แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

เทศบาลตำบลนาคำ

อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

"ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลนาคำ



ประกาศเทศบาลตำบลนาคำ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ด้วยเทศบาลตำบลนาคำ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลนาคำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่ง ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ด่วนที่สุด ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๕๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔, ๑๘, ๑๙ และข้อ ๒๕๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. ๒๕๖๖ หมวด ๒ และหมวด ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกันพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลนาคำ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๗๒

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางสาวพรรัชนี ศรีสุดทะ)
นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาคำ	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาคำ	๒๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลนาคำจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล	๔๙

ภาคผนวก	หน้า
📖 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔
📖 คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการตรวจสอบภายใน	๕๖
📖 สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑	๕๗
📖 สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒	๖๘
📖 สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๓	๗๒
📖 สำเนาเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	๗๔
📖 แบบบันทึกค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕	๗๗

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญ และต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลนาคำจะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น เทศบาลตำบลนาคำ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลนาคำ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ทจ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลนาคำ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลนาคำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคำมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาคำ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลนาคำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาคำ

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคำ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลนาคำเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคำสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๓ เทศบาลตำบลนาคำมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดี และคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร 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 "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

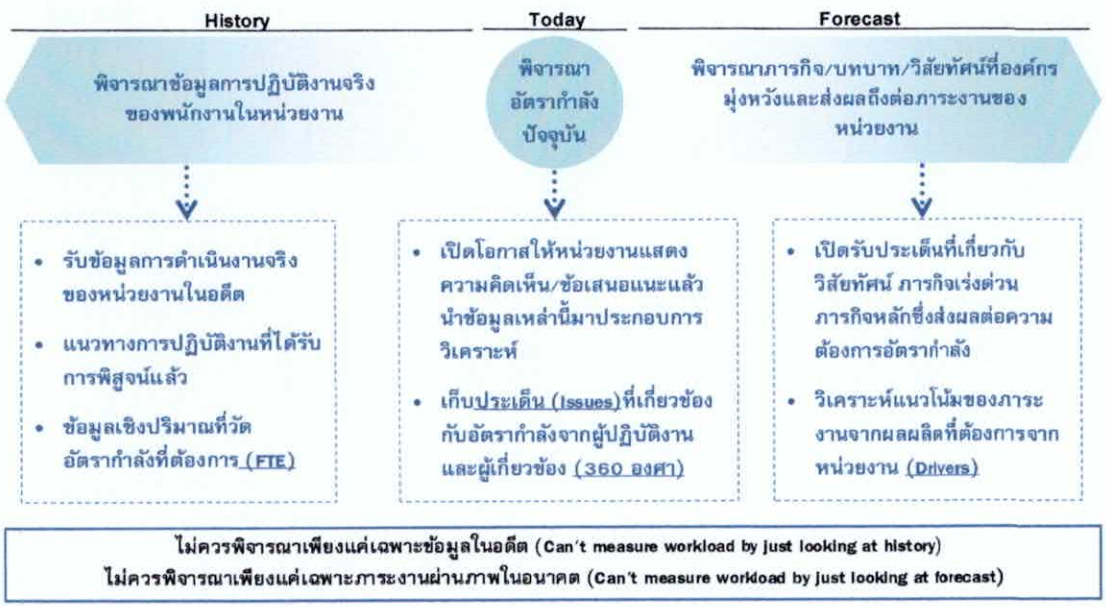
- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป



จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาคำ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง" ได้ดังนี้







การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลนาคำ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะและประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านสุขาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการสาธารณสุข โภชนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม สำนักปลัดเทศบาลเพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลนาคำ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลนาคำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่ง



รองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลนาคำนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลนาคำ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลนาคำ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๓. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลนาคำ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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



○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลนาคำ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลนาคำ 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 วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

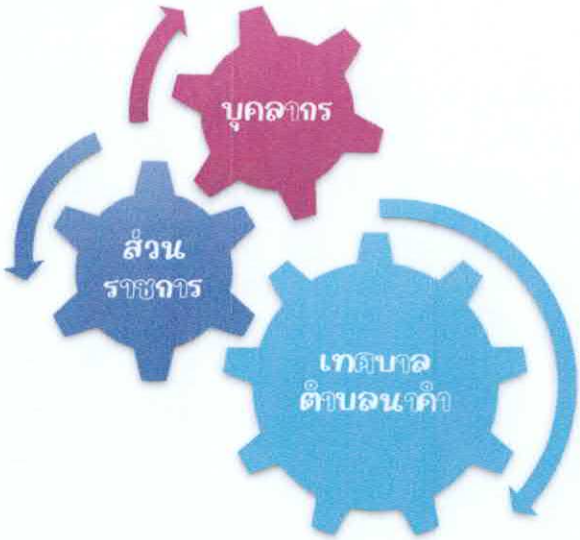
กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลนาคำ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลนาคำ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลนาคำ(การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลนาคำ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ หน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลนาคำ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



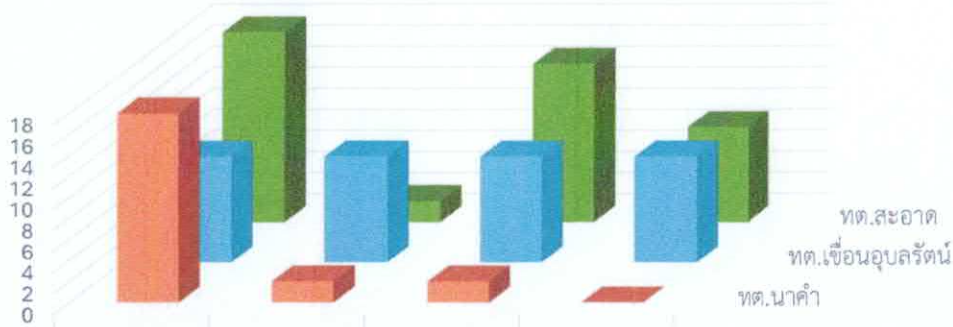


- <u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u> เนื่องจากเทศบาลตำบลนาคำเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- <u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ รองนายกเทศมนตรีตำบลนาคำ ปลัดเทศบาลตำบลนาคำ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาคำ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเขื่อนอุบลรัตน์ และเทศบาลตำบลโคกสูง ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙
เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน



	พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้าง
ทต.นาคำ	18	2	2	0
ทต.เขื่อนอุบลรัตน์	10	10	10	10
ทต.สะอาด	18	2	15	9

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาคำ เทศบาลตำบลเขื่อนอุบลรัตน์ และเทศบาลตำบลสะอาด ซึ่งเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลนาคำ ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลนาคำได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยกเว้นในส่วนของงานการแพทย์ฉุกเฉิน ซึ่งเทศบาลตำบลนาคำ มีรถฉุกเฉิน เพื่อให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน แต่ปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรประจำรถ และปฏิบัติงานด้านนี้ ประกอบกับก.กลาง เพิ่งกำหนดบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านนี้ในสายวิชาการ และสายทั่วไป คือ ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรเพื่อให้บริการทางด้านนี้ อย่างมีคุณภาพ

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลนาคำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้



๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลนาคำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลนาคำสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลนาคำเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลนาคำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลนาคำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลนาคำ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลนาคำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลนาคำ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาคำ 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 พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนาคำ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลนาคำเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลนาคำ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง



๓.๔.๔ เทศบาลตำบลนาคำขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลนาคำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลนาคำ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลนาคำ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	- เทศบาลตำบลเขื่อนอุบลรัตน์ - เทศบาลตำบลสะอาด
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. ขอนแก่น ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จ. ขอนแก่น
กันยายน ๒๕๖๙	ก.ท.จ. ขอนแก่น แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	เทศบาล ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ในการบริหารงานบุคคล

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาคำ

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาคำ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม



๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

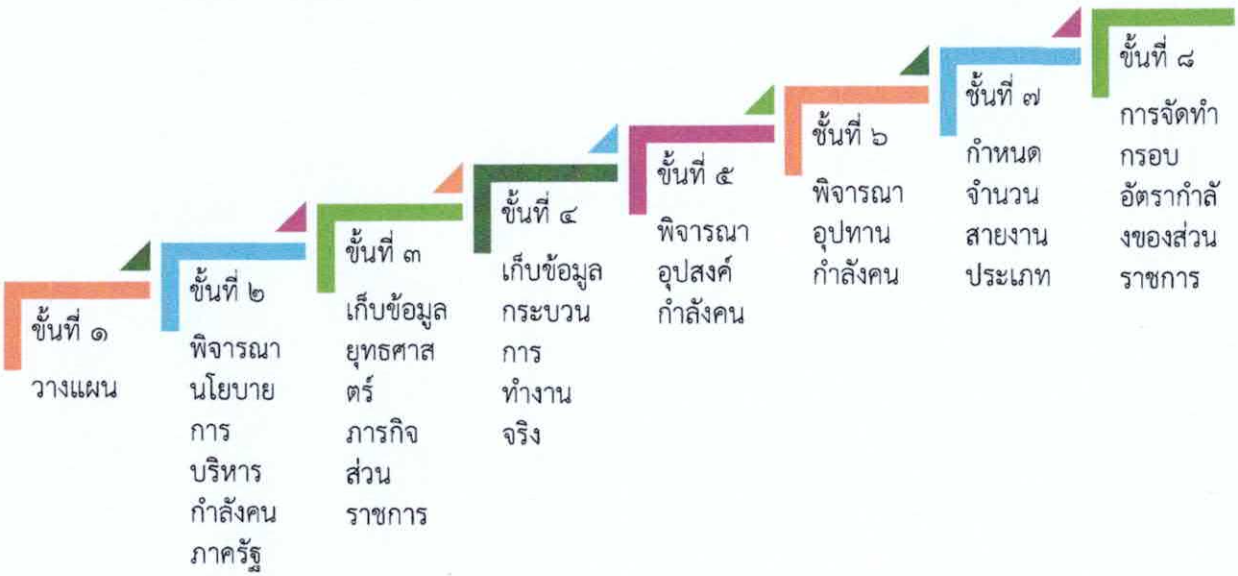
- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน



การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลนาคำ

เทศบาลตำบลนาคำยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับ การวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาคำ ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลนาคำ แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลนาคำแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑ นายกเทศมนตรี		ประธานกรรมการ
๒ รองปลัดเทศบาล	รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓ ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕ นักวิชาการศึกษา	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖ นิติกร	รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๗ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		กรรมการและเลขานุการ
๘ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ		ผู้ช่วยเลขานุการ
๙ นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาคำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๓. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๕. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๖. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๗. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

๘. รายงานผลการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลนาคำ ให้อำเภออุบลรัตน์ทราบ เพื่อรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่นให้ความเห็นชอบต่อไป

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาคำ จัดทำตามระกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑) ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคำ มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลนา



คำ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

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

"องค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรมีศักยภาพ ประชาชนอยู่ดีมีสุข ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"

๒.๒ ยุทธศาสตร์

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

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริงเป็นกรอบยุทธ์ศาสตร์เทศบาลตำบลนาคำ



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
การพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม	สร้างโอกาส การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเน้นหนักเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุข
การพัฒนาที่ ๒ : ยุทธศาสตร์เมืองและชุมชนให้น่าอยู่	พัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนและเพิ่มความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน พัฒนาระบบการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างทั่วถึง ครอบคลุมทุกพื้นที่
การพัฒนาที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน	ประชาชนสามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย เท่าทันโลกยุค ๔.๐ สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงาน
การพัฒนาที่ ๔ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน
การพัฒนาที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล แบบมีส่วนร่วม

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๒. การแก้ไขปัญหาความยากจน

๓. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุกช่วงวัย

๔. ส่งเสริมการป้องกัน การรักษาฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง

๕. พัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

๖. การพัฒนาและส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา เพื่อสร้างนิสัยรักการกีฬาและสร้างโอกาสให้เยาวชนพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

๗. เสริมสร้างครอบครัวให้เข้มแข็งมีสัมพันธภาพที่ดี เกิดความอบอุ่นรักษาสืบทอดวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีสู่คนรุ่นต่อไป

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น

๒. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี

๓. จำนวนประชาชนที่เสพยาเสพติดลดลง

๔. จำนวนครัวเรือนมีความเข้มแข็งและมีสัมพันธภาพที่ดีเกิดความอบอุ่นมากขึ้น

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๒. ยุทธศาสตร์เมืองและชุมชนให้น่าอยู่

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลนาคำ ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. การจัดทำผังเมืองเฉพาะและการใช้ประโยชน์ที่ดิน

๒. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก

๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา ไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

๔. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น

๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ

๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน

๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน

๔. จำนวนประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

๕. จำนวนการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการค้าและการลงทุน

๔. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

มติ ก.ส.ท.ขอนแก่น
ครั้งที่ ๖๑/๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลทางเกษตรอินทรีย์
๒. จำนวนมูลค่าของสินค้าทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
๔. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ
๕. จำนวนครัวเรือนที่มีการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำและการกระจายน้ำ
๒. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๓. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าต้นน้ำ ลำธารให้เกิดความสมบูรณ์
๔. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย
๕. พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดิน
๖. อนุรักษ์ฟื้นฟูความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่น
๗. พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและชุมชนให้สวยงามปลอดยาเสพติด

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนนัดท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยว
๒. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่พัฒนาหรือฟื้นฟู
๓. จำนวนผู้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่จะมีมัคคุเทศก์
๔. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการลดน้อยลง
๕. วัดค่าความเป็นกรด – ด่าง (pH ในดิน) แร่ธาตุหลัก N-P-K
๖. จำนวนของพันธุกรรมในท้องถิ่น
๗. ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและชุมชนให้สวยงาม ปลอดยาเสพติด และปลอดอบายมุข

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

เพื่อจัดระเบียบบริหารการจัดการภายในเทศบาลให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างการพัฒนาการเมืองท้องถิ่นให้โปร่งใส สุจริต เพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยและหลักธรรมาภิบาล

๒. พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำท้องถิ่นที่มีคุณภาพจริยธรรมและธรรมาภิบาลทุกรูปแบบ

๓. พัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๔. พัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย

๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

๒. จำนวน ผู้นำท้องถิ่นมีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น

๓. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น

๔. ร้อยละของความพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนในกองคลัง

๕.จำนวนประชาชนและบุคลากรท้องถิ่นก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่ทันสมัย

๖. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ของเทศบาล

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาคำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลประเด็นยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลนาคำ มีประเด็นยุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละประเด็น มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลนาคำจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลนาคำ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และประเด็นยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ ..... เลขานุการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของประเด็นการพัฒนา เทศบาลตำบลนาคำ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- รองปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดเทศบาล - หน. ฝ่ายอำนวยการ - หน. ฝ่ายปกครอง - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ - จพง.ป้องกันฯ
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และสิ่งเสริมการศึกษานอกสถานศึกษาให้กับเด็กและเยาชนนอกสถานศึกษา	- รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผอ.ศพด./ ครู / ผดด.
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองและชุมชนให้น่าอยู่	- พัฒนาโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบบริการสาธารณะ และเครือข่ายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร	- ปลัดเทศบาล -หนสำนักปลัดเทศบาล - หน. ฝ่ายอำนวยการ - นักพัฒนาชุมชน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาในสังกัด	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพรัยากรบุคคล - นิติกร
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - จพ.พัสดุ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานเทศบาลทุกระดับ



บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

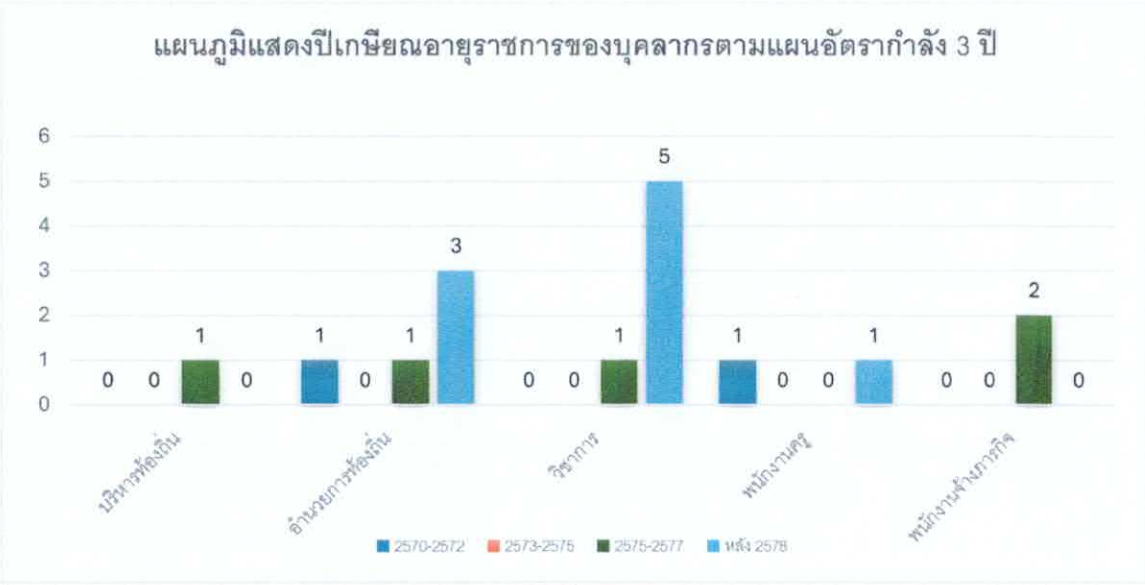
เทศบาลตำบลนาคำ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับการกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

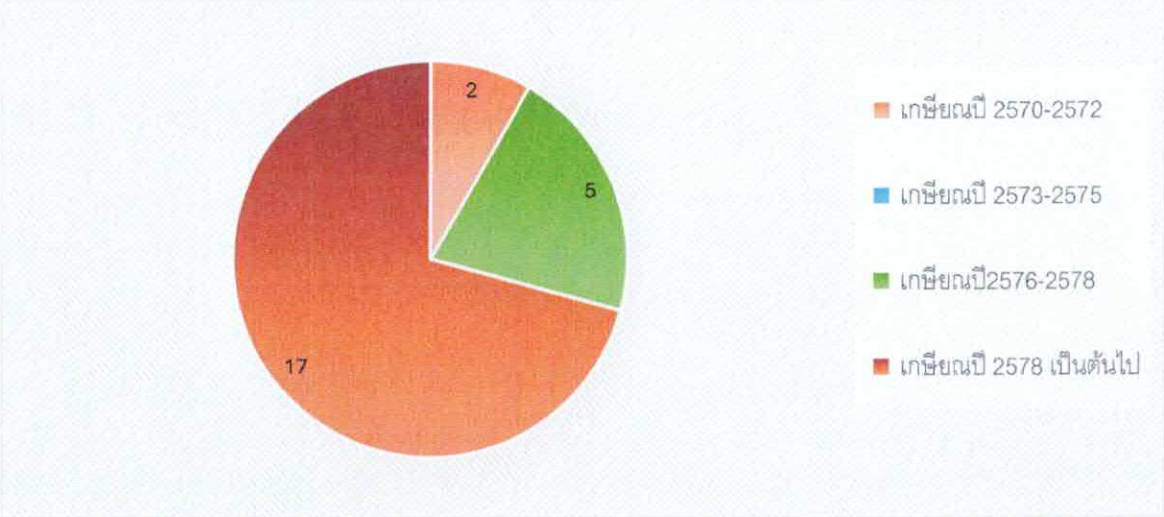
หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พบว่า เทศบาลตำบลนาคำ มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลนาคำ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้







จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ มี ๒ อัตรา กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลนาคำ วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. สำหรับสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญ ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลนาคำ จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลนาคำ จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จังหวัดขอนแก่น) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลนาคำ ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลนาคำ จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือบัญชีของจังหวัดแล้วแต่กรณี

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

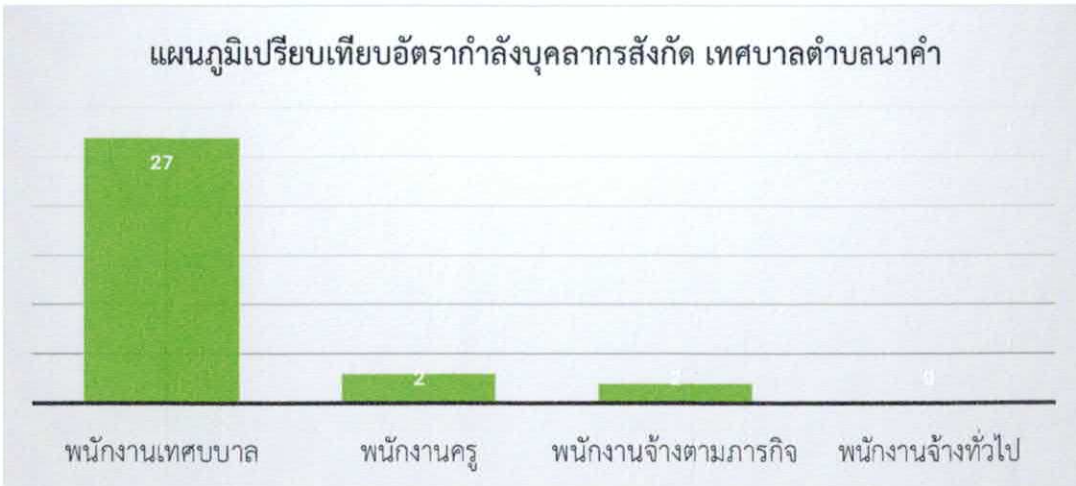
การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาคำ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลนาคำ ดังนี้

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



- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่นได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลนาคำเป็นเทศบาลขนาดต้น ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาคำใช้การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเทศบาลตำบลเกาะช้างได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาคำ

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง**
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ **สำนักปลัดเทศบาล งานสวัสดิการสังคม**
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัดเทศบาล**
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจใน

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ **กองคลัง สำนักปลัด งานสวัสดิการสังคม**
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลนาคำ**

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น
ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาคำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลนาคำดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก	
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	๑. กองช่าง
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๒. สำนักปลัด งานสวัสดิการสังคม
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง	
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	๒. สำนักปลัด งานสวัสดิการสังคม
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๓. กองคลัง
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔. สำนักปลัด งานบริหารสาธารณสุข
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	๕. ทุกส่วนราชการ
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๖. สำนักปลัด งานป้องกันฯ
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗. สำนักปลัด งานป้องกันฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ ..... เลขานุการ

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลนาคำ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลนาคำ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. การเดินทางไม่สะดวก อยู่ไกลจากตัวอำเภอ/จังหวัด ทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปติดต่อราชการมาก ๔. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลนาคำ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ ..... เลขานุการ

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันสายงานวิชาการ ยังขาดเจ้าหน้าที่ สำหรับการปฏิบัติงานจริง	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลนาคำใช้วิธีการโอน ย้าย และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ	- เจ้าพนักงานพัสดุปัจจุบันสายงานทั่วไป ยังขาดเจ้าหน้าที่ สำหรับการปฏิบัติงานจริง	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลนาคำใช้วิธีการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี



ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	- ปัจจุบันสายงานวิชาการไม่เป็นไปตามโครงสร้าง ยังขาดเจ้าหน้าที่สำหรับการปฏิบัติงานจริง	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลนาคำใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	- ปัจจุบันสายวิชาการ และสายทั่วไป ยังมีความต้องการเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจริง	- ตำแหน่งที่ขอเพิ่มเทศบาลตำบลนาคำจะนำไปขอการปรับปรุงตำแหน่งในอนาคต
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายในปัจจุบันเป็นอัตราที่ว่างสายงานวิชาการยังขาดเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานจริง	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลนาคำใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราฝวชการ

เทศบาลตำบลนาคำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	**๑. สำนักปลัดเทศบาล**	
ฝ่ายอำนวยการ	**ฝ่ายอำนวยการ**	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	**เปลี่ยนชื่อ**
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	**เปลี่ยนชื่อ**
๑.๔ งานพัฒนาชุมชน	๑.๔ งานสวัสดิการสังคม	**เปลี่ยนชื่อ**
๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร		**ยุบงาน**
ฝ่ายปกครอง	**ฝ่ายปกครอง**	
๑.๖ งานนิติกร	๑.๕ งานนิติการ	**เปลี่ยนชื่อ**
๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๘ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**เปลี่ยนชื่อ**
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๓ งานพัฒนารายได้	๒.๓ งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ งานสาธารณูโภค	๓.๑ งานสาธารณูปโภค	**แก้ไขชื่อ**
๓.๒ งานวิศกรรม	๓.๒ งานวิศกรรมโยธา	**เปลี่ยนชื่อ**
๓.๓ งานผังเมือง	๓.๓ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา	**๔. กองการศึกษา**	
๔.๑ งานส่งเสริมประเพณี ศิลป วัฒนธรรม	๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ	**เปลี่ยนชื่อ**
๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย	วัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย	
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	
	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลนาคำ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลนาคำ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒เทศบาลตำบลนาคำ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๔	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายอำนวยการ								
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเจ้าหน้าที่								
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ กย ๒๕๖๙ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒									
ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป								เปลี่ยนชื่อ
๘	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ								เปลี่ยนชื่อ
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสวัสดิการสังคม								เปลี่ยนชื่อ
๑๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายปกครอง								
๑๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนิติการ								
๑๓	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								เปลี่ยนชื่อ
๑๕	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองคลัง(๐๔)								
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒									
ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	งานพัฒนารายได้								
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง(๐๕)								
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานวิศกรรมโยธา								เปลี่ยนชื่อ
๒๓	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๔	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสาธารณูปโภค								แก้ไขชื่อ
๒๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานผังเมือง								
๒๖	นายช่างผังเมือง (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองการศึกษา(๐๘)								
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								เปลี่ยนชื่อ
๒๘	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการศึกษาปฐมวัย								
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒									
ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ								
๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก (บริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณ
๓๒	ครู (ปฐมวัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
๓๓	ครู (ปฐมวัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๔	ครู (ปฐมวัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินเทศบาล
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินเทศบาล
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๓๓	๓๗	๓๗	๓๗	+๔	-	-	

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๔๐๒,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๗๐	๒๗,๑๑๐	๕๑๐,๑๒๐	๕๓๕,๖๙๐	๕๖๒,๘๐๐	ว่างเดิม
๓	รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๕,๔๗๐	๔๘,๒๐๐	๕๑,๑๐๐	๖๕๙,๖๓๐	๗๐๗,๘๓๐	๗๕๘,๙๓๐	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)				-	-				-	-	-	-	-	-				
๔	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๗,๖๙๐	๕๐,๕๖๐	๕๓,๖๐๐	๖๘๗,๗๗๐	๗๓๘,๓๓๐	๗๙๑,๙๓๐	
	ฝ่ายอำนวยการ				-	-				-	-	-	-	-	-				
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๓๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๓,๓๖๐	๔๕,๙๗๐	๔๘,๗๓๐	๕๘๔,๙๒๐	๖๓๐,๘๙๐	๖๗๙,๖๒๐	
	งานการเจ้าหน้าที่				-	-				-	-	-	-	-	-				
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๕๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๐๓๐	๒๓,๓๖๐	๒๔,๗๗๐	๒๗๘,๘๓๐	๓๐๒,๑๙๐	๓๒๖,๙๖๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๙๐	๑๕,๗๙๐	๑๖,๗๔๐	๑๘๘,๔๑๐	๒๐๔,๒๐๐	๒๒๐,๙๔๐	
	งานบริหารงานทั่วไป				-	-				-	-	-	-	-	-				
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๓๑๒,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๗๙๐	๒๘,๔๐๐	๓๐,๑๑๐	๓๓๙,๑๕๐	๓๖๗,๕๕๐	๓๙๗,๖๖๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๓๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๑๕๐	๓๐,๙๐๐	๓๒,๗๖๐	๓๖๘,๙๙๐	๓๙๙,๘๙๐	๔๓๒,๖๕๐	
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ				-	-				-	-	-	-	-	-				
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๔๒๐	๒๓,๗๗๐	๒๕,๒๐๐	๒๘๓,๗๘๐	๓๐๗,๕๕๐	๓๓๒,๗๕๐	
	งานสวัสดิการสังคม				-	-				-	-	-	-	-	-				
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๔๘,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๔๐	๒๒,๖๓๐	๒๓,๙๙๐	๒๗๐,๑๐๐	๒๙๒,๗๓๐	๓๑๖,๗๒๐	
	ฝ่ายปกครอง				-	-				-	-	-	-	-	-				
๑๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๓๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๓,๓๖๐	๔๕,๙๗๐	๔๘,๗๓๐	๕๘๔,๙๒๐	๖๓๐,๘๙๐	๖๗๙,๖๒๐	
	งานนิติการ				-	-				-	-	-	-	-	-				
๑๓	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๖๘๐	๔๕,๒๕๐	๔๗,๙๗๐	๕๙๔,๓๒๐	๖๓๙,๕๗๐	๖๘๗,๕๔๐	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				-	-				-	-	-	-	-	-				
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๔๘๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๐๐๐	๔๔,๕๒๐	๔๗,๒๐๐	๕๔๑,๙๒๐	๕๘๖,๔๙๐	๖๓๓,๖๔๐	
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				-	-				-	-	-	-	-	-				
๑๕	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ชง.	๑	๑	๒๑๓,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๓๕๐	๑๙,๔๖๐	๒๐,๖๓๐	๒๓๒,๓๑๐	๒๕๑,๗๗๐	๒๗๒,๔๐๐	
๑๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๑๙	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๓๙	๓๙๙,๒๓๙	๔๒๓,๑๙๙	ว่างเดิม
	กองคลัง(๐๔)				-	-				-	-	-	-	-	-				
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๑	๑		-	-	-	๔๔,๕๐๐	๕๑,๔๑๐	๕๔,๕๐๐	๖๙๗,๙๔๐	๗๔๙,๓๕๐	๘๐๓,๘๕๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	งานการเงินและบัญชี				-	-				-	-	-	-	-	-				
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๒๐๐	๑๙,๓๐๐	๒๐,๔๖๐	๒๓๖,๖๐๐	๒๕๕,๙๐๐	๒๗๖,๓๖๐	
	งานพัฒนารายได้				-	-				-	-	-	-	-	-				
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๒๐๐	๑๙,๓๐๐	๒๐,๔๖๐	๒๓๖,๖๐๐	๒๕๕,๙๐๐	๒๗๖,๓๖๐	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน				-	-				-	-	-	-	-	-				
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๗๘	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๘๓๘	๓๓๔,๗๙๘	๓๕๔,๘๘๘	ว่างเดิม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๗,๘๗๘	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๘๓๘	๓๓๔,๗๙๘	๓๕๔,๘๘๘	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง(๐๕)				-	-				-	-	-	-	-	-				
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	๘๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐,๒๔๐	๔๒,๖๖๐	๔๕,๒๒๐	๕๙๓,๔๔๐	๖๓๖,๑๐๐	๖๘๑,๓๒๐	
	งานวิศกรรมโยธา				-	-				-	-	-	-	-	-				
๒๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๑,๓๑๙	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๓๙	๓๙๙,๒๓๙	๔๒๓,๑๙๙	กำหนดเพิ่ม
๒๔	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๔๐๑,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๔๑๐	๓๖,๔๘๐	๓๘,๖๗๐	๔๓๕,๕๗๐	๔๗๒,๐๕๐	๕๑๐,๗๒๐	
	งานสาธารณูปโภค				-	-				-	-	-	-	-	-				
๒๕	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๓๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๘๐	๑๘๒,๓๙๐	๑๙๗,๒๗๐	๒๑๓,๐๕๐	
	งานผังเมือง				-	-				-	-	-	-	-	-				
๒๖	นายช่างผังเมือง	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๗๘	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๘๓๘	๓๓๔,๗๙๘	๓๕๔,๘๘๘	ว่างเดิม
	กองการศึกษา(๐๘)				-	-				-	-	-	-	-	-				
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๑๖	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๕๐๑,๒๑๖	๕๒๖,๒๕๖	๕๕๒,๗๙๖	ว่างเดิม
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				-	-				-	-	-	-	-	-				
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓	๑	๔๘๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๐๑๐	๔๔,๕๔๐	๔๗,๒๒๐	๕๓๑,๘๕๐	๕๗๖,๓๙๐	๖๒๓,๖๑๐	
	งานการศึกษาปฐมวัย				-	-				-	-	-	-	-	-				
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๗,๘๗๘	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๘๓๘	๓๓๔,๗๙๘	๓๕๔,๘๘๘	กำหนดเพิ่ม
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๗,๘๗๘	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๘๓๘	๓๓๔,๗๙๘	๓๕๔,๘๘๘	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ				-	-				-	-	-	-	-	-				
๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก บริหารสถานศึกษา		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-			สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณ	
๓๒	ครู ปฐมวัย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-				เงินอุดหนุน (ว่าง)
๓๓	ครู ปฐมวัย		๑	๑	-	-	๑			-			-	-	-				เงินอุดหนุน
๓๔	ครู ปฐมวัย		๑	๑	-	๖๗,๒๐๐	๑	๑	๑	-			-	-	-	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	เงินอุดหนุน
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๗๔,๓๖๐	-	๑	๑	๑				๑๕,๐๙๐	๑๕,๗๐๐	๑๖,๓๓๐	๑๘๙,๔๕๐	๒๐๕,๑๕๐	๒๒๑,๔๘๐	เงินเทศบาล
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๗๙,๕๒๐	-	๑	๑	๑				๑๕,๕๔๐	๑๖,๑๗๐	๑๖,๘๒๐	๑๙๕,๐๖๐	๒๑๑,๒๓๐	๒๒๘,๐๕๐	เงินเทศบาล

สปค. ก.พ.จ. ขอมนก่อน
ครั้งที่ ๑๑๗ / ๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)				-	-				-	-	-	-	-	-				
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๑๙	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๓๙	๓๙๙,๒๓๙	๔๒๓,๑๙๙	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๓๗	๒๔	๑๑,๖๗๕,๔๐๐	๘๗๕,๔๐๐	๓๗	๓๗	๓๗	๔			๘๙๙,๗๒๒	๙๕๓,๒๙๐	๑,๐๐๙,๗๒๐	๑๓,๔๕๐,๕๒๒	๑๔,๔๐๓,๘๑๒	๑๕,๔๑๓,๗๓๒	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๐๑๗,๕๗๘	๒,๑๖๐,๕๗๒	๒,๓๑๒,๐๖๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)															๑๕,๔๖๘,๑๐๐	๑๖,๕๖๔,๓๘๓	๑๗,๗๒๕,๗๙๑	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๓๘	๓๒.๐๐	๓๒.๖๑	

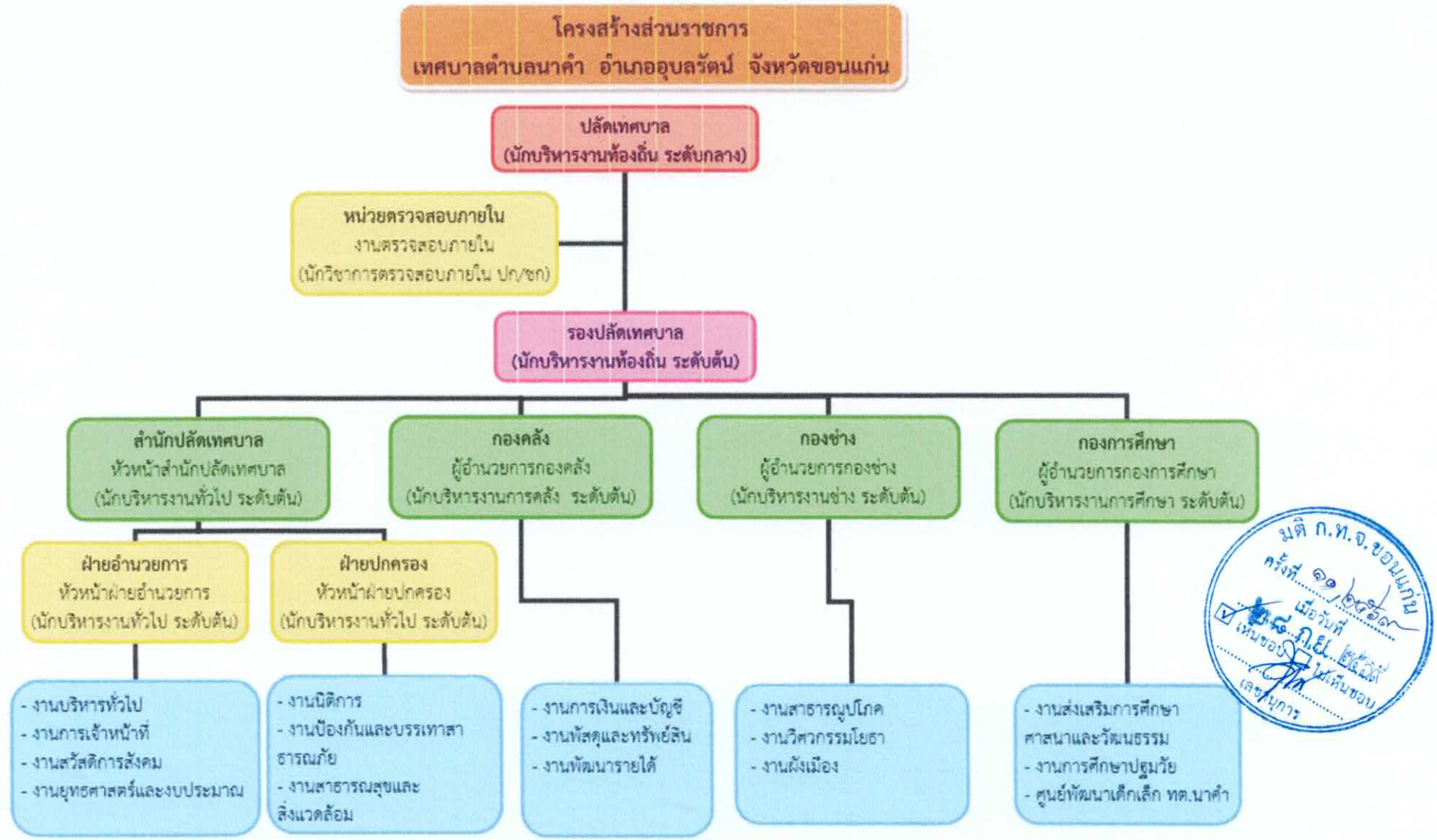
หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ๔๙,๓๐๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ ๕๑,๗๖๕,๐๐๐ (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ ๕๔,๓๕๓,๒๕๐ (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑)




โครงสร้างส่วนราชการ
เทศบาลตำบลนาคำ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น
ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
หน่วยตรวจสอบภายใน
งานตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก)
รองปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
สำนักปลัดเทศบาล
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
กองการศึกษา
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
ฝ่ายอำนวยการ
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
ฝ่ายปกครอง
หัวหน้าฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานสวัสดิการสังคม
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานพัฒนารายได้
- งานสาธารณูปโภค
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานผังเมือง
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- งานการศึกษาปฐมวัย
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.นาคำ
มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙
เมื่อวันที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๕๙
เห็นชอบ
ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวมทั้งสิ้น	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๑	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐		ว่างเดิม
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๗,๐๐๐ x ๑๒)	(๗,๐๐๐ x ๑๒)		
๒	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๔๐๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๓	นายธวัชชัย บึงมุม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๕๓๐,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑๗๐,๑๘๐	
		(การปกครองท้องถิ่น)		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๔๒๘๙๐+๓%X๑๒)	(๓๕๐๐ X ๑๒)	(๓๕๐๐ X ๑๒)		
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)												
				หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล			**หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล**						
๔	นางสาวปรัชญาพร เวียงทอง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๖๔๐,๐๘๐	
		(การปกครองท้องถิ่น)							(๔๔๙๙๐+๓%X๑๒)	(๓๕๐๐ X ๑๒)	(๓๕๐๐ X ๑๒)		
	ฝ่ายอำนวยการ												
				หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ			**หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ**						
๕	นางนิวาส คำโพธิ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๑,๕๖๐	
		(รัฐศาสตร)							(๔๐๙๐๐+๓%X๑๒)	(๑๕๐๐ X ๑๒)	(๑๕๐๐ X ๑๒)		
	งานการเจ้าหน้าที่						**งานการเจ้าหน้าที่**						
๖	นางสาวศศิญา บุญชื่นชม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๕๖,๘๐๐			๒๕๖,๘๐๐	
		(รัฐประศาสนศาสตร์)							(๒๐๗๗๐+๓%X๑๒)				
๗	นางสาวภัทธิตา แก้วปัญญา	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๐๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗๓,๕๒๐			๑๗๓,๕๒๐	
		ปวส.บธ.							(๑๔๐๓๐+๓%X๑๒)				
	งานบริหารงานทั่วไป						**งานบริหารงานทั่วไป**						
๘	นางนิตยา ยาตาแสง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๑๒,๓๖๐			๓๑๒,๓๖๐	
		(บัญชี)							(๒๕๒๗๐+๓%X๑๒)				
๙	นางสาวกนกภรณ์ แช่มชื่น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๕-๒-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๙,๘๔๐			๓๓๙,๘๔๐	
		(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)							(๒๗๔๙๐+๓%X๑๒)				
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ						**งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ**						
๑๐	นางสาวศรีรจนา วันตา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๖๑,๓๖๐			๒๖๑,๓๖๐	
		(รัฐศาสตร์)							(๒๑๑๔๐+๓%X๑๒)				

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๑ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวมทั้งสิ้น	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
	งานสวัสดิการสังคม						**งานสวัสดิการสังคม**						
๑๑	นางสาวทิพย์สุดนร์ ขวางกระโทก	วิทยาศาสตบัณฑิต (เคมี)	๐๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๐๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๘,๗๖๐			๒๔๘,๗๖๐	
									(๒๐๑๒๐+๓%X๑๒)				
	ฝ่ายปกครอง												
				หัวหน้าฝ่ายปกครอง			**หัวหน้าฝ่ายปกครอง**						
๑๒	นางสาวจุฑารัตน์ แสนนามวงษ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๑,๕๖๐	
		(การปกครองท้องถิ่น)							(๔๐๙๐๐+๓%X๑๒)	(๑๕๐๐ X ๑๒)	(๑๕๐๐ X ๑๒)		
	งานนิติการ						**งานนิติการ**						
๑๓	นายบัณฑิต โพธิ์พยัคฆ์	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๙๗,๖๔๐		๕๔,๐๐๐	๕๕๑,๖๔๐	
		(นิติศาสตร์)							(๔๐๒๖๐+๓%X๑๒)		(๔๕๐๐ X ๑๒)		
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**						
๑๔	จ่าเอกทรงศักดิ์ หลานวงษ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ชง.	๐๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ชง.	๔๘๙,๗๒๐		๑๐,๒๐๐	๔๙๙,๙๒๐	
		(เทคโนโลยีเครื่องกล)		บรรเทาสาธารณภัย			บรรเทาสาธารณภัย		(๓๙๖๒๐+๓%X๑๒)		(๘๕๐ X ๑๒)		
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๑๕	นายทรงวุฒิ พิศพล	สาธารณสุขศาสตบัณฑิต	๐๕-๒-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ชง.	๐๕-๒-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ชง.	๒๑๓,๙๖๐			๒๑๓,๙๖๐	
									(๑๗๓๑๐+๓%X๑๒)				
๑๖	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐๕-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			๓๕๕,๓๒๐	
				-ว่าง-			-ว่าง-		(ค่ากลางเงินเดือน)				
	กองคลัง(๐๔)												
				ผู้อำนวยการกองคลัง			**ผู้อำนวยการกองคลัง**						
๑๗	นางสาวปณิตา คำบุญ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๖๔๙,๔๔๐	
		(บริหารจัดการ)							(๔๕๗๔๐+๓%X๑๒)	(๓๕๐๐ X ๑๒)	(๓๕๐๐ X ๑๒)		
	งานการเงินและบัญชี					-	**งานการเงินและบัญชี**						
๑๘	นางสาววนัทปรียา พิลา	บัญชีบัณฑิต	๐๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๐๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๑๘,๔๐๐			๒๑๘,๔๐๐	
		(การบัญชีและการจัดการ)							(๑๘๒๐๐+๓%X๑๒)				

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๑
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๑
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวมทั้งสิ้น	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
	งานพัฒนารายได้						**งานพัฒนารายได้**						
๑๙	นางสาวพัทธรินทร์ หนองนง	บัญชีบัณฑิต	๐๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๐๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๑๘,๔๐๐			๒๑๘,๔๐๐	
		(การบัญชีและการจัดการ)							(๑๘๒๐๐+๓%X๑๒)				
	งานพัสดุและทรัพย์สิน						**งานพัสดุและทรัพย์สิน**						
๒๐	-ว่าง-		๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐				ว่างเดิม
				-ว่าง-			-ว่าง-		(ค่ากลางเงินเดือน)				
๒๑	-ว่าง-		๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐				กำหนดเพิ่ม
				-ว่าง-			-ว่าง-		(ค่ากลางเงินเดือน)				
	กองช่าง(๐๕)												
				ผู้อำนวยการกองช่าง			**ผู้อำนวยการกองช่าง**						
๒๒	นายสมมาตย์ วงศ์สีดา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๙,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๕๕๓,๒๐๐	
		(การจัดการงานก่อสร้าง)							(๓๗๙๖๐+๓%X๑๒)	(๓๕๐๐ X ๑๒)	(๓๕๐๐ X ๑๒)		
	งานวิศกรรมโยธา						**งานวิศกรรมโยธา**						
๒๓	-ว่าง-	-	๐๕-๒-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๐๕-๒-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐				กำหนดเพิ่ม
				-ว่าง-			-ว่าง-		(ค่ากลางเงินเดือน)				
๒๔	นายภานุวัฒน์ ทองโคตร	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๐๑,๑๖๐			๔๐๑,๑๖๐	
		(วิศวกรรมก่อสร้าง)							(๓๒๔๕๐+๓%X๑๒)				
	งานสาธารณูปโภค						**งานสาธารณูปโภค**						
๒๕	นายมิ่งขวัญ พันธ์โสภา	ปวส.	๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๖๘,๓๖๐			๑๖๘,๓๖๐	
		(ประเภทวิชา อุตสาหกรรม)							(๑๔๐๓๐+๓%X๑๒)				
	งานผังเมือง						**งานผังเมือง**						
๒๖	-ว่าง-		๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างผังเมือง	ปง./ชง.	๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างผังเมือง	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐				ว่างเดิม
				-ว่าง-			-ว่าง-		(ค่ากลางเงินเดือน)				
	กองการศึกษา(๐๘)												
				ผู้อำนวยการกองการศึกษา			**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**						
๒๗	-ว่าง-		๐๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม
				-ว่าง-			-ว่าง-		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓๕๐๐ X ๑๒)	(๓๕๐๐ X ๑๒)		

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๗ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวมทั้งสิ้น	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๒๘	นายสมพงศ์ ลือเรื่อง	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๘๙,๘๔๐			๔๘๙,๘๔๐	
		(การศึกษานอกระบบ)							(๓๙๖๓๐+๓%X๑๒)				
	งานการศึกษาปฐมวัย						งานการศึกษาปฐมวัย						
๒๙	-ว่าง-		๐๕-๒-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๐๕-๒-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๖๐				กำหนดเพิ่ม
									(ค่ากลางเงินเดือน)				
๓๐	-ว่าง-		๐๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๖๐				กำหนดเพิ่ม
									(ค่ากลางเงินเดือน)				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ												
๓๑	-ว่าง-			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ						
				บริหารสถานศึกษา			บริหารสถานศึกษา						สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณ
๓๒	-ว่าง-		๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๓	ครูปฐมวัย		๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๓	ครูปฐมวัย						เงินอุดหนุน (ว่าง)
๓๓	นางเพ็งมา เจริญโสภารัตน์	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๒	ครูปฐมวัย		๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๒	ครูปฐมวัย						เงินอุดหนุน
		(การศึกษาปฐมวัย)											
๓๔	นางสาวอรดี ท้าวหา	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๑	ครูปฐมวัย		๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๑	ครูปฐมวัย				๖๗,๒๐๐		เงินอุดหนุน
		(การศึกษาปฐมวัย)									(๕๖๐๐ X ๑๒)		
๓๕	นางสาวอัญชลี สุริฉาย	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๐๘-ภ-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๐๕-๒-๐๘-ภ-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑๗๔,๓๖๐			๑๗๔,๓๖๐	
		(เทคโนโลยีการเกษตร)							(๑๓๙๗๐+๔%X๑๒)				
๓๖	นางสาวเพชรินทร์ จิตเอื้อ	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๘-ภ-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๐๕-๒-๐๘-ภ-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑๗๙,๕๒๐			๑๗๙,๕๒๐	
		(การศึกษาปฐมวัย)							(๑๔๓๘๐+๔%X๑๒)				
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						
๓๗	-ว่าง-		๐๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๐๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			ว่างเดิม	ว่างเดิม
				-ว่าง-					(ค่ากลางเงินเดือน)				

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๑ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลนาคำ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลนาคำ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลนาคำ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เทศบาลตำบลนาคำ มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลนาคำ จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาคำ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ

ครั้งที่ ๑๑ / ๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๗
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลนาคำเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลนาคำ ประกอบด้วย

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

มติ ก.ท.จ.ขอนแก่น
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๑
เมื่อวันที่ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๑
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลนาคำ

ตามข้อ ๓๘๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติตนของพนักงานเทศบาล ประกอบกับข้อ ๔๕๐ แห่งประกาศดังกล่าวข้างต้น ได้กำหนดให้ลูกจ้างของเทศบาลปฏิบัติตนตามแนวทางการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลที่เทศบาลกำหนด ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลงานที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ เป็นที่ไว้วางใจและพึงพอใจแก่ประชาชน ตลอดจนมีความประพฤติดีความสำนึกในหน้าที่ จึงประกาศกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาคำ ดังนี้

ก. ความรับผิดชอบ

๑. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความชำนาญการในการปฏิบัติงาน มีความรอบคอบระมัดระวังไม่ให้เกิดความผิดพลาดและต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ความสามารถ ตลอดเวลา

๒. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างต้องรับผิดชอบต่อผลงานของตน และต้องรักษาความมั่นใจของผู้ใช้ผลงานของตน

ข. ความซื่อสัตย์

๑. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างต้องตระหนักว่าตนต้องมีจิตใจที่มีความซื่อสัตย์สุจริตอย่างสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ โดยต้องไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

๒. การปฏิบัติงานที่ไม่ถือเป็นความลับของหน่วยงาน ต้องสามารถตรวจสอบได้

๓. ต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในงานที่ตนรับผิดชอบ

๔. ต้องไม่ขอรับบริจาคหรือรับของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ที่วิญญูชนจะพึงให้กันโดยเสน่หาในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่และต้องไม่แสวงหาประโยชน์ อันมิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

ค. ความเสมอภาค

๑. ต้องให้บริการแก่ประชาชนทั่วไปด้วยความเสมอภาคกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒. ต้องวางตัวเป็นกลางในการแก้ไขปัญหาที่เทศบาลมีส่วนเกี่ยวข้อง และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม

ง. การประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม

๑. ต้องยกย่องให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้อื่น

๒. ต้องไม่เอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนและไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม



๓. ต้องไม่ช่วยเหลือหรือมีส่วนร่วมช่วยเหลือให้มีการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามระเบียบหรือให้ผู้กระทำผิดหลุดพ้นจากความรับผิดทั้งหมดหรือบางส่วน

จ. ไม่ประพฤติตนในทางเสื่อมเสีย ผิดศีลธรรมและจารีตประเพณี

๑. ต้องไม่มีพฤติกรรมที่ผิดศีลธรรมจารีตประเพณีอันดีงามและไม่ล่วงละเมิดผู้อื่นทั้งทางกายและวาจา

๒. ต้องไม่แต่งเครื่องแบบหรือแต่งกายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาคำ เข้าไปในสถานที่อันไม่ควร

๓. ต้องไม่เสพสุราหรือสิ่งมึนเมาทุกชนิดในสถานที่ราชการ ทั้งในและนอกเวลา เว้นแต่เมื่อมีการจัดงานของเทศบาล

๔. ต้องไม่ดื่มสุราจนเสียกิริยา หรือดื่มสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหาย หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งหน้าที่ราชการ

๕. ต้องไม่เล่นการพนันทุกประเภทในสถานที่ราชการ หรือสถานที่พักของทางราชการหรือในระหว่างที่เดินทางไปปฏิบัติราชการ

๖. ต้องไม่ทะเลาะวิวาท หรือส่งเสียงในสถานที่ราชการ หรือสถานที่พักของทางราชการจนก่อให้เกิดความรำคาญแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมพักอาศัย

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจาก ข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวมเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลนาคำ ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาคำ” ด้วย และขอกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาคำ เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติม ดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบและขยันหมั่นเพียร

๒. พึงมีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีเอกภาพ



๓. พึงปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๔. พึงเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง ผู้ร่วมงานและรักษาชื่อเสียง ภาพพจน์เกียรติภูมิของหน่วยงาน



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.// สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก https://www.ocsc.go.th

๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลนาคำ
ที่ ๒๒๐ /๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

.....

ด้วยเทศบาลตำบลนาคำ จะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑) ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลนาคำ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นิติกร รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น พิจารณาเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และใช้แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ในการดำเนินการให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนาคำ โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลนาคำ ทั้งนี้ให้กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่า เทศบาลจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ด้วย

/ ๒. คณะ.....

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาคำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

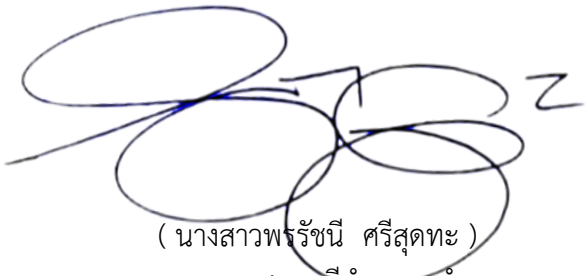
๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

๓. รายงานผลการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลนาคำ ให้อำเภออุบลรัตน์ทราบ เพื่อรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นางสาวพรรัชนี ศรีสุดทะ)
นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ



คำสั่งเทศบาลตำบลนาคำ
ที่ ๒๕๐ /๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน

ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓) เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

สำนักงาน ก.ท. จึงกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ ตามข้อ ๖ ให้เทศบาลทุกแห่งกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา โดยมิต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหรือตัวชี้วัดและเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมอบหมายให้ นายบัณฑิต โพธิ์พยัคฆ์ ตำแหน่ง นิติกร เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน

โดยให้ผู้รับแต่งตั้งตามคำสั่งนี้ มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการในตำแหน่งในกรณีที่มีกฎหมายอื่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี มติคณะรัฐมนตรี มติคณะกรรมการตามกฎหมายหรือคำสั่งผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่ใด ทำให้ผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างรักษาการแทนในตำแหน่งแล้วแต่กรณี อนึ่งคำสั่งใดที่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ให้ยกเลิกและใช้คำสั่งนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางสาวพรรัชนี ศรีสุดทะ)
นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ



รายงานการประชุม

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ครั้งที่ ๑

วันอังคารที่ ๒๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

(เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.)

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาคำ

โดย

เทศบาลตำบลนาคำ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ครั้งที่ ๑
วันอังคารที่ ๒๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
(เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.)
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาคำ
****

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวพรรัชนี ศรีสุดทะ	นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ	ประธานกรรมการ
๒. นายธวัชชัย บึงมุม	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวปณิตา คำบุญ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายบัณฑิต โพธิ์พยัคฆ์	นิติกร รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๕. นางสาวปรัชญาพร เวียงทอง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๖. นางนิวาส คำโพธิ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวศศิญา บุญชื่นชม	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวอรดี ท้าวหา	ครู คศ.๓
๒. นางสาวกนกภรณ์ แช่มชื่น	เจ้าพนักงานธุรการชำนานงาน

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายสมมาตย์ วงศ์สีดา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๒. นายสมพงศ์ ลือเรื่อง	นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ

เริ่มประชุม ๑๐.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาครบองค์ประชุมแล้ว นางสาวพรรัชนี ศรีสุดทะ ตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลนาคำ ประธานในการเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ มีระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลนาคำ ที่ ๒๒๐ /๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ เป็น ประธานกรรมการ
ปลัดเทศบาลตำบลนาคำ เป็น กรรมการ
รองปลัดเทศบาลตำบลนาคำ เป็น กรรมการ
ผู้อำนวยการกองช่าง เป็น กรรมการ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็น กรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็น กรรมการและเลขานุการ
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคล เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น พิจารณาเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และใช้คู่มือจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒. ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งของพนักงนเทศบาลตำบลนาคำ โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๓. รายงานการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลนาคำ ให้อำเภออุบลรัตน์ทราบ เพื่อรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ให้ความเห็นชอบ ต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u> เรื่องรับรองรายงานการประชุม

เลขานุการ เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก จึงไม่มีการรับรองรายงานการประชุม

ที่ประชุม รับทราบ

<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u> เรื่อง เพื่อทราบ

๓.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามหนังสือ จังหวัดขอนแก่นด่วนที่สุด ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ ว ๑๓๕๓๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙

๓.๒ ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘
๓.๓ ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ฉบับที่ ๒) พ.ศ ๒๕๖๓ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
๓.๔ ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔
๓.๕ ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ ๒๕๖๕ วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕
๓.๖ ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
๓.๗ ประกาศ ก.ท. เรื่องการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
๓.๘ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓
๓.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔
๓.๑๐ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑

ประธานกรรมการ ขอเชิญเลขานุการเสนอรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อคณะกรรมการได้พิจารณา

เลขานุการ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยเทศบาลฯจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมครบกำหนด ในการนี้จังหวัดขอนแก่น แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ แจ้งตามหนังสือ จังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๑๐๒๓.๒/ว ๑๓๕๓๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ทั้งนี้ ให้ อปท. พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น ในการกำหนดตำแหน่งให้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ เมื่อกำหนดตำแหน่งใหม่แล้วจะต้องจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนในเทศบัญญัติงบประมาณ

รายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัดและกรณีตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างว่างแล้ว ไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ยกเว้นตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสถ. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ. ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

- ข้อระเบียบฯ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง และหมวด ๑๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

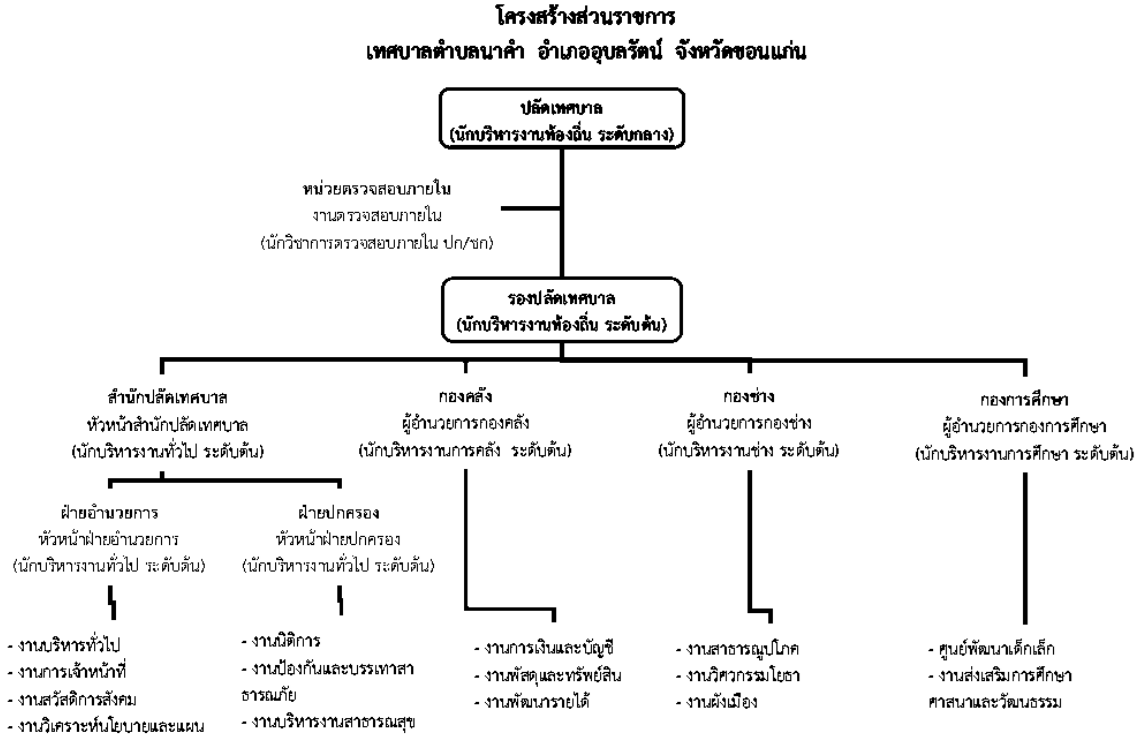
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๔. หนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๑๐๒๓.๒/ว ๑๓๕๓๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

- เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณา

การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล และรายละเอียดค่าใช้จ่ายและการกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมาเป็นฐานเบื้องต้น เพื่อให้คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาถึงปัญหาหรืออุปสรรค ในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมา และพิจารณาว่าอีก ๓ ปี ข้างหน้าจะเป็นอย่างไร เพียงพอหรือไม่ ในการกำหนดส่วนราชการ ตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานอย่างสูงสุด การกำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่งต้องคิดภาระค่าใช้จ่ายและตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำทุกปี

- ขอนำเรียนส่วนโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลนาคำ กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้



- ขอให้แต่ละกอง นำเรียนโครงสร้างของตนเองโดยเริ่มจาก สำนักปลัดเทศบาล ตามลำดับ

- ตามโครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล มีทั้งหมด ๒ ฝ่าย ๘ งาน โดยแบ่งออกเป็น

ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย ๔ ส่วนงาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานพัฒนาสังคม และงานส่งเสริมการเกษตร

ฝ่ายปกครอง ประกอบด้วยส่วนงานทั้งหมด ๓ ส่วนงาน ได้แก่ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม

จำนวน บุคลากรทั้งหมด ๒๑ คน แบ่งเป็นข้าราชการ ๑๒ คน เจ้าหน้าที่ ๙ คน

ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและกาปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔)พ.ศ.๒๕๖๓

- จำนวนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง และตำแหน่งว่าง ของเทศบาลตำบล ณ ปัจจุบัน รายละเอียดดังนี้

๑. เทศบาลตำบลนาคำ

๑.๑ ปลัดเทศบาล กลาง (๑) (ว่าง)

๑.๒ รองปลัดเทศบาล ต้น (๒) (ว่าง ๑)

๒. สำนักปลัดเทศบาล

๒.๑ หัวหน้าสำนักปลัด ต้น (๑)
๒.๒ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (๑)
๒.๓ นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)
๒.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ปก. (๑)
๒.๕ นักทรัพยากรบุคคล ปก.(๑)
๒.๖ เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
๒.๗ นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑)
๒.๘ หัวหน้าฝ่ายปกครอง (๑)
๒.๙ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)
๒.๑๐ นิติกร ชก. (๑)
๒.๑๑ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (๑)
๒.๑๒ เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง. (๑)
๓. กองคลัง
๓.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง ต้น (๑)
๓.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. (๑)
๓.๓ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
๓.๔ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก. (๑)
๔. กองช่าง
๔.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง ต้น (๑)
๔.๒ นายช่างโยธา ปง (๑)
๔.๓ นายช่างโยธา อาวุโส (๑)
๕. กองการศึกษา
๕.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ต้น (๑) (ว่าง)
๕.๒ นักวิชาการศึกษา ชก. (๑)
๕.๓ ครู (คศ.๑) (๒)
พนักงานจ้าง
๕.๔ ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ-ทักษะ) (๒)
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
๖.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก. (๑) (ว่าง)

ที่ประชุม	**รับทราบ**
เลขานุการ	- ปรับจำนวนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง และตำแหน่งว่าง ของเทศบาลตำบล ตามโครงสร้าง รายละเอียดดังนี้ ๑. เทศบาลตำบลนาคำ ๑.๑ ปลัดเทศบาล กลาง (๑) (ว่าง) ๑.๒ รองปลัดเทศบาล ต้น (๒) (ว่าง ๑) ๒. สำนักปลัดเทศบาล ๒.๑ หัวหน้าสำนักปลัด ต้น (๑)

๒.๒ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (๑)
๒.๓ นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)
๒.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ปก. (๑)
๒.๕ นักทรัพยากรบุคคล ปก.(๑)
๒.๖ เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
๒.๗ นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑)
๒.๘ หัวหน้าฝ่ายปกครอง (๑)
๒.๙ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)
๒.๑๐ นิติกร ชก. (๑)
๒.๑๑ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (๑)
๒.๑๒ เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง. (๑)
๓. กองคลัง
๓.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง ต้น (๑)
๓.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. (๑)
๓.๓ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
๓.๔ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก. (๑)
๔. กองช่าง
๔.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง ต้น (๑)
๔.๒ วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) ว่าง
๔.๓ นายช่างโยธา ปง. (๑)
๔.๔ นายช่างโยธา อาวุโส (๑)
๔.๕ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
๕. กองการศึกษา
๕.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ต้น (๑) (ว่าง)
๕.๒ นักวิชาการศึกษา ชก. (๑)
๕.๓ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. (๑) (ว่าง)
๕.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
๕.๕ นักวิชาการครู (คศ.๑) (๒)
พนักงานจ้าง
๕.๔ ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ-ทักษะ) (๒)
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
๖.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก. (๑) (ว่าง)
๔.๑ ร่างโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลนาคำ กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้

ประธานกรรมการ ขอเชิญคณะกรรมการเสนอความเห็นเพื่อพิจารณาโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาคำที่เสนอตามโครงสร้างเดิม

ที่ประชุม **มีมติเห็นชอบตามร่างโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลนาคำ**

๔.๒ ร่างการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง เทศบาลตำบลนาคำ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
รองปลัดเทศบาล (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา(๐๘)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง) ๑ อัตรา
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
รวม	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๕	๐	๐	

กำหนดตามรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ทำให้แผนอัตรากำลังที่มีอยู่ต้องปรับเปลี่ยน และจัดทำใหม่ คณะกรรมการสนับสนุนแผนอัตรากำลังได้ประชุมเพื่อจัดทำร่างแผนฯ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ ช่วงเช้าที่ผ่านมา หลังจากพิจารณาในวันนี้แล้ว เห็นควรกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาคำ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

๑. เปลี่ยนเลขตำแหน่งจากเดิม ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เปลี่ยนเป็น ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล และยุบตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓

๒. สำนักปลัด ขอเปลี่ยนชื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างระบบ LHR คือ

- จากเดิม งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม เป็น งานบริหารงานสาธารณสุข และเพิ่ม ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข
- จากเดิม งานพัฒนาชุมชน เป็น งานสวัสดิการสังคม

๓. สำนักปลัดเทศบาล มี ๒ ฝ่าย ๘ งาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

- จากเดิม งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ภายใต้ ฝ่ายอำนวยการ เป็น ภายใต้ ฝ่ายปกครอง

๔. สำนักปลัดเทศบาล ขอยุบ งานส่งเสริมการเกษตร

๕. แต่งตั้ง นิติกร รักษาการในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๖. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา ไปช่วยราชการกองช่าง ๑ คน และ ไปช่วยราชการกองคลัง ๑ คน

นางสาวกนกภรณ์ แช่มชื่น *ผู้เข้าร่วมประชุม (กองช่าง)*
นางสาวปณิตา คำบุญ *กรรมการ*

๗. ปรับโครงสร้าง กองช่าง โดยให้เพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา และเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๘. กองคลัง ขอเพิ่มตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งมีอยู่เดิมแล้ว ๑ อัตรา จึงต้องส่งปริมาณงาน ๑ - ๕ เพื่อขอตำแหน่งและใช้ปรับปรุงแผนอัตรากำลังในคราวถัดไป โดยค่างาน ๔ - ๕ FTE ต้องเกิน ๐.๕ = ขอเพิ่มได้ ๑ คน

๙. เรื่องโบนัส ต้องดูงบประมาณรายจ่าย งบดำเนินงาน เพิ่มงบอุดหนุน โดยไม่กระทบมากเกินไป

ประธานฯ สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ คณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม **เห็นชอบเป็นเอกฉันท์**

<u>ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ</u>

ผู้ช่วยเลขานุการ ๑. ขอแจ้งเรื่องกำหนดส่งขอค่างาน ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ แบบ ๑ – ๓ นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการ แบบ ๔ – ๕ สำนัก กอง ดำเนินการจัดทำ

๒. กำหนดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จังหวัด วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙

๓. เปลี่ยนแปลงเลขตำแหน่งตาม ก.ท.จ. ขอนแก่น จากเดิม ๐๘ภ-๐๐๑ เปลี่ยนเป็น ๐๕-๐๒-๐๘ภ-๐๐๑

ประธานกรรมการ สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

มีท่านใดอยากแจ้งเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เสียสละเวลามาร่วมประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ในวันนี้ สำหรับวันนี้ขอปิดประชุมเพียง

มีท่านใดอยากแจ้งเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เสียสละเวลามาร่วมประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ในวันนี้ สำหรับวันนี้ขอปิดประชุมเพียงเท่านี้

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวศศิญา บุญชื่นชม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางนิวาส คำโพธิ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวปรัชญาพร เวียงทอง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง

(ลงชื่อ) .....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางสาวพรรัชนี ศรีสุดทะ)
ประธานคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง



รายงานการประชุม

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ครั้งที่ ๒

วันพุธที่ ๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาคำ

โดย

เทศบาลตำบลนาคำ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ครั้งที่ ๒
ในวันพุธที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาคำ
****

ผู้มาประชุม

๑. นายธวัชชัย บึงมุม	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๒. นางสาวปณิตา คำบุญ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๓. นายสมมาตย์ วงศ์สีดา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นายสมพงศ์ ลือเรื่อง	นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. นางสาวศศิญา บุญชื่นชม	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๖. นางสาวพรรัชนี ศรีสุดทะ	นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ
๗. นายบัณฑิต โพธิ์พยัคฆ์	นิติกร รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
๘. นางสาวปรัชญาพร เวียงทอง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๙. นางนิวาส คำโพธิ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เริ่มประชุม ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาครบองค์ประชุมแล้ว นายธวัชชัย บึงมุม รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล เป็นตัวแทน ประธานในการเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ มีระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ผู้ช่วยเลขานุการ ๑. ขอชี้แจงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒

- แก้ไขชื่องานให้เป็นไปตาม ชื่อกอง ฝ่าย ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก

หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็น งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม เป็น งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานวิศกรรม เป็น งานวิศกรรมโยธา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลป วัฒนธรรม เป็น งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ

๒. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**	**หมายเหตุ**
๑. สำนักปลัดเทศบาล **ฝ่ายอำนวยการ** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร **ฝ่ายปกครอง** ๑.๖ งานนิติกร ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานสาธารณูโภค ๓.๒ งานวิศกรรม ๓.๓ งานผังเมือง **๔. กองการศึกษา** ๔.๑ งานส่งเสริมประเพณี ศิลป วัฒนธรรม ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย **๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** **ฝ่ายอำนวยการ** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม **ฝ่ายปกครอง** ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานวิศกรรมโยธา ๓.๓ งานผังเมือง **๔. กองการศึกษา** ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ **๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๓. ปรับปรุงตำแหน่งใหม่ หลังประกาศใช้แผนอัตรากำลัง

งานพัสดุและทรัพย์สิน

จพง.พัสดุ ปง./ชง. กำหนดเพิ่ม๒๕๗๐

งานการศึกษาปฐมวัย

เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง. กำหนดเพิ่ม๒๕๗๐

๔. กำหนดส่งแผนไม่เกิน วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๙

ประธานกรรมการ สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ มีท่านใดอยากแจ้งเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เสียสละเวลามาร่วมประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ในวันนี้ สำหรับวันนี้ขอปิดประชุมเพียงเท่านี้

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวศศิญา บุญชื่นชม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางนิวาส คำโพธิ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวปรัชญาพร เวียงทอง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง

(ลงชื่อ) .....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางสาวพรรัชนี ศรีสุดทะ)
ประธานคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ครั้งที่ ๓
ในวันพฤหัสบดีที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาคำ
****

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวพรรัชนี ศรีสุดทะ	นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ	ประธานกรรมการ
๒. นายธวัชชัย บึงมุม	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวปณิตา คำบุญ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสมมาตย์ วงศ์สีดา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายสมพงศ์ ลือเรื่อง	นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑. นายบัณฑิต โพธิ์พยัคฆ์	นิติกร รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๖. นางสาวปรัชญาพร เวียงทอง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑. นางนิวาส คำโพธิ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวศศิญา บุญชื่นชม	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุม ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาครบองค์ประชุมแล้ว นางสาวพรรัชนี ศรีสุดทะ ประธานคณะกรรมการ ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ มีระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- จากการดำเนินการส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ให้คณะกรรมการกลุ่มงานมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จังหวัดขอนแก่น พิจารณา และ พบว่าไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงนำกลับมาแก้ไขต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ผู้ช่วยเลขานุการ ๑. แก้ไข ข้อ ๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

- เจ้าพนักงานพัสดุ กำหนดเพิ่ม ๒๕๗๐
- งานการศึกษาปฐมวัย จากนักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก. เปลี่ยนเป็นเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาคำ เพิ่ม ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใช้งบอุดหนุน และจะต้องสรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณ

๒. ข้อ ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ให้แก้ไขข้อมูลโดยอิงตาม ข้อ ๘.๒ และคำนวณเงินเดือนตามระเบียบที่กำหนด
- ให้แก้ไข การคำนวณจากค่าใช้จ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เป็น ค่าใช้จ่ายปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ดังนั้น ค่าใช้จ่ายรวม จึงเพิ่มขึ้นตามลำดับ

๓. ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- ให้แก้ไขข้อมูลโดยอิงตาม ข้อ ๘.๒ และคำนวณเงินเดือนตามระเบียบที่กำหนด
- เลขที่ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จากกรอบอัตรากำลังเดิมให้ใช้ เลขเดิมในช่องกรอบเดิม และให้เปลี่ยนเป็นปัจจุบันในช่องกรอบอัตรากำลังใหม่

ประธานกรรมการ สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ มีท่านใดอยากแจ้งเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เสียสละเวลามาร่วมประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ในวันนี้ สำหรับวันนี้ขอปิดประชุมเพียงเท่านี้

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวศศิญา บุญชื่นชม)
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางนิวาส คำโพธิ์)
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวปรัชญาพร เวียงทอง)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง

(ลงชื่อ) .....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางสาวพรรัชนี ศรีสุดทะ)
ประธานคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง



ประกาศเทศบาลตำบลนาคำ
เรื่อง ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

ด้วยเทศบาลตำบลนาคำ ได้ตราเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลนาคำ ในคราวประชุมสภาเทศบาลตำบลนาคำ สมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๙ และความเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัด ตามหนังสืออำเภออุบลรัตน์ ที่ ขก ๐๐๒๓.๓๒/๒๙๒๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลนาคำ จึงขอประกาศใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามมาตรา ๖๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับ ข้อ ๓๘ ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางสาวพรรษนี ศรีสุดทะ)
นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ

เทศบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

เทศบาลตำบลนาคำ

อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2562) มาตรา 65 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลนาคำ และโดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

ข้อ 1 เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

ข้อ 2 เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 49,300,000 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 49,300,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	15,108,460
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	1,447,320
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	6,946,843
แผนงานสาธารณสุข	1,659,705
แผนงานสังคมสงเคราะห์	681,760
แผนงานเคหะและชุมชน	110,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	60,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	525,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	5,302,920
แผนงานการเกษตร	15,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	17,442,992
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	**49,300,000**

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	**0**

ข้อ 6 ให้นายกเทศมนตรีตำบลนาคำปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 24 ก.ย. 2569

(ลงนาม).....

(นางสาวพรรัชนี ศรีสุดทะ)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ

เห็นชอบ

(ลงนาม).....

(นายกรุง นามลา)

ตำแหน่ง นายอำเภออุบลรัตน์

ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

แบบบันทึกค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

จังหวัดขอนแก่น อ.อุบลรัตน์ อปท.เทศบาลตำบลนาคำ

ที่	รายการ	ประมาณการรายจ่าย	จ่ายจริง
1	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี + เพิ่มเติม (ถ้ามี)	49,300,000	0.00
2	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 ประกอบด้วย		
	2.1 เงินเดือนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	11,089,920.00	0.00
	2.2 ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	0.00	0.00
	2.3 ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	371,640.00	0.00
	2.4 ประโยชน์ตอบแทนอื่น ได้แก่		
	(1) เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	372,000.00	0.00
	(2) เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	84,000.00	0.00
	(3) ค่าตอบแทนพิเศษ	0.00	0.00
	(4) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	23,880.00	0.00
	(5) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ต.พ.)	0.00	0.00
	(6) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	0.00	0.00
	(7) เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.00	0.00
	(8) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	10,200.00	0.00
	(9) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง	0.00	0.00
	(10) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	54,000.00	0.00
	(11) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครูการศึกษา (พ.ค.ศ.)	0.00	0.00
	(12) เงินวิทยฐานะ	0.00	0.00
	(13) เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ	0.00	0.00
	(14) เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	0.00	0.00
	(15) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	0.00	0.00

ที่	รายการ	ประมาณการรายจ่าย	จ่ายจริง
	(16) เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	0.00	0.00
	(17) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	199,000.00	0.00
	(18) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	0.00	0.00
	(19) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	0.00	0.00
	(20) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	0.00	0.00
	(21) เงินค่าเช่าบ้าน	658,800.00	0.00
	(22) เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติในหน้าที่	0.00	0.00
	(23) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ (เงินช่วยพิเศษ 3 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง)	0.00	0.00
	(24) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	0.00	0.00
	(25) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มิใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.)	0.00	0.00
	(26) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม (ฐานะนายจ้าง)	17,928.00	0.00
	(27) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	752,736.00	0.00
	(28) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	0.00	0.00
	(29) บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและความสงบเรียบร้อยของประเทศ	0.00	0.00
	(30) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (โบนัส)	0.00	0.00
	(31) ทุนการศึกษา	0.00	0.00
	(32) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	0.00	0.00
	(33) เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	0.00	0.00

ที่	รายการ	ประมาณการรายจ่าย	จ่ายจริง
	(34) เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ	0.00	0.00
	รวมข้อ 2.1 - 2.4	13,634,104.00	0.00
3	ค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 (%)	27.66	0.00