง
- (๑๐) การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน
- (๑๑) ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ เข้าใจ ริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น
- (๑๒) ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน
- (๑๓) การแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ
- (๑๔) งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ** มีหัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ(นักบริหารงานทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การควบคุม กำกับดูแล และอำนวยความสะดวกการดำเนินงานของงานต่าง ๆ ดังนี้

**๑.๓.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

- (๑) การควบคุมและบังคับตาม พ.ร.บ.ป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒) งานตรวจอาคารสถานที่ที่อาจจะเกิดอัคคีภัยได้ง่าย
- (๓) งานควบคุมและตรวจสถานที่ของนายตรวจอัคคีภัย
- (๔) งานควบคุมกำจัดหรือทำลายสิ่งทีอาจเกิดอัคคีภัยในสถานที่
- (๕) งานทำแผนการตรวจระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๖) งานส่งเสริมการจัดให้มีระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๗) งานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ระบบความปลอดภัย
- (๘) งานตรวจสอบและรับรองระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๙) งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- (๑๐) งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
- (๑๑) งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกัน

บรรเทาและระงับสาธารณภัยต่างๆ

- (๑๒) งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๓) งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
- (๑๔) งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
- (๑๕) งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะรวมทั้งดำเนินการด้าน

กฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย ฯลฯ

**๑.๓.๒ งานรักษาความสงบ**

(๑)งานควบคุมตรวจสอบและการขออนุญาตกิจการค้า/สถานประกอบการ/สถานบันเทิงที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและเหตุรำคาญ



- (๒) งานประสานงานจังหวัด อำเภอ และการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
- (๓) งานศึกษาและวิเคราะห์แผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงแห่งชาติ
- (๔) งานบังคับใช้ทางด้านกฎหมายตามเทศบัญญัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- (๕) งานมวลชนต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน ฯลฯ
- (๖) งานที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๒. กองคลัง** มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงินการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบตลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยส่วนราชการภายในดังนี้

**๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** มีหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านวิชาการ โดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย กำหนดมาตรการและแผนการดำเนินงาน พร้อมทั้งควบคุมกำกับปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑.๑ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานโต้ตอบหนังสือราชการของกองคลัง
- (๒) งานลงรับ - ส่งหนังสือราชการของกองคลัง
- (๓) งานควบคุมเก็บรักษาเอกสารและหนังสือราชการ
- (๔) งานควบคุมดูแลการเงินและบัญชีของกองคลัง
- (๕) งานจัดซื้อ - จัดจ้างพัสดุของกองคลัง
- (๖) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานตรวจสอบการเบิกจ่ายทุกประเภท
- (๒) งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
- (๓) งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย
- (๔) งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- (๕) งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ
- (๖) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานการซื้อและการจ้าง
- (๒) งานการซ่อมและบำรุงรักษา
- (๓) งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ
- (๔) งานการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ
- (๕) งานการเก็บรักษาและการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์



- (๖) งานจัดทำบัญชีวัสดุ - ครุภัณฑ์
- (๗) งานการจัดทำประกาศประกวดราคา
- (๘) งานการตรวจสอบพัสดุประจำปี
- (๙) งานการหาซื้อเท็จจริงกรณีพัสดุชำรุดเสื่อมสภาพ
- (๑๐) งานการจำหน่ายพัสดุ/การลงจ่ายออกจากบัญชี
- (๑๑) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้** มีหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านวิชาการ โดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย กำหนดมาตรการและแผนการดำเนินงาน พร้อมทั้งควบคุมกำกับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานต่าง ๆ ดังนี้

**๒.๓.๑ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) จัดหาประโยชน์ในทรัพย์สินของเทศบาลทั้งหมด
- (๒) จัดหาประโยชน์ในทรัพย์สินของกรมธนารักษ์ที่เทศบาลเช่าแล้วนำมาจัดประโยชน์โดยให้

ประชาชนทั่วไปเช่าช่วง

- (๓) เก็บเงินค่าเช่าพื้นที่ที่จัดประโยชน์ทั้งหมด
- (๔) จัดทำสัญญาเช่าทุกพื้นที่ที่จัดประโยชน์
- (๕) จัดทำการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมต่อสำนักงานที่ดินจังหวัดขอนแก่นกรณีที่ต้องจดทะเบียนตามกฎหมาย

ทะเบียนตามกฎหมาย

- (๖) โต้ตอบหนังสือราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาประโยชน์
- (๗) เปรียบเทียบการชำระค่าเช่ากรณีที่มีการค้างชำระ
- (๘) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับมอบหมาย

**๒.๓.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน
- (๒) งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่
- (๓) งานปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- (๔) งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม
- (๕) งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน รหัสชื่อเจ้าของและรหัสชื่อผู้ชำระภาษี
- (๖) งานการจัดทำรายงานเสนองานแผนที่ภาษี และงานทะเบียนทรัพย์สินประจำเดือน
- (๗) งานจัดเก็บและบำรุงรักษาแผนที่ภาษี ทะเบียนทรัพย์สินและเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ
- (๘) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



**๓.) กองช่าง** มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน



เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง รวมทั้งการจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านวัสดุที่ใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบและก่อสร้างอาคารโรงงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแลรักษา ตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสียและมลพิษในด้านอื่นๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน ดังนี้

**๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** มีหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านวิชาการ โดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย กำหนดมาตรการและแผนการดำเนินงาน พร้อมทั้ง ควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานต่าง ๆ ดังนี้

**๓.๑.๑ งานธุรการ** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) งานสารบรรณและงานเลขานุการ  
 (๒) งานดูแลรักษา จัดเตรียม ประสานงานและให้บริการเรื่องสถานที่วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

(๓) งานประสานงานเกี่ยวกับการประชุม

(๔) งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ

(๕) งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ

(๖) งานจัดทำคำสั่งและประกาศ

(๗) งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน

(๘) งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ

(๙) งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ

(๑๐) งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(๑๑) งานสวัสดิการพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของกองช่าง

(๑๒) งานควบคุมและจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและงบประมาณของกองช่าง

(๑๓) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๓.๑.๒) งานวิศวกรรม** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) ออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม

(๒) งานวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม

(๓) งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม

(๔) งานออกแบบรายการละเอียดทางด้านวิศวกรรม

(๕) งานสำรวจหาข้อมูลรายละเอียด ออกแบบกำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม

(๖) งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยทางด้านวิศวกรรม

(๗) งานประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม

(๘) งานควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม

(๙) งานบริหารแบบแปลนก่อสร้างอาคารให้แก่ประชาชน

(๑๐) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



**๓.๑.๓) งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

(๑) งานด้านการก่อสร้างถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่น ๆ

งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง

(๒) งานซ่อมบำรุงถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า

(๓) งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา

(๔) งานประมาณราคาเกี่ยวกับการบำรุงรักษาทางและสะพาน

(๕) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

(นักบริหารงานสาธารณสุข) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขภาพภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน ดังนี้

**๔.๑) ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)**

เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านวิชาการ โดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย กำหนดมาตรการและแผนการให้บริการ พร้อมทั้ง ควบคุมกำกับปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานต่าง ๆ ดังนี้

**๔.๑.๑) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

(๑) งานวางแผน ค้นคว้า วิจัยการให้บริการงานป้องกันโรคติดต่อในพื้นที่รับผิดชอบ

(๒) ป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคในโรงเรียนและชุมชน

(๓) งานป้องกันโรคติดต่อ

(๔) งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค

(๕) การสอบสวนและควบคุมโรคติดต่อ

(๖) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๔.๑.๒) งานศูนย์บริการสาธารณสุข มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

(๑) การบริหารจัดการการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์บริการสาธารณสุขเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีคุณภาพและครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ

(๒) การให้การดูแลการให้บริการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยเรื้อรังและพิการแก่ประชาชนในชุมชน

(๓) การวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานบริการและสุขภาพของประชาชน

(๔) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๕. กองการศึกษา มีผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๘-**

๒๑๐๗-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานโรงเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดและพิพิธภัณฑสถานเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน ดังนี้



**๕.๑) งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย รวบรวม องค์กรความรู้ทางด้านศิลปะ และวัฒนธรรม
- (๒) งานพัฒนาแหล่งมรดกทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม
- (๓) งานฟื้นฟู รักษาและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๔) งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม
- (๕) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น
- (๖) ศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาคุณค่าทางด้านวัฒนธรรมและจริยธรรมของสังคม
- (๗) ส่งเสริมความร่วมมือและเสริมสร้างความสัมพันธ์ด้านวัฒนธรรม
- (๘) ส่งเสริมความร่วมมือและเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางด้านวัฒนธรรมระหว่างองค์กรหรือ

หน่วยงานภาคเอกชนระหว่างประเทศ

- (๙) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานด้าน

วัฒนธรรม

- (๑๐) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม
- (๑๑) สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรม
- (๑๒) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๕.๒) งานการศึกษาปฐมวัย**

- (๑) งานควบคุมดูแลการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน
- (๒) งานควบคุม จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนแก่โรงเรียน
- (๓) งานติดต่อประสานงานกับสถานที่ศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (๔) การจัดตั้งสถานเลี้ยงดูเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๕) งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- (๖) งานเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่าง ๆ กฎ ระเบียบ และนโยบายของทางราชการอันเกี่ยวกับการ

การจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

- (๗) งานพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน
- (๘) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชีเอกสาร การเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นางประทุมพร อภิทรัพย์จิระกุล)  
นายกเทศมนตรีตำบลหนองเรือ





**ประกาศเทศบาลตำบลหนองเรือ**  
**เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง**

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลหนองเรือ ได้รายงานขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลหนองเรือ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๙๑๘๐ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔, ๑๗, ๑๘, และข้อ ๑๙ แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลหนองเรือ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น)	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๒	รองปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น)	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>					
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบพ.งานทั่วไป)	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>					
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นบพ.งานทั่วไป)	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>					
๕	นักจัดการงานทั่วไป	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๐๑-๒-๐๐๑	(คุณวุฒิ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานธุรการ</b>					
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๑-๒-๐๐๒	(คุณวุฒิ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๘	พนักงานขับรถยนต์	๐๑-๒-๐๐๓	(ทักษะ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๙	พนักงานขับรถยนต์	๐๑-๒-๐๐๔	(ทักษะ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>					
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ปก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานรับเรื่องร้องทุกข์</b>					
๑๑	นิติกร	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๑๒	ผช.นิติกร	๐๑-๒-๐๐๕	(คุณวุฒิ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	



ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
	<b>งานกรเจ้าหน้าที่</b>					
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๑๔	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๐๑-ภ-๐๐๖	(คุณวุฒิ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>ฝ่ายปกครอง</b>					
๑๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นบห.งานทั่วไป)	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานทะเบียนราษฎร</b>					
๑๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานพัฒนาชุมชน</b>					
๑๗	นักพัฒนาชุมชน	๐๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</b>					
๑๘	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นบห.งานทั่วไป)	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>					
๑๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๐๕-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๐๑-ภ-๐๐๗	(ทักษะ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๐๑-ภ-๐๐๘	(ทักษะ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๐๑-ภ-๐๐๙	(ทักษะ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๒๓	พนักงานดับเพลิง	๐๑-ท-๐๐๑	(ทั่วไป)	๓	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๒๔	พนักงานดับเพลิง	๐๑-ท-๐๐๒	(ทั่วไป)	๓	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๒๕	พนักงานดับเพลิง	๐๑-ท-๐๐๓	(ทั่วไป)	๓	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานรักษาความสงบ</b>					
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>					
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นบห.งานการคลัง)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>					
๒๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นบห.งานการคลัง)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานการเงินและบัญชี</b>					
๒๘	นักวิชาการคลัง	๐๕-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐๔-ภ-๐๑๐	(คุณวุฒิ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานธุรการ</b>					
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	ปง.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>					
๓๑	นักวิชาการพัสดุ	๐๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ปก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>					
๓๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นบห.งานการคลัง)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</b>					
๓๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ชง.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๓๔	คนงาน	๐๑-ท-๐๐๔	(ทั่วไป)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	



ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
	<b>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</b>					
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๐๕-ภ-๐๑๑	(คุณวุฒิ)			
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>			๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.งานช่าง)	๐๕-๒-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>					
๓๗	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นบห.งานช่าง)	๐๕-๒-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๒	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานธุรการ</b>					
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	ปง.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานวิศวกรรม</b>					
๓๙	นายช่างโยธา	๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๔๐	คนงาน	๐๕-ท-๐๐๕	(ทั่วไป)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๔๑	คนงาน	๐๕-ท-๐๐๖	(ทั่วไป)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานสาธารณสุข</b>					
๔๒	พนักงานขับรถยนต์	๐๕-ภ-๐๑๒	(ทักษะ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๔๓	พนักงานขับรถยนต์	๐๕-ภ-๐๑๓	(ทักษะ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๔๔	คนงาน	๐๕-ท-๐๐๗	(ทั่วไป)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๔๕	คนงาน	๐๕-ท-๐๐๘	(ทั่วไป)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>กองสาธารณสุขฯ (๐๖)</b>					
๔๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบห.งานสาธารณสุข)	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>					
๔๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นบห.งานสาธารณสุข)	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานศูนย์บริการสาธารณสุข</b>					
๔๘	พยาบาลวิชาชีพ	๐๕-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</b>					
๔๙	พนักงานขับรถยนต์	๐๖-ภ-๐๐๑	ลจ.ประจำ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๖-ภ-๐๑๔	(คุณวุฒิ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๕๑	พนักงานขับรถยนต์	๐๖-ภ-๐๑๕	(ทักษะ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๐๖-ภ-๐๑๖	(คุณวุฒิ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๐๖-ภ-๐๑๗	(คุณวุฒิ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๕๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๐๖-ภ-๐๑๘	(ทักษะ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๕๕	คนงาน	๐๖-ท-๐๐๙	(ทั่วไป)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
๕๖	คนงาน	๐๖-ท-๐๑๐	(ทั่วไป)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>					
๕๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบห.งานการศึกษา)	๐๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	



ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
	<b>งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</b>					
๕๘	นักวิชาการศึกษา	๐๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ปก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล</b>					
๕๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	เงินอุดหนุน
๖๐	ครูผู้ช่วย	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๙	-	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	เงินอุดหนุน
๖๑	ครู	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๐	(คศ.๒)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	เงินอุดหนุน
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-ย-๐๐๑	(คุณวุฒิ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	เงินอุดหนุน
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-ย-๐๐๒	(คุณวุฒิ)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	เงินอุดหนุน
	<b>โรงเรียนเทศบาลตำบลหนองเรือ ๑</b>					
๖๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓๕๐๕๙ -๑	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	เงินอุดหนุน
๖๕	ครู	๐๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๖๔	(คศ.๒)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	เงินอุดหนุน
๖๖	ครู	๐๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๖๕	(คศ.๑)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	เงินอุดหนุน
๖๗	ภารโรง	๑๕๕๐ - ๔	(ทั่วไป)	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	เงินอุดหนุน
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>					
	<b>งานตรวจสอบภายใน</b>					
๖๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๐๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๖	

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นางประทุมพร อภิทรัพย์จิระกุล)  
นายกเทศมนตรีตำบลหนองเรือ





## คำสั่งเทศบาลตำบลหนองเรือ

ที่ ๕๐๐/๒๕๖๖

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

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลหนองเรือ ได้ขอความเห็นชอบการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลหนองเรือ จัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่นด่วนที่สุด ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๙๑๘๐ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๓ ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมเทศบาลตำบลหนองเรือ จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นางประทุมพร อภิทรัพย์จิระกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองเรือ





**บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งการรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองเรือ**  
**อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น**  
**แบบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลหนองเรือ ที่ ๕๐๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑	ว่าที่ร้อยโทสุเนศ ลักษณะ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๕๘๘,๑๒๐ (๕๘,๐๑๐ x ๑๒)	๕๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๕๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๕๘๘,๑๒๐		
๒	นางสาวสุภาวดี ศรีบิดา	ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒๖,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๗,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๖,๙๖๐		
๓	นางอรุณ อนุศรี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๔,๖๘๐ (๔๒,๘๘๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๗,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๔,๖๘๐		
๔	นายมีธม แสงแก้ว	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	ฝ่ายอำนวยการ (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นับบริหารงานทั่วไป))	ต้น	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	ฝ่ายอำนวยการ (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นับบริหารงานทั่วไป))	ต้น	๕๘๘,๖๐๐ (๔๘,๕๕๐ x ๑๒)	๕๘,๐๐๐ (๗,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๘๖,๖๐๐		
๕	นางวรรณัทธ์ ประทุมวัน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	งานบริหารทั่วไป (นับจัดการงานทั่วไป)	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	งานบริหารทั่วไป (นับจัดการงานทั่วไป)	ชก.	๓๗๙,๕๒๐ (๒๖,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๗๙,๕๒๐		
๖	นายชวิต ภัคสีแก้ว	ป.ตรี (รัฐศาสตรการปกครอง)	๐๑-๗-๐๐๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๐๑-๗-๐๐๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐		
๗	นางสาวพัชฌมา เหมะทัน	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๐๑-๗-๐๐๒	งานธุรการ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)	-	๐๑-๗-๐๐๒	งานธุรการ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)	-	๓๓๘,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐		
๘	นายเวรวัตร โฉงนิมา	ปวช. (ช่างไฟฟ้า)	๐๑-๗-๐๐๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๐๑-๗-๐๐๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๘๖,๘๘๐ (๑๕,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๖,๘๘๐		
๙	นายสัมฤทธิ์ คีตะบัน	ม.๖	๐๑-๗-๐๐๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๐๑-๗-๐๐๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๒๖,๒๐๐ (๑๑,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๖,๒๐๐		

วันที่ ๙ เดือน ๑๑ พ.ศ. ๒๕๖๖  
 นายอำเภอ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑๐	นางสาวพรพภา เสนาภา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๔๘,๕๐๐ (๑๘,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๘,๕๐๐
๑๑	นายคุณเงิน คุ้มจันทร์	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	งานรับเรื่องร้องทุกข์	ช.ก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	งานรับเรื่องร้องทุกข์	ช.ก.	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๕๐
๑๒	นางสาววรรณณี ชินชัย	นบ.(นิติศาสตรบัณฑิต)	๐๑-๒-๐๑๕	ผู้ช่วยนิติกร	-	๐๑-๒-๐๑๕	ผู้ช่วยนิติกร	-	๒๔๘,๕๐๐ (๒๐,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๘,๕๐๐
๑๓	นางสาวนันทิชาล วรรณไตร	บริหารรัฐกิจบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	งานการเจ้าหน้าที่	ช.ก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	งานการเจ้าหน้าที่	ช.ก.	๔๐๘,๒๖๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๘,๒๖๐
๑๔	นางสาวสรณณี ศรีคำพันธ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๑-๒-๐๐๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๐๑-๒-๐๐๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๘๘,๕๐๐ (๒๓,๒๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๘,๕๐๐
๑๕	นางสาวศิริวรรณ ศรีคำพันธ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	ฝ่ายปกครอง	ต้น	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	ฝ่ายปกครอง	ต้น	๔๖๘,๘๖๐ (๓๘,๐๘๐ X ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๘,๘๖๐
๑๖	นางสาวสุภาภัส พะสา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๔	งานทะเบียนราษฎร	ช.ก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๔	งานทะเบียนราษฎร	ช.ก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๑๗	นางสาวอำพร สานพันธ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	งานพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๐๕-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	งานพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๔๐๘,๒๖๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๘,๒๖๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๘	-ว่าง-		๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๓๓,๖๐๐
๑๙	จำเริญวิชาติ ดวงแขวงษ์	วิทยาลัยการศึกษาดุสิต	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๒๐	นายทรงวุฒิ ลานอย	ป.๖	๐๑-๓-๐๐๗	พนักงานชั้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๐๑-๓-๐๐๗	พนักงานชั้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๒๑	-ว่าง-		๐๑-๓-๐๐๘	พนักงานชั้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๐๑-๓-๐๐๘	พนักงานชั้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๑๗,๕๐๐
๒๒	นายธงชัย พงษ์ระพี	ป.๔	๐๑-๓-๐๐๔	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๐๑-๓-๐๐๔	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๒,๑๖๐
๒๓	นายสุพิศ สิงห์ทุ	มศ.๓	๐๑-๓-๐๐๑	พนักงานดับเพลิง	-	๐๑-๓-๐๐๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๖ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๔	นายสำเภาดี เหลาณี	ป.๖	๐๑-๓-๐๐๒	พนักงานดับเพลิง	-	๐๑-๓-๐๐๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๖ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๕	นายมนโช โดทรโยธา	ม.๖	๐๑-๓-๐๐๓	พนักงานดับเพลิง	-	๐๑-๓-๐๐๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๖ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๖	นางสังข์ธนา เกิ่งสูงเนิน	ศส.บ (การจัดการทั่วไป)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๕๕๖,๖๕๐
๒๗	-ว่าง-		๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ผู้อำนวยการงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ผู้อำนวยการงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๓๓,๖๐๐

๒๕๖๖-๐๕-๒๕

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบตัวกาลังเดิม			กรอบตัวกาลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๘	นางสาววิจิตรา จุฑะแสง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๔-๒๒๒-๐๐๓	งานการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง	ชก.	๐๕-๒-๐๔-๒๒๒-๐๐๓	งานการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๐๒,๗๖๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๖๐
๒๙	นางสาวจรุญชร์	ปวช.บัญชี	๐๔-๗-๐๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๐๔-๗-๐๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๔๓๓,๒๐๐ (๓๖,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๔๓๓,๒๐๐
๓๐	นางสุพิศดา วงษ์สีดา	ปวส.บัญชี	๐๕-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๕-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๓๓,๑๒๐ (๒๒,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๓,๑๒๐
๓๑	นางสาวสาธิตา อู้อึ้งแสง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๕-๒-๐๔-๒๒๒-๐๐๓	งานพัสดุและทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุ	ปท.	๐๕-๒-๐๔-๒๒๒-๐๐๓	งานพัสดุและทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุ	ปท.	๒๘๔,๕๖๐ (๒๓,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๖๐
๓๒	นาง นางสาวพิชญา ไชยบัว		๐๕-๒-๐๔-๒๒๒-๐๐๓	ฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	๐๕-๒-๐๔-๒๒๒-๐๐๓	ฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๓๓,๖๐๐
๓๓	นางสาวพิชญา ไชยบัว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๕-๒-๐๔-๒๒๒-๐๐๓	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๐๕-๒-๐๔-๒๒๒-๐๐๓	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๘๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๖,๕๖๐
๓๔	นายศรีศิลป์ ชมระยู่ทอ	ม.๓	๐๓-๗-๐๐๔	คนงาน	-	๐๓-๗-๐๐๔	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๕	นายสมเพชร ศรีภักดาญู	ปวส.	๐๔-๗-๐๑๑	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๐๔-๗-๐๑๑	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๒๓๖,๕๖๐ (๑๐,๕๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๖,๕๖๐

๙ ๘ ๖ ๖  
 ๒๗ ๗.๕.๒๕๖๖  
 ๙ ๘ ๖ ๖  
 ๙ ๘ ๖ ๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๓๖	นายฉลอง งามแก่น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖๖,๘๘๐ (๔๗,๒๕๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๒๐๘,๘๘๐
๓๗	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๙๓,๖๐๐
๓๘	นางสาวอรัญทิพย์ ตีตะปัน	ปวส.(การบัญชี)	๐๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๐๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๓๙	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง./พ.ง.	๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง./พ.ง.	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๗๗,๕๐๐
๔๐	นายสมชาย ศรีวัฒน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๕-๗-๐๐๕	คนงาน	-	๐๕-๗-๐๐๕	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายบัวบาน อนุสมรนต์	ป.๒	๐๕-๗-๐๐๖	คนงาน	-	๐๕-๗-๐๐๖	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายสมศักดิ์ เสริมอ้วน	ม.๑	๐๕-๗-๐๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๕-๗-๐๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๔๓	นายธนากร พาพงษ์สี	ป.ตรี	๐๕-๗-๐๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๕-๗-๐๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๒,๑๖๐
๔๔	นายเปรมจิตร แก้วบัวลี	ม.๓	๐๕-๗-๐๐๗	คนงาน	-	๐๕-๗-๐๐๗	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายสิทธิ พาสวรรณ	ม.๓	๐๕-๗-๐๐๘	คนงาน	-	๐๕-๗-๐๐๘	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

วันที่ 9 ธ.ค. ๒๕๖๖  
 ๑๘๖ ๗.๕.๒๕๖๖  
 ๑๘๖ ๗.๕.๒๕๖๖  
 ๑๘๖ ๗.๕.๒๕๖๖  
 ๑๘๖ ๗.๕.๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่ม/เงินค่าตอบแทน	เงินรวม	
๔๖	พันจ่าเอกทรงภทร ชูไธสง	ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสารนิเทศและสิ่งพิมพ์ (นักบริหารงานสารนิเทศและสิ่งพิมพ์)	ต้น	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสารนิเทศและสิ่งพิมพ์ (นักบริหารงานสารนิเทศและสิ่งพิมพ์)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๒,๕๐๐	
๔๗	นางสาวณัฐพร แสงประเสริฐ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	ฝ่ายบริหารงานสารนิเทศ (นักบริหารงานสารนิเทศและสิ่งพิมพ์)	ต้น	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	ฝ่ายบริหารงานสารนิเทศ (นักบริหารงานสารนิเทศและสิ่งพิมพ์)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๒,๕๐๐	
๔๘	พ.จ.อ.หญิงอรอนงค์ สลับศรี	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	งานศูนย์บริการสาธารณสุข	ช.ก.	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ช.ก.	๒๒๓,๗๖๐ (๒๖,๕๘๐ x ๑๒)	-	๒๒๓,๗๖๐	
๔๙	นายชุติต ชัยเงิน	ม.๖	๐๖-๓-๐๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๖-๓-๐๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๔,๒๐๐ (๑๘,๖๐๐ x ๑๒)	-	๒๒๔,๒๐๐	
๕๐	นายบุญช่วย อินทรกำแหง	ม.๓	๐๖-๓-๐๑๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๐๖-๓-๐๑๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐	
๕๑	นายไพฑูริ โพรหมสาลี	ป.ตรี	๐๖-๓-๐๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐๖-๓-๐๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๗,๗๖๐ (๑๓,๙๘๐ x ๑๒)	-	๑๒๗,๗๖๐	
๕๒	นายสมัย รวยสง่า	ม.๖	๐๖-๓-๐๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๖-๓-๐๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๔,๕๐๐ (๑๓,๗๐๐ x ๑๒)	-	๑๖๔,๕๐๐	
๕๓	นายศิริศักดิ์ ฤกษ์	ม.๖	๐๖-๓-๐๑๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๐๖-๓-๐๑๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๗,๕๖๐ (๑๒,๓๑๐ x ๑๒)	-	๑๓๗,๕๖๐	
๕๔	นายพีรเดช พายุวรรณ	ม.๖	๐๖-๓-๐๑๗	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๐๖-๓-๐๑๗	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑๓๗,๕๖๐ (๑๒,๓๑๐ x ๑๒)	-	๑๓๗,๕๖๐	
๕๕	นายบุญธรรม ท้าวโสม	ม.๖	๐๖-๓-๐๑๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๐๖-๓-๐๑๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๖	นายพัน ธรรมพงษ์	ม.๖	๐๖-๓-๐๑๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๐๖-๓-๐๑๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๗	นางจันทิมา จันทร์ปลื้ม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๓๙๘,๑๖๐	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเก็บอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๕๘	นายสังภัต คำป่อง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	ปท.	๐๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปท.	๒๑๘,๕๐๐ (๑๘,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๘,๕๐๐
๕๙	ว่าง			งานการศึกษาปฐมวัย			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล					(กำหนดใหม่)
๖๐	นางบุษกร สีเบาะ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๐๕๒๐๘๖๖๐๐๖๕๐	งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	ปท.	๐๕๒๐๘๖๖๐๐๖๕๐	ครู	ปท.๒	๒๖๙,๕๐๐ (๒๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๙,๕๐๐
๖๑	ว่าง		๐๕๒๐๘๖๖๐๐๖๕๙	งานการศึกษาปฐมวัย		๐๕๒๐๘๖๖๐๐๖๕๙	ครูผู้ช่วย					(ว่างเต็ม)
๖๒	นางสาวสุพรรณษา มุตม	ปวช.(บัญชี)	๐๘-๒-๐๑๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล		๐๘-๒-๐๑๘	ผู้ดูแลเด็ก					๑๒๒,๒๘๐
๖๓	นางสาววรรกิต์ ไตรโสภาค	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๘-๒-๐๑๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล		๐๘-๒-๐๑๘	ผู้ดูแลเด็ก					๑๒๒,๒๘๐ (๑๐,๑๙๐ X ๑๒)
๖๔	ว่าง			โรงเรียนเทศบาลตำบลหนองเรือ			ผู้อำนวยการสถานศึกษา					๑๒๒,๒๘๐ (๑๐,๑๙๐ X ๑๒)
๖๕	นางพัชรา แอมไธชา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๐๕๒๐๘๖๕๐๐๕๖๔	งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม		๐๕๒๐๘๖๕๐๐๕๖๔	ครู	ปท.	๒๕๙,๙๖๐ (๒๓,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๙,๙๖๐
๖๖	นางระวีพิมพ์ วาโยบุตร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๐๕๒๐๘๖๕๐๐๕๖๕	งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม		๐๕๒๐๘๖๕๐๐๕๖๕	ครู					๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ X ๑๒)
๖๗	นายพรมมี นามตะบุตร	ม.๓	๑๕-๕๐๔	งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม		๑๕-๕๐๔	ภารโรง					๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นางสาวฐิภาที คำวงษ์รังษิต์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๑๑	งานตรวจสอบภายใน		๐๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท.	๓๒๑,๕๖๐ (๒๖,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๑,๕๖๐

9 ๕ ๖ ๖  
๑๗ ก.ย. ๒๕๖๖  
ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลตำบลหนองเรือ