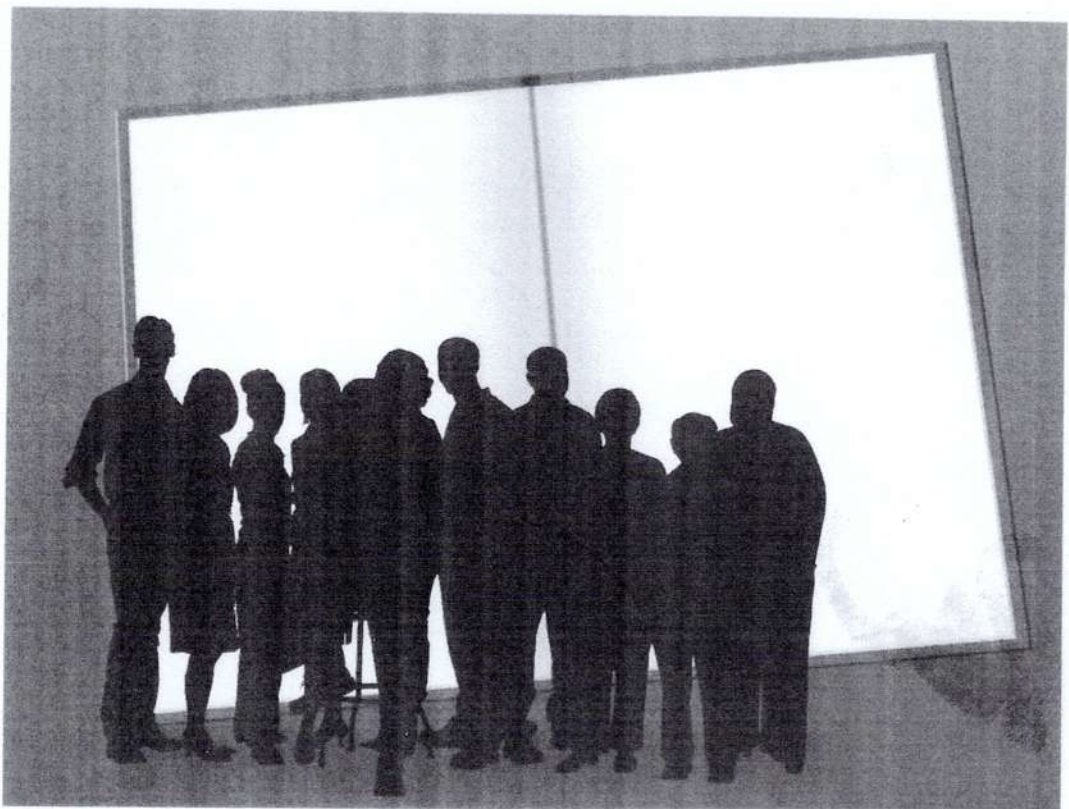


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลหนองเสาเล้า
อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับนี้เทศบาลตำบลหนองเสาเล้า โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้จัดทำขึ้นโดยยึดหลักเกณฑ์การพิจารณาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หมวด ๒ มาตรา ๒๓ และมาตรา ๒๔ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล โดยคำนวณจากเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ไม่ให้เกินหรือสูงกว่าร้อยละ ๔๐ และถือปฏิบัติตามแนวทาง และหลักเกณฑ์ต่างๆตามประกาศเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล ตามความต้องการคน และวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งเป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐ เพื่อให้การบริหารท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยคำนึงถึงปัญหาความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลัก

งานกาณ์เจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๐
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๓
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕



๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑. วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเสาเล้ามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเสาเล้ามีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้าว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเสาเล้าสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้าเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเสาเล้าสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒. ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลหนองเสาเล้ามีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

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

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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



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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลหนองเส้าเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท 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 ทั้งนี้เทศบาลตำบลหนองเส้า ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดคุณสมบัติ** ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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



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

เมื่อนำกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้าบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองเสาเล้า จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อแก้ไขปัญหา และการบริการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

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

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



○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาล
ตำบลหนองเส้าแล้วไม่มีการะงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือ
ทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ
ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลสำราญ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลหนองเส้าแล้ว (ที่ยึด
โยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลหนองเส้าแล้ว) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้
สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้อง
และตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลหนองเส้าแล้ว(การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย
ใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการ
แบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด
โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วน
ราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลหนองเส้าแล้ว พิจารณา
ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วน
ราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองเส้าแล้ว
เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่
จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่
เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถ
คาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากรูปแบบ
แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรี
รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการ
สัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองเส้าแล้วเป็นการวางแผนและเตรียมการใน



มุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลนาเพียง และเทศบาลตำบลโคกสูงสัมพันธ์ ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลหนองเสาเล้า ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน , ปลัดเทศบาล , รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ข้าราชการที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลหนองเสาเล้าโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลหนองเสาเล้าสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลหนองเสาเล้าสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลหนองเสาเล้าสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลหนองเสาเล้าจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลหนองเสาเล้า จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้าให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลหนองเสาเล้าสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลหนองเสาเล้าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้าโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้าเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหนองเสา
เล้า

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า เช่น กฎระเบียบ
การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน
ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้าและส่ง
คณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลหนองเสาเล้าขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลหนองเสาเล้าประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลหนองเสาเล้าจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ
และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหนองเสาเล้า

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิ.ย. ๒๕๖๖	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาร งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ	
ก.ค. ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
ก.ค. ๒๕๖๖	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลใกล้เคียง	เทศบาลตำบลนาเพียง,เทศบาลโคกสูงสัมพันธ์
ก.ค. ๒๕๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ส.ค. ๒๕๖๖	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดขอนแก่นพิจารณา	
ก.ย. ๒๕๖๖	ก.ท.จ.ขอนแก่น ประชุมพิจารณาให้ความ เห็นชอบ	
ก.ย. ๒๕๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ. ให้ เทศบาล	ปลายเดือน ก.ย. ๒๕๖๖
ก.ย. ๒๕๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค. ๒๕๖๖
ต.ค. ๒๕๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดขอนแก่น



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองเส้าพบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

- งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนน้อย จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด
- ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกำหนดเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีค่าต่ำและไม่เป็นไปตามประมาณการที่ทางเทศบาลคาดว่าจะได้รับ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนและระยะเวลาที่กำหนด

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“หนองเส้าตำบลน่าอยู่มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภค ส่งเสริมการประกอบอาชีพของชุมชนอย่างยั่งยืน “

๒.๒ ยุทธศาสตร์

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

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

กรอบยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลหนองเส้า



การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นเทศบาลที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีเครื่องมือ และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหา

๒. บุคลากรของท้องถิ่นมีน้อย ไม่เพียงพอ

๓. การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายการพัฒนาท้องถิ่นได้ครอบคลุมในทุกด้าน

๔. ท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดและไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ทั้งหมด และโครงสร้างพื้นฐานบางส่วนไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ

๕. ผลผลิตภาคการเกษตรขาดคุณภาพ

๖. เยาวชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา

๗. ประชากรมีรายได้ต่ำ

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น

๒. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๓. นโยบายของรัฐบาลเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่ระดับสากล

๔. ความต้องการพืช ผัก สินค้าการเกษตรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มของประชากร

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ท้องถิ่นประสบปัญหาภัยแล้ง

๒. ปัญหาโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการค้ารังซีพ และการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในตำบลทำให้เกิดปัญหาสังคม

๔. ความผันผวนของสินค้า

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า

เทศบาลตำบลหนองเสาเล้า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลหนองเสาเล้า เป็นตำบลขนาดเล็กที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้ “หนองเสาเล้าตำบลน่าอยู่มุ่งสู่การพัฒนาคูณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภค ส่งเสริมการประกอบอาชีพของชุมชนอย่างยั่งยืน “ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองเสาเล้า ได้กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ ดังนี้



นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ด้านชุมชนน่าอยู่ จะดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ระบบระบายน้ำลำห้วย แหล่งน้ำสาธารณะ ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการ รักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ให้การส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกลุ่มกองทุนต่าง ๆ สนับสนุนการค้าการลงทุน

๓. ด้านพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อ H.I.V. (ผู้ได้รับผลกระทบจากผู้ติดเชื้อ H.I.V.) และปัญหาเสพติด

๔. ด้านการสืบสานประเพณีวัฒนธรรม ให้การทำนุบำรุงศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม และมีภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้การดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ สนับสนุนโครงการปลูกป่าและแก้ไขปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

๖. ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาฟื้นฟู แหล่งท่องเที่ยว บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัย

๗. ด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี จัดระเบียบบริหารการจัดการภายใน เทศบาลหนองเสาเล้าให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองใน ระบอบประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลมียุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๕ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองเสาเล้าจำนวน ๒๔ แนวทาง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๑.๒ ส่งเสริมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมที่ดีงามในท้องถิ่น
- ๑.๓ พัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการด้านสาธารณสุข การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถนะ ทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์
- ๑.๔ พัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนกีฬาเป็นเลิศ และการกีฬาเพื่อออกกำลังกาย
- ๑.๕ สนับสนุนสวัสดิการสังคมและส่งเสริมครอบครัวเข้มแข็ง
- ๑.๖ การส่งเสริมและพัฒนา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน และผู้ป่วยเอดส์
- ๑.๗ ส่งเสริมและสนับสนุน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้วยการคมนาคมขนส่ง และระบบให้บริการขนส่งมวลชน
- ๒.๒ พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น
- ๑.๓ พัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัยให้ชุมชนปลอดภัยน่าอยู่ โดยชุมชนมีส่วนร่วม
- ๑.๔ ส่งเสริม และสนับสนุนให้หมู่บ้าน/ชุมชน ปลอดภัยเสพติด และปลอดภัยขามุข
- ๑.๕ ส่งเสริม พัฒนางานด้านสาธารณสุขปโภค และสาธารณสุขการ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ พัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชน และสินค้าการเกษตรอย่างครบวงจร ตั้งแต่การผลิต การออกแบบ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาด
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ โดยน้อมนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการประกอบอาชีพ
- ๓.๓ พัฒนาส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนให้เข้มแข็งและแข่งขันได้
- ๓.๔ พัฒนาส่งเสริม สนับสนุน การท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่ายในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในท้องถิ่น ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
- ๔.๒ อนุรักษ์ ฟื้นฟู เพิ่มพื้นที่ป่า และป่าต้นน้ำลำธารให้เกิดความอุดมสมบูรณ์
- ๔.๓ พัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำ และบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ
- ๔.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะชุมชน สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ การบริหารจัดการรายได้ และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ
- ๕.๒ การพัฒนาบุคลากร และการจัดการองค์ความรู้
- ๕.๓ การพัฒนาระบบและบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๕.๔ การพัฒนาการบริการประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลหนองเสาเล้าจะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง 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 เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองเสาเล้า(ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</p> <p>๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>จุดอ่อนW</p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p>โอกาสO</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัดT</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า(ระดับองค์กร)

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



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลหนองเสาเล้า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๘.๒.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการ จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมี ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑ คน เป็นผู้ช่วยเหลือ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน และมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดเทศบาล								
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบ.งานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
	๓.๒ นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๓ นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๔ นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๕ พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๖ นักร (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๗ คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๘ คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเจ้าหน้าที่								
	๓.๙ นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๐ จพง.ธุรการ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๑ ผช.จพง.ธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนิติการ								
	๓.๑๒ นิติกร ปก./ชก.								
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
	๓.๑๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน								
	๓.๑๔ นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
	๓.๑๕ จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๖ พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๗ พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๘ พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	กองคลัง								
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นบห.งานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
	๔.๒ นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๓ จพง.การเงินและบัญชี ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๔ ผช.จพง.การเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน								
	๔.๕ นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๖ ผช.จพง.พัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้								
	๔.๗ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๘ ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	กองช่าง								
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.งานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสาธารณูปโภค								
	๕.๒ นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๓ ผช.นายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๔ ผช.นายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๕ พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๖ คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	งานวิศวกรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๘ วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	กองการศึกษา								
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบพ.งานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการศึกษาปฐมวัย								
	ศพด.ทต.หนองเสาเล้า								
	๖.๒ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	+๑	-	-	เงินอุดหนุน
	๖.๓ ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๖.๔ ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๖.๕ ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๖.๖ ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๖.๗ ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๖.๘ ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๖.๙ ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๑๐ พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๑๑ นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน								
	๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๕๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๗๖,๐๕๐	(๕๕,๗๕๐)	
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๖๒,๒๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๕๗,๕๖๐	(๓๙,๕๖๐)	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๕๐,๖๐๐	๕๙๐,๖๐๐	(๔๐,๒๐๐)	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๒๖,๐๐๐	(๓๐,๘๘๐)	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๔๕๒,๓๒๐	๐	๑	-	-	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๕๐๙,๓๒๐	๕๓๙,๓๒๐	(๓๐,๘๘๐)	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๖๘๐	๓๒๗,๕๖๐	๓๕๗,๕๖๐	(๓๐,๐๐๐)	
๗	นิติกร	ชก.	๑	๔๓๕,๗๒๐	๕๕,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๕๐๖,๙๒๐	๕๓๖,๙๒๐	(๓๐,๐๐๐)	
๘	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	-	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๔๓๖,๓๒๐	๔๖๖,๓๒๐	(๓๐,๐๐๐)	
๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๑	๓๕๖,๑๒๐	๐	๑	-	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๓๖๙,๘๐๐	๓๙๙,๘๐๐	(๓๐,๐๐๐)	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๓๔๕,๒๘๐	๐	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๖๖,๘๔๐	๓๙๖,๘๔๐	(๓๐,๐๐๐)	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑๙๕,๒๘๐	๐	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๒๓,๐๔๐	(๒๐,๐๐๐)	
๑๒	เจ้าพนักงานเบื้องต้นและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑	๓๖๓,๘๘๐	๐	๑	-	-	-	๑๒,๖๘๐	๑๒,๖๘๐	๑๒,๖๘๐	๓๗๖,๕๖๐	๓๙๖,๕๖๐	(๒๐,๐๐๐)	
๑๓	พนักงานจ้าง	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๖๓,๕๒๐	(๒๐,๐๐๐)	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๑๕	นักการ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๘	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	กอง/สำนักงานคลัง (๐๔)															
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น.	๑	๔๓๕,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๕๐๑,๙๒๐	๕๓๑,๙๒๐	(๓๖,๓๒๐)	
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๖๓,๗๖๐	(๓๙,๘๘๐)	
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๒๑๐,๘๕๐	๐	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๐๘๐	๒๔๗,๙๒๐	(๒๙,๕๖๐)	
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๖,๓๒๐	๓๙๖,๓๒๐	(๓๐,๐๐๐)	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๓๗๑,๒๒๐	๐	๑	-	-	-	๑๒,๓๒๐	๑๒,๓๒๐	๑๒,๓๒๐	๓๘๖,๕๔๐	๔๐๖,๕๔๐	(๒๐,๐๐๐)	
	พนักงานจ้าง															
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๖๖,๔๕๐	๐	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๑๗๖,๖๘๐	๑๙๖,๖๘๐	(๒๐,๐๐๐)	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๖๓,๕๒๐	(๒๐,๐๐๐)	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๖๓,๕๒๐	(๒๐,๐๐๐)	

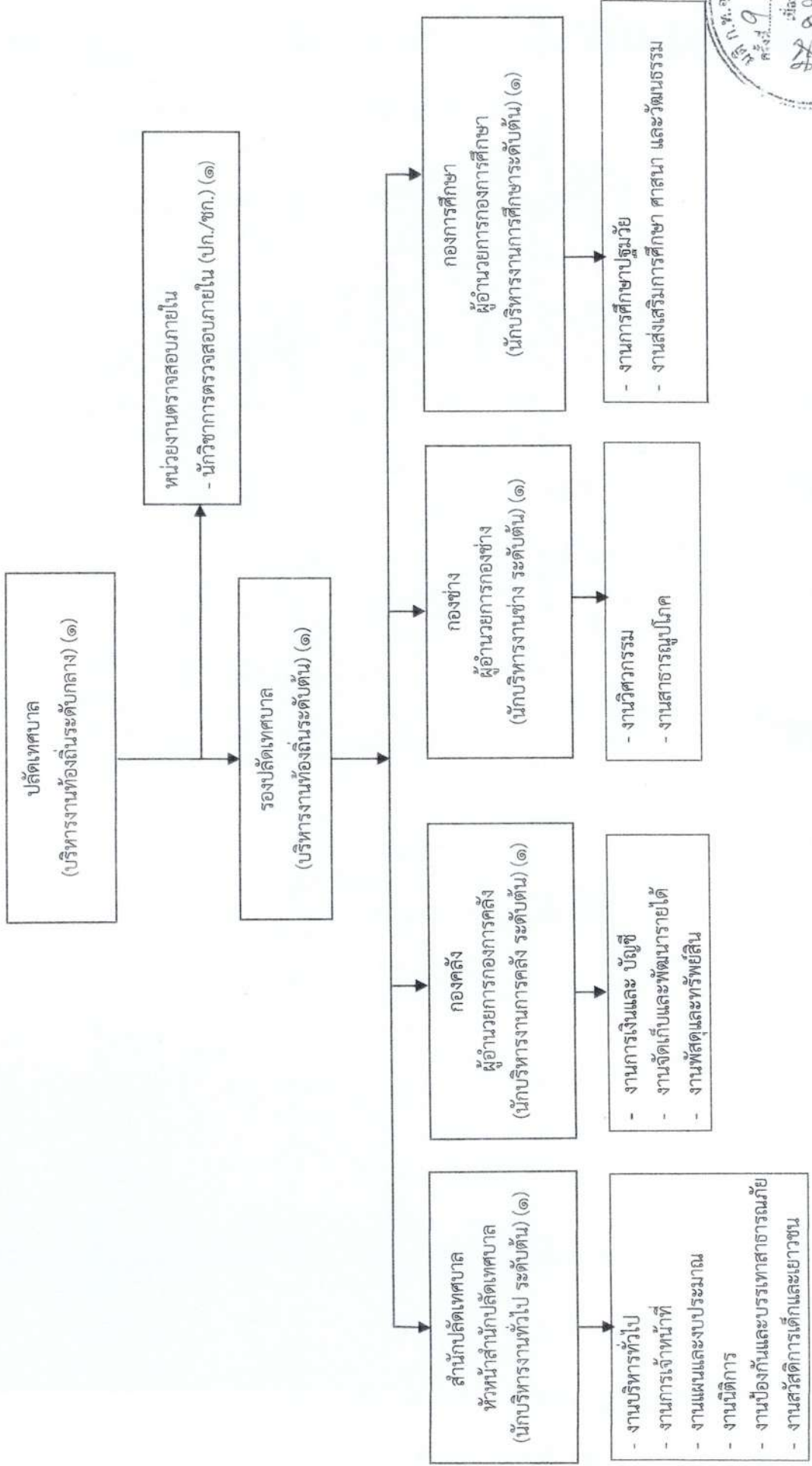


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างตามระเบียบ/ชุด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กอง/สำนักข้าง (๑๔)													
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต.ม.	๑		๔๒,๐๐๐									
๓๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑											
๓๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑											
	พนักงานจ้าง													
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑		๑๘๘,๔๕๐									
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑		๑๓๘,๐๐๐									
๓๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑		๑๐๘,๐๐๐									
๓๕	คนงาน	-	๑		๑๐๘,๐๐๐									
	กองสำนักการศึกษาธิการศึกษาและวัฒนธรรม (๑๔)													
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต.ม.	๑		๔๒,๐๐๐									
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑		๓๔๔,๓๒๐									
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลหนองเสาเส้า													
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑		๐									
๓๙	ครู	ช.พ.	๑		๐									เป็นอุปทาน
๔๐	ครู	ช.ก.	๑		๐									เป็นอุปทาน
๔๑	ครู	ช.ก.	๑		๐									เป็นอุปทาน
๔๒	ครู	ช.ก.	๑		๐									เป็นอุปทาน
๔๓	ครู	ช.ก.	๑		๐									เป็นอุปทาน
	พนักงานจ้าง													
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑		๐									เป็นอุปทาน
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑		๑๖๒,๔๕๐									(๑๓,๕๕๐)
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑		๑๐๘,๐๐๐									(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐									
(๕) รวม			๓๖		๙๐,๙๖๕,๘๕๐									
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑.๕%													
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔.๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													

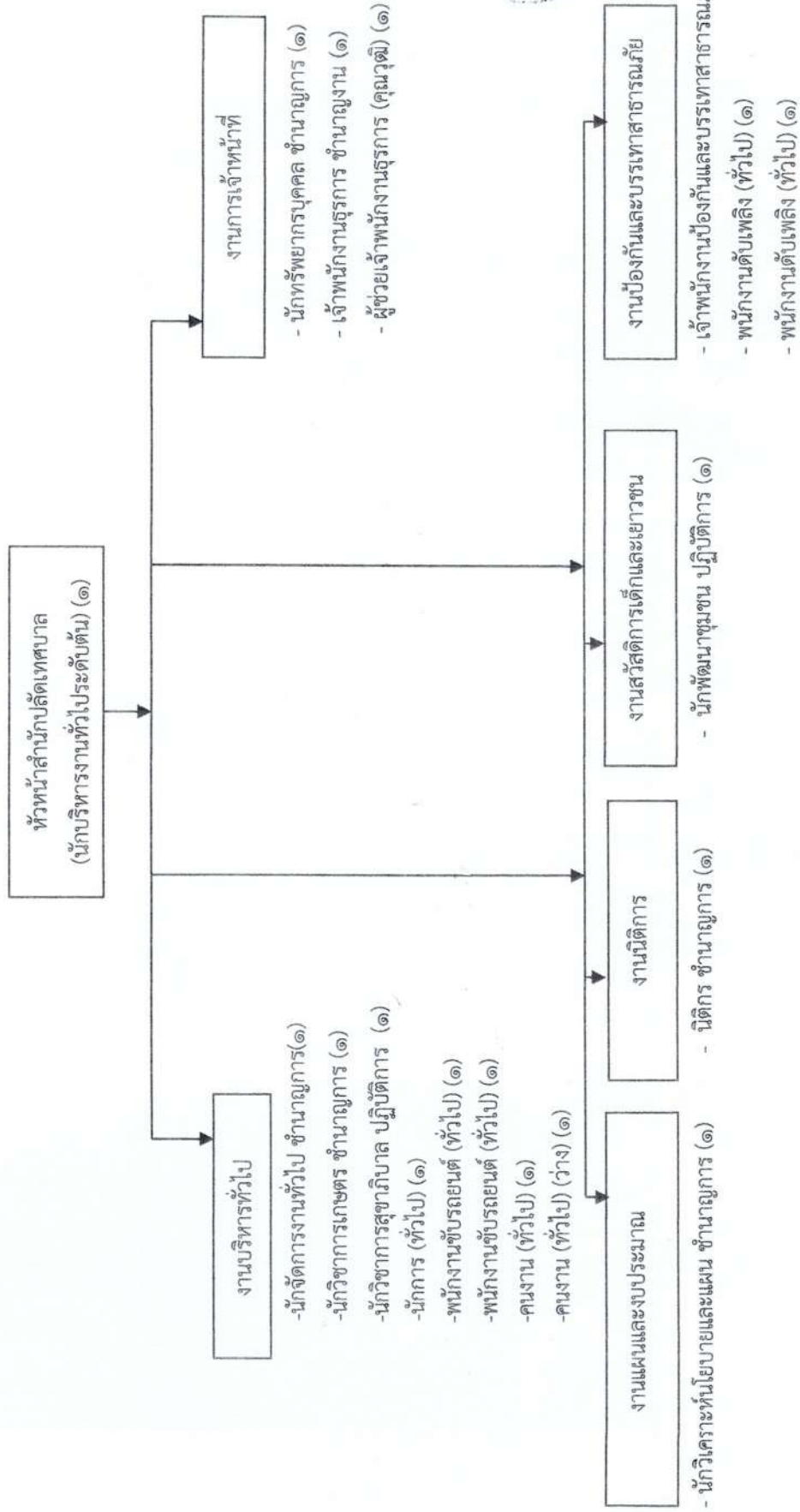


๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองเส้า

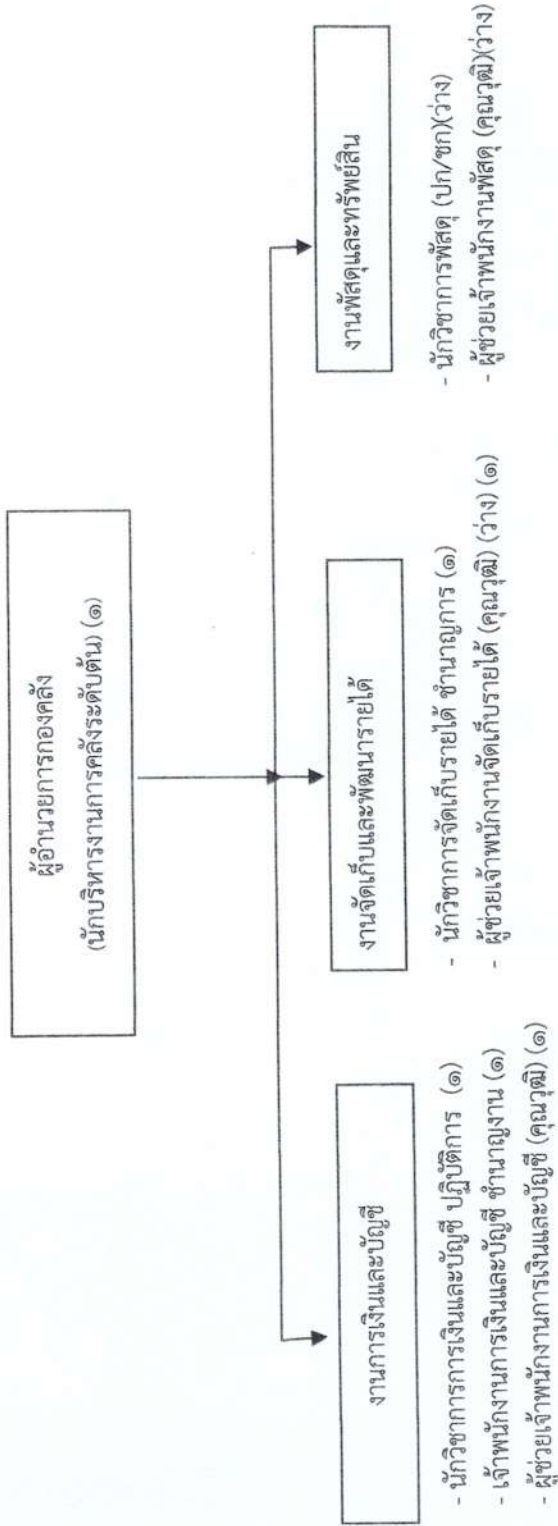


โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดเทศบาล



บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ		พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชพ.	ชพ.	อส.	ปง/ชง.	ประจำ	ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๗

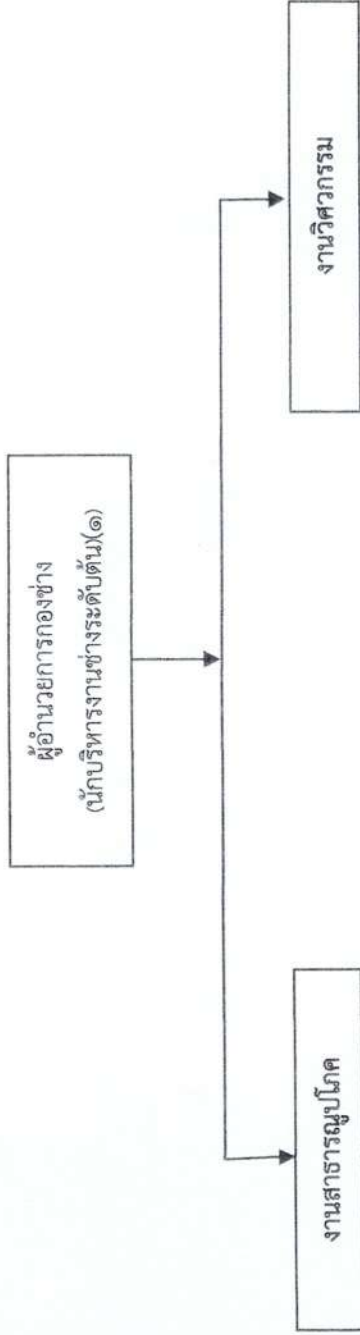
โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ				วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
					บริหารสถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	-	-	-	-	-	-	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	-	-	-	-	-
-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	-	-	๑	-	-



โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง



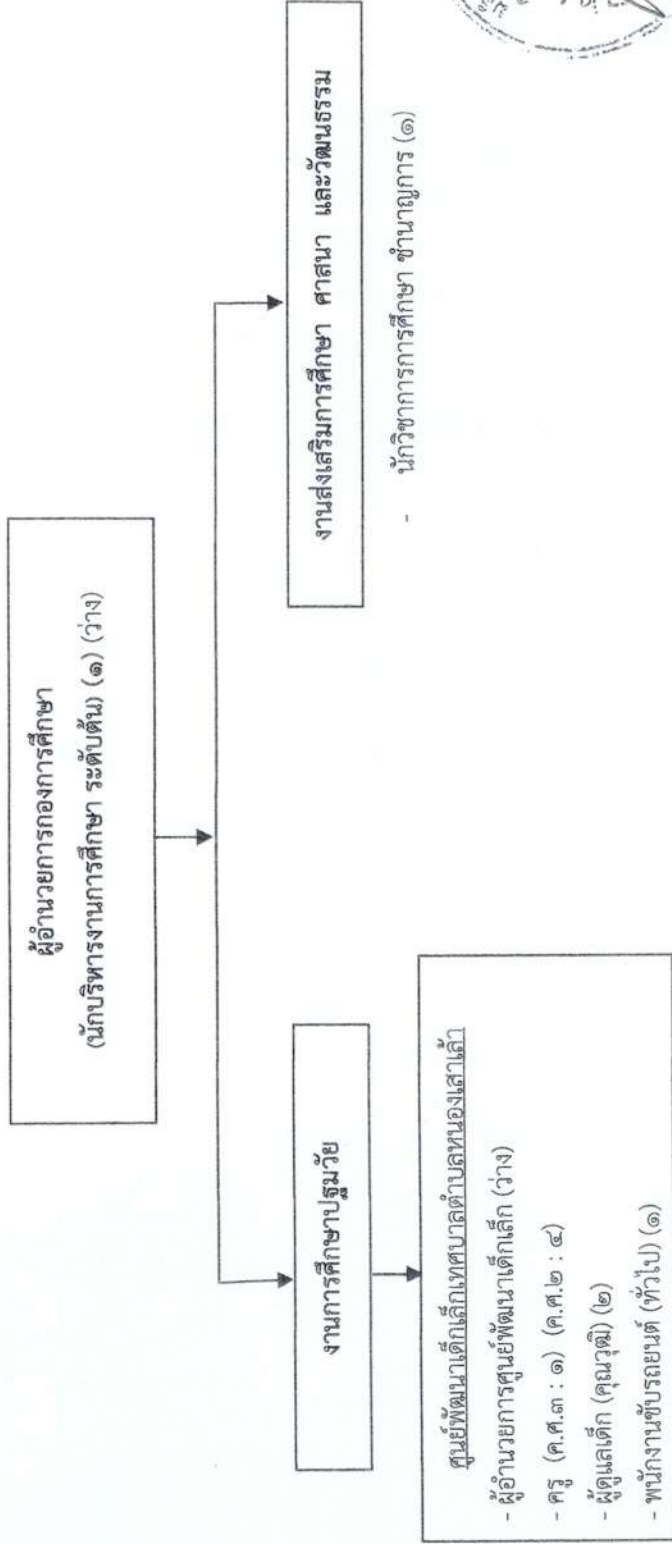
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานชั้นรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (ว่าง) (๑)

- วิศวกรโยธา (ปก/ชก) (ว่าง)

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นไปประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง				
	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ถูกจ้าง ประจำ	ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑



โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา



บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	บก./ชก.	อส.	ปง/ ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ
-	-	-	-	-	๕	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑

โครงสร้างการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายใน



สูง	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ				วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		
	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ		คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

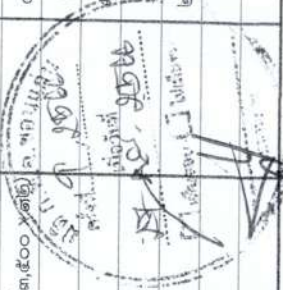


๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
๑	นางเนตรทราย อุดสว่าง	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔๙,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๓,๐๐๐	
๒	นายสุจิตต์ รักงาม	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	(๕๕,๗๕๐ X ๑๒)	(๗,๐๐๐ X ๑๒)	(๖๒,๗๕๐ X ๑๒)	
๓	สืบเอกสมหมาย ทาโบราณ	ร.บ.ทศ.และเทคนิคการรัฐศาสตร์	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	(๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)	(๔๒,๐๒๐ X ๑๒)	
๔	นางสาวยัสรา วังโปร่ง	ศาสตราจารย์บัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	(๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)	(๔๓,๗๖๐ X ๑๒)	
๕	นายจตุชัย สิงห์พร	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	(นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	(๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	(๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	
๖	นางสาวพญรัตน์ พระรัตนอ่อน	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	(๓๒,๘๖๐ X ๑๒)	-	(๓๒,๘๖๐ X ๑๒)	
๗	นายประมวล ศรีอ่อง	ร.บ.นิติศาสตร์บัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	(๓๐,๕,๖๔๐ X ๑๒)	-	(๓๐,๕,๖๔๐ X ๑๒)	
๘	นางยุภาลักษณ์ สมบูรณ์	ทช.บ.เทคโนโลยีการเกษตร	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นิติกร	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นิติกร	ชก.	(๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	-	(๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	
๙	นางสาวดวงาส จันทร์สุน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	(๓๒,๓๑๐ X ๑๒)	-	(๓๒,๓๑๐ X ๑๒)	
๑๐	นางสุกัญญา เมฆขุนทด	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	(๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	(๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	
๑๑	นางอมรรัตน์ จันทรม่วง	ปวส.คอมพิวเตอร์	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	(๒๘,๖๘๐ X ๑๒)	-	(๒๘,๖๘๐ X ๑๒)	
๑๒	จำเอกเกียรติศักดิ์ ปัดเทพหนัง	ประกาศนียบัตรบริหารงาน	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	(๑๒,๑๙๐ X ๑๒)	-	(๑๒,๑๙๐ X ๑๒)	
๑๓	นางสาวสุภาวีย์ แสงสวย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐๑-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	
๑๔	-ว่าง-	-	๐๑-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	คณงาน	-	๐๑-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	คณงาน	-	(๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	
๑๕	นายสุริยา ทวีวงศ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	๐๑-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักการ	-	๐๑-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักการ	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	
๑๖	นายธรรมบุญ นาสัมภ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๐๑-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๑-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๗	นายเทอดไท พันธุ์ทอง	ปวส.ไฟฟ้า	๐๑-ท-๐๐๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๑-ท-๐๐๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายเสว ปะทุประมง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๐๑-ท-๐๐๕	คนงาน	-	๐๑-ท-๐๐๕	คนงาน	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายไกรสรอน ขาววิไล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	๐๑-ท-๐๐๖	พนักงานขับเพลิง	-	๐๑-ท-๐๐๖	พนักงานขับเพลิง	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายเอก เมตสังค์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๐๑-ท-๐๐๗	พนักงานขับเพลิง	-	๐๑-ท-๐๐๗	พนักงานขับเพลิง	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางนันท์กา ชนระภัที	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต.น.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต.น.	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๒๒	นางสาวริยา ดวพุทธา	บัญชีบัณฑิต	๐๕-๒-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	(๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐	๔๗๗,๗๒๐
๒๓	นางสาวเบญจมาศ สุดรัก	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๑๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๑๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	(๑๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	๒๒๖,๐๘๐
๒๔	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	(๑๗,๕๗๐ X ๑๒)	-	๒๑๐,๘๕๐
๒๕	นางกรรวี กาบแก้ว	ปวส.การบัญชี	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ก.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	(ว่างเต็ม)
๒๖	นางสาวธัญญาภรณ์ ภูวงษ์ไกร	ปวส.การบัญชี	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	(๓๑,๓๖๐ X ๑๒)	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๗	-ว่าง-	-	๐๕-ท-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๐๕-ท-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	(๑๒,๓๗๐ X ๑๒)	-	๑๙๖,๕๕๐
๒๘	-ว่าง-	-	๐๕-ท-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๐๕-ท-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	(๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๒๙	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.น.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.น.	๓๓๓,๖๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๐	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	(๓,๕๐๐ X ๑๒)	(ว่างเต็ม)
๓๑	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๘๗,๙๐๐	-	๒๘๗,๙๐๐



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๒	นายนิรันดร์ ทารจันท์	ปวส.โยธา	๐๕-๓-๐๐๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๐๕-๓-๐๐๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๑,๔๔๐ (๑๕,๑๒๐ X ๑๒)	-	๑๘๑,๔๔๐	
๓๓	นายเทพฤทธิ์ นิสิต	ปวส.ไฟฟ้า	๐๕-๓-๐๐๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๐๕-๓-๐๐๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐	
๓๔	นายนิพนธ์ สมัยภักดิ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	๐๕-๗-๐๐๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๕-๗-๐๐๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	-ว่าง-	-	๐๕-๗-๐๐๙	คนงาน	-	๐๕-๗-๐๐๙	คนงาน	-	-	-	(ว่างเต็ม)	
๓๖	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น.	๐๕-๒-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น.	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
๓๗	นางสาวรัชยา ทินิจสิทธิ์	ร.บ.การปกครองท้องถิ่น	๐๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานการศึกษา)	ชก.	๐๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานการศึกษา)	ชก.	(ค่ากลางเงินเดือน) ๓๔๘,๓๒๐	(๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๓๕,๖๐๐ ๓๔๘,๓๒๐	
๓๘	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	(๒๘,๑๑๐ X ๑๒)	-	เงินอุดหนุน	
๓๙	นางกลุณา ปันศรี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๖	ครู	ชก.	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๖	ครู	ชพ.	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๐	นางสาวพัชรภรณ์ กุลรัตน์ไพศาล	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๗	ครู	ชก.	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๗	ครู	ชก.	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๑	นางณิรัตน์ ศรีรุ่งชัย	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๘	ครู	ชก.	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๘	ครู	ชก.	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๒	นางกิตติมาพร บัวศรี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๙	ครู	ชก.	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๙	ครู	ชก.	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๓	นางพิยดา นาสัมภ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	ชก.	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	ชก.	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๔	นางสาวจิรายุ ชูแสนดี	คณะศึกษาศาสตร์ (การศึกษา)	๐๘-๓-๐๐๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๘-๓-๐๐๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๕	นางฉวีวรรณ เหล่าประเสริฐ	คณะศึกษาศาสตร์ (การสอนภาษาอังกฤษ)	๐๘-๓-๐๐๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๘-๓-๐๐๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๒,๔๘๐ (๑๓,๕๔๐ X ๑๒)	-	๑๖๒,๔๘๐	
๔๖	นายขวัญไพร คำสุข	ประถมศึกษาปีที่ ๖	๐๘-๗-๐๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๘-๗-๐๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๗	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๐๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐	



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลหนองเสาเล้า มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองเสาเล้าตามแนวทางข้างต้นนั้น 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



ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหนองเสาเล้าเล็งเห็นว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาล ตำบลหนองเสาเล้า ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลหนองเสาเล้า

เทศบาลตำบลหนองเสาเล้า ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้ พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วน ตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตาม ค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร





ประกาศเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของส่วนราชการของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ด้วยเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า อำเภอชุมแพจังหวัดขอนแก่น ได้ขอความเห็นชอบกำหนดโครงสร้าง
ส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการของเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่
๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
ตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการและตำแหน่งที่อยู่ในกรอบอัตรากำลังเดิมซึ่งแจ้งให้เทศบาล
ทราบแล้ว ตามหนังสือ ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว๒๙๑๘๐ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับความในข้อ ๒๕๑,๒๕๒,๒๕๔,๒๕๗,๒๕๘,และ ๒๖๓ แห่ง
ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๖๐)
พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เทศบาลตำบลหนองเสาเล้า จึงประกาศการกำหนดส่วนราชการ แบ่งส่วน
ราชการภายใน และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมาย
ว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชา
ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่อง
นายกเทศมนตรีสั่งการเกี่ยวกับนโยบายของเทศบาลเรื่องที่ถูกกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้อำนาจหน้าที่ของ
ปลัดเทศบาล เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้บังคับบัญชา เรื่องในหน้าที่สำนักงานเทศบาลเรื่อง
หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณีพิเศษอื่นใด เรื่องที่ปลัดเทศบาลสั่งการ
โดยเฉพาะเรื่องหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ เป็น
ผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล รองจากปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
เกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาล หากกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ
นั้นมีได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น และปลัดเทศบาลได้มอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รอง
ปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทน

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างภายในสำนักปลัดเทศบาล โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๑.๑. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การดำเนินงานสารบรรณของเทศบาล
- (๒) การดูแลรักษาจัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ห้องประชุม วัสดุอุปกรณ์การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานพิธีการต่าง ๆ และงานต้อนรับ
- (๓) การประชุมคณะผู้บริหารเทศบาลและพนักงานเทศบาล
- (๔) การสาธารณกุศลของเทศบาล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ
- (๕) การตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
- (๖) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- (๗) การจัดทำคำสั่ง และประกาศของเทศบาล
- (๘) การดำเนินงานธุรการ การประชุมสภาเทศบาล
- (๙) สำรองข้อมูลเบื้องต้นในเขตชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน
- (๑๐) ดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อทำกิจกรรมในด้านต่าง ๆ
- (๑๑) แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชน
- (๑๒) ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ เข้าใจ ริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น
- (๑๓) ร่วมทำงานพัฒนา กับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด
- (๑๔) ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน
- (๑๕) อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (๑๖) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพการให้บริการวิชาการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางด้านการเกษตรและปัจจัยการผลิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งด้านพืชและสัตว์ตลอดจนการฝึกอบรมและสาธิตเพื่อให้เกษตรกรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์
- (๑๗) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- (๒) การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
- (๓) การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก
- (๔) การจัดทำทะเบียนประวัติ และบัตรประจำตัวพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- (๕) การปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
- (๖) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- (๗) การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง
- (๘) การพัฒนาบุคลากร
- (๙) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ
- (๑๐) การทำประกันสังคมลูกจ้างเทศบาล
- (๑๑) การลาประเภทต่าง ๆ ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- (๑๒) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานแผนและงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การวิเคราะห์ วิจัยข้อมูลเพื่อประกอบในการกำหนดนโยบาย
- (๒) การประสานแผน ประมวลแผน จัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- (๓) การติดตามผลการดำเนินงานตามแผน
- (๔) การวิเคราะห์ วิจัยข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- (๕) การประสานข้อมูล ประมวลข้อมูล รวบรวม จัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- (๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานนิติการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การดำเนินคดี ฟ้องร้องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล
- (๒) การสอบสวนและวินัยพนักงานของเทศบาล
- (๓) การตราเทศบัญญัติที่มีใช้เทศบัญญัติว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย
- (๔) การจัดทำนิติกรรมสัญญาของเทศบาล
- (๕) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานสวัสดิการเด็ก และเยาวชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การดำเนินงานนโยบายต่าง ๆ ด้านการพัฒนาชุมชน ของผู้บริหารและของรัฐบาล
- (๒) การแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ
- (๓) การส่งเสริมอาชีพ
- (๔) การแจกจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- (๕) การสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชราผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้พิการ และบุคคลไร้ที่พึ่ง
- (๖) พิทักษ์สิทธิสตรีและเด็ก
- (๗) การสงเคราะห์ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส
- (๘) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การควบคุมและบังคับตาม พ.ร.บ.ป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒) การตรวจอาคารสถานที่ที่อาจเกิดอัคคีภัยได้ง่าย
- (๓) การควบคุมและตรวจสถานที่ของนายตรวจอัคคีภัย
- (๔) การควบคุมกำจัดหรือทำลายสิ่งทีอาจเกิดอัคคีภัยในสถานที่
- (๕) การทำแผนการตรวจระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๖) การส่งเสริมการจัดให้มีระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๗) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ระบบความปลอดภัย
- (๘) การตรวจสอบและรับรองระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๙) การรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- (๑๐) การป้องกันและระงับอัคคีภัย
- (๑๑) การตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ
- (๑๒) การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๓) การฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
- (๑๔) การดำเนินงานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร

- (๑๕) การวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะรวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาดภัย
- (๑๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างภายในกอง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การตรวจสอบการเบิกจ่ายทุกประเภท
- (๒) การจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
- (๓) การจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย
- (๔) การจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- (๕) การจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ
- (๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร
- (๒) การวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้
- (๓) การวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของเทศบาล
- (๔) การพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน และกำหนดค่ารายปีของภาษี ค่าธรรมเนียม และจัดหารายได้อื่น ๆ ของเทศบาล โรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และรายได้อื่น
- (๕) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร
- (๖) การจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า
- (๗) การตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินหรือคำร้องภายในกำหนด และรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ภายในกำหนดของแต่ละปี
- (๘) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินภายในกำหนด
- (๙) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษีกรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นภายในกำหนด
- (๑๐) การประสานงานกับงานนิติการเพื่อดำเนินคดีแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่น (ไม่ยื่นแบบฯ และไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ
- (๑๑) การดำเนินการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน
- (๑๒) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเร่งรัดรายได้
- (๑๓) งานการจดทะเบียนพาณิชย์และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๔) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การซื้อและการจ้าง
- (๒) การซ่อมและบำรุงรักษา
- (๓) การจัดทำทะเบียนพัสดุ
- (๔) การตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ
- (๕) การเก็บรักษาและการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์
- (๖) การจัดทำบัญชีวัสดุ - ครุภัณฑ์
- (๗) การจัดทำประกาศประกวดราคา
- (๘) การตรวจสอบพัสดุประจำปี
- (๙) การหาซื้อเท็จจริงกรณีพัสดุชำรุดเสื่อมสภาพ
- (๑๐) การจำหน่ายพัสดุ/การลงจ่ายออกจากบัญชี
- (๑๑) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๓.๑ งานวิศวกรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม
- (๒) การวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม
- (๓) การให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม
- (๔) การออกแบบรายการละเอียดทางด้านวิศวกรรม
- (๕) การสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณ ออกแบบกำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม
- (๖) การศึกษาวิเคราะห์ วิจัยทางด้านวิศวกรรม
- (๗) การประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม
- (๘) การควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม
- (๙) การบริหารแบบแปลนก่อสร้างอาคารให้แก่ประชาชน
- (๑๐) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การก่อสร้างถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่น ๆ
- (๒) การวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง
- (๓) การซ่อมบำรุงถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า
- (๓) การควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา
- (๕) การประมาณราคาเกี่ยวกับการบำรุงรักษาทางและสะพาน
- (๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา มีผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕ -๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ภายในกอง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๔.๑ งานการศึกษาปฐมวัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การควบคุมดูแลการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน
- (๒) การควบคุม จัดเตรียม และให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียนการสอนแก่โรงเรียน
- (๓) การติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (๔) การจัดตั้งสถานเลี้ยงดูเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๕) การเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่าง ๆ กฎ ระเบียบ และนโยบายของทางราชการ อันเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน
- ๖) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- (๗) การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน
- (๘) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) ทดสอบและประเมินตรวจวัดผลการบริการและบำรุงสถานศึกษาทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๒) งานส่งเสริมกิจการทางศาสนา
- (๓) งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม
- (๔) งานกิจการเด็กและเยาวชน
- (๕) งานกีฬาและนันทนาการ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชีเอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายไพฑูล ธรรมภูเขียว)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองเสาเล้า



ประกาศเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ได้ขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ. ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการและตำแหน่งที่อยู่ในกรอบอัตรากำล้างเดิมซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้วตามหนังสือที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว๒๙๑๘๐ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความในข้อ ๑๔,๑๗,๑๘,และข้อ ๑๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๖๐) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๕๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ประเภท	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	
๒	รองปลัดเทศบาล	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	
	สำนักปลัดเทศบาล					
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
	งานบริหารทั่วไป					
๔	นักจัดการงานทั่วไป	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
๕	นักวิชาการเกษตร	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	๐๕-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	

ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ประเภท	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๗	คนงาน	๐๑-๗-๐๐๑	-	ทั่วไป	๑	ว่างเต็ม
๘	นักการ	๐๑-๗-๐๐๒	-	ทั่วไป	๑	
๙	พนักงานขับรถยนต์	๐๑-๗-๐๐๓	-	ทั่วไป	๑	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๐๑-๗-๐๐๔	-	ทั่วไป	๑	
๑๑	คนงาน	๐๑-๗-๐๐๕	-	ทั่วไป	๑	
	งานการเจ้าหน้าที่					
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๑-๖-๐๐๑		ภารกิจ	๑	
	งานแผนและงบประมาณ					
๑๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
	งานนิติการ				๑	
๑๖	นิติกร	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
	งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน					
๑๗	นักพัฒนาชุมชน	๐๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
๑๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๐๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	
๑๙	พนักงานดับเพลิง	๐๑-๗-๐๐๖	-	ทั่วไป	๑	
๒๐	พนักงานดับเพลิง	๐๑-๗-๐๐๗	-	ทั่วไป	๑	
	กองคลัง					
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	
	งานการเงินและบัญชี					
๒๒	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๐๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	๐๔-๖-๐๐๒	-	ภารกิจ	๑	
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้					
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๐๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๐๔-๖-๐๐๓	-	ภารกิจ	๑	ว่าง
	งานพัสดุและทรัพย์สิน					
๒๗	นักวิชาการพัสดุ	๐๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๐๔-๖-๐๐๔	-	ภารกิจ	๑	ว่าง

ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ประเภท	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	กองช่าง					
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	ว่าง
	งานวิศวกรรม					
๓๐	วิศวกรโยธา	๐๕-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	ว่าง
	งานสาธารณสุขโรค					
๓๑	นายช่างโยธา	๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	ว่าง
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๐๕-๒-๐๐๕	-	ภารกิจ	๑	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๐๕-๒-๐๐๖	-	ภารกิจ	๑	
๓๔	พนักงานขับรถยนต์	๐๕-๗-๐๐๘	-	ทั่วไป	๑	
๓๕	คนงาน	๐๕-๗-๐๐๙	-	ทั่วไป	๑	ว่าง
	กองการศึกษา					
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๐๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	ว่าง
	งานการศึกษาปฐมวัย					
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	๑	ว่าง
๓๘	ครู	๐๕-๒-๐๘-๖๖-๐๐๐๘๖	-	-	๑	
๓๙	ครู	๐๕-๒-๐๘-๖๖-๐๐๐๘๗	-	-	๑	
๔๐	ครู	๐๕-๒-๐๘-๖๖-๐๐๐๘๘	-	-	๑	
๔๑	ครู	๐๕-๒-๐๘-๖๖-๐๐๐๘๙	-	-	๑	
๔๒	ครู	๐๕-๒-๐๘-๖๖-๐๐๐๙๐	-	-	๑	
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-๒-๐๐๗	-	-	๑	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-๒-๐๐๘	-	-	๑	
๔๕	พนักงานขับรถยนต์	๐๘-๗-๐๑๐	-	-	๑	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					
๔๖	นักวิชาการศึกษา	๐๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
	หน่วยตรวจสอบภายใน					
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๐๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	ว่าง
					รวม	๔๗

ทั้งนี้ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

M Sm

(นายไพฑูล ธรรมภูเขียว
นายกเทศมนตรีตำบลหนองเสาเล้า)



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า

ที่ ๗๕๔/๒๕๖๖

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ได้ขอความเห็นชอบในการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำล้าง 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 ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการและตำแหน่งที่อยู่ในกรอบอัตรากำล้างเดิม ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้วตามหนังสือที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว๒๕๑๘๐ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

อำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๖๐) พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่๕๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

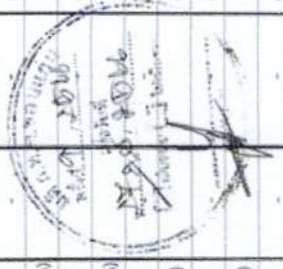
(ลงชื่อ)

(นายไพฑูล ธรรมภูเขียว)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองเสาเล้า

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
แบบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลหนองเสาเล้า ที่ ๗๕๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	เงินเพิ่มอื่นๆ		
๑	นางนงนุชพราย อุดงค์สาร	ร.ม. การปกครองท้องถิ่น	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๔,๐๐๐ (๕๕,๗๕๐ X ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๗๗๗,๐๐๐	
๒	นายสุกิจดิษฐ์ วัชรงาม	ร.ม. การปกครองท้องถิ่น	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๖๕๐ (๓๘,๕๕๐ X ๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๔,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๘,๖๕๐	
๓	สืบเอกสมหมาย ทนโบราณ	ร.น. ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๓,๑๐๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๔,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๒๙,๑๐๐	
๔	นางสาวณิศา วังไธสง	ศาสตรบัณฑิตบัณฑิต	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๗๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๒,๕๖๐	
๕	นายดุจชัย สิงห์พร	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๕๖,๗๕๐ (๓๗,๒๒๕ X ๑๒)	-	-	๔๕๖,๗๕๐	
๖	นางสาวพญ์พัทธ์ พระรัตนอ่อน	ร.ม. การปกครองท้องถิ่น	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๐๕,๖๕๐ (๒๖,๒๒๑ X ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๕๐	
๗	นายประมวล ศรีอ้ง	น.บ. ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๗	นิสิตกร	ชก.	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๗	นิสิตกร	ชก.	๕๓๕,๗๕๐ (๔๔,๖๔๖ X ๑๒)	-	๕๕,๐๐๐ (๔,๕๐๐ X ๑๒)	๕๙๐,๗๕๐	
๘	นางอุภาภรณ์ สมบูรณ์	ท.น. ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๘	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๘	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๕๒๒,๖๕๐ (๔๓,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๕๒๒,๖๕๐	
๙	นางสาวรวราส จันทวีสุน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๓๗๖,๑๖๖ (๓๑,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๖,๑๖๖	
๑๐	นางสุกัญญา แสงขุนทด	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๕๔,๒๕๐ (๒๙,๕๒๑ X ๑๒)	-	-	๓๕๔,๒๕๐	
๑๑	นางอรรัตน์ จันทาม่วง	ป.ว. คอมพิวเตอร์	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๑๗,๒๕๐ (๒๖,๔๓๗ X ๑๒)	-	-	๓๑๗,๒๕๐	
๑๒	จำเริญภัสสรวิเศษ บึงแหวนัง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๐๕๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๖๓,๕๕๐ (๒๑,๙๖๒ X ๑๒)	-	-	๒๖๓,๕๕๐	
๑๓	นางสาวสุภาวรี แสงสวย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๗-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐๑-๗-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๗๘,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๘,๐๐๐	
๑๔	-ว่าง-	-	๐๑-๗-๐๐๑	คนงาน	-	๐๑-๗-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๖,๐๐๐ (๘,๘๓๓ X ๑๒)	-	-	๑๐๖,๐๐๐	
๑๕	นายสุวิทย์ ภัทรพงษ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	๐๑-๗-๐๐๒	นักการ	-	๐๑-๗-๐๐๒	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๖๖ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นายธรรมบุญ นานักบ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๐๑-๗-๐๐๓	พนักงานธุรการ	-	๐๑-๗-๐๐๓	พนักงานธุรการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๖๖ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๑๗	นายเทอดไท พันธุ์ทอง	ปวส.ไฟฟ้า	๐๑-ท-๐๐๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๑-ท-๐๐๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๗,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๗,๐๐๐	
๑๘	นายไฉว ประทุมวง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๐๑-ท-๐๐๕	คนงาน	-	๐๑-ท-๐๐๕	คนงาน	-	๑๐๗,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๗,๐๐๐	
๑๙	นายปกรลอน ขาญวิถี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	๐๑-ท-๐๐๖	พนักงานดับเพลิง	-	๐๑-ท-๐๐๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๗,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๗,๐๐๐	
๒๐	นายอนก แดสงค์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๐๑-ท-๐๐๗	พนักงานดับเพลิง	-	๐๑-ท-๐๐๗	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๗,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๗,๐๐๐	
๒๑	นางฉันทิภา ขมะศักดิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต.ม.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต.ม.	๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๓๖๐ X ๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๘๑,๓๖๐	
๒๒	นางสาวจันทิมา ดวงพญา	บัญชีบัณฑิต	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๒๒๒,๐๘๐ (๑๘,๕๐๐ X ๑๒)	-	๒๒๒,๐๘๐	
๒๓	นางสาวเบญจมาศ สุตวัถ	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๒๓๐,๘๘๐ (๑๙,๕๗๐ X ๑๒)	-	๒๓๐,๘๘๐	
๒๔	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (คำกล่าวถึงเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๖๐	
๒๕	นางกรรวิ กานแก้ว	ปวส.การบัญชี	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๓๘๑,๒๖๐ (๓๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	๓๘๑,๒๖๐	
๒๖	นางสาวสุทธารัตน์ กวงฉัตร	ปวส.การบัญชี	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๖๖,๘๘๐ (๒๖,๓๙๐ X ๑๒)	-	๓๖๖,๘๘๐	
๒๗	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	-	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	-	๓๘๗,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๗,๐๐๐	
๒๘	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	-	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	-	๓๘๗,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๗,๐๐๐	
๒๙	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต.ม.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต.ม.	๓๙๓,๖๐๐ (คำกล่าวถึงเงินเดือน)	๔๖,๐๐๐	๔๓๙,๖๐๐ (ว่างเดิม)	
๓๐	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๔	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๔	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (คำกล่าวถึงเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๖๐ (ว่างเดิม)	
๓๑	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๕	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๕	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๓๗,๘๘๐ (คำกล่าวถึงเงินเดือน)	-	๒๓๗,๘๘๐ (ว่างเดิม)	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๒	นายนิรันดร์ นารจันทร์	ปวส.โยธา	๐๕-๓-๐๐๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๐๕-๓-๐๐๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๑,๕๕๐ (๑๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	๑๑๑,๕๕๐
๓๓	นายเทพฤทธิ์ นิลลา	ปวส.ไฟฟ้า	๐๕-๓-๐๐๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๐๕-๓-๐๐๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๑,๕๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๑๑,๕๐๐
๓๔	นายนิลา สมัยภักดิ์	ประณตศึกษาปีที่ ๖	๐๕-๓-๐๐๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๕-๓-๐๐๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๑,๕๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๑๑,๕๐๐
๓๕	-ว่าง-	-	๐๕-๓-๐๐๙	คนงาน	-	๐๕-๓-๐๐๙	คนงาน	-	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๑๑,๕๐๐
๓๖	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๑-๒๐๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ด.น.	๐๕-๒-๐๑-๒๐๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ด.น.	๓๓๒,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๓๓๒,๖๐๐
๓๗	นางสาววิภา วัฒนศิริ	จบ.การปกครองท้องถิ่น	๐๕-๒-๐๑-๒๐๑๐-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ช.ก.	๐๕-๒-๐๑-๒๐๑๐-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ช.ก.	๓๔๕,๒๐๐ (๒๗,๑๑๐ X ๑๒)	-	๓๔๕,๒๐๐
๓๘	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	นายสุชาติ ปังศรี	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๐๐๐-๐๑๖	ครู	ช.ก.	๐๕-๒-๐๑-๒๐๐๐-๐๑๖	ครู	ช.ก.	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	นางสาววิกรม กุศลนิพัทธ์	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๐๐๐-๐๑๗	ครู	ช.ก.	๐๕-๒-๐๑-๒๐๐๐-๐๑๗	ครู	ช.ก.	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	นางณิรัตน์ ศรีวงษ์รักษ์	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๐๐๐-๐๑๘	ครู	ช.ก.	๐๕-๒-๐๑-๒๐๐๐-๐๑๘	ครู	ช.ก.	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	นางกิติมากร บัวศรี	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๐๐๐-๐๑๙	ครู	ช.ก.	๐๕-๒-๐๑-๒๐๐๐-๐๑๙	ครู	ช.ก.	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	นางพิชิตา นาสัมภ	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๐๐๐-๐๒๐	ครู	ช.ก.	๐๕-๒-๐๑-๒๐๐๐-๐๒๐	ครู	ช.ก.	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	นางสาววิภา ชูสมันต์	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๐๕-๓-๐๐๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๕-๓-๐๐๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๖,๕๕๐ (๑๓,๕๕๐ X ๑๒)	-	๑๒๖,๕๕๐
๔๕	นางวิกรม เหล่าประเสริฐ	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๐๕-๓-๐๐๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๕-๓-๐๐๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๑,๕๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๑๑,๕๐๐
๔๖	นายชอุ่มพร คำสุข	ประณตศึกษาปีที่ ๖	๐๕-๓-๐๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๕-๓-๐๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๑,๕๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๑๑,๕๐๐
๔๗	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๑๒-๒๐๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๐๕-๒-๑๒-๒๐๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๓๕๕,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๒๐๐



