

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของเทศบาลตำบลนาคำ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล



ประกาศเทศบาลตำบลนาคำ

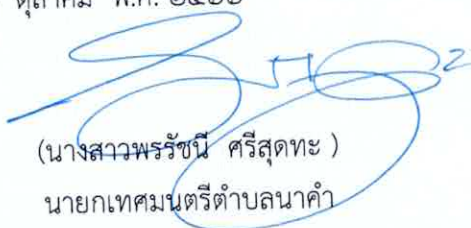
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลนาคำ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลนาคำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสืออำเภออุบลรัตน์ ที่ ขก ๐๐๒๓.๓๒/ว๓๑๙๘ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

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

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นางสาวพรพรรณ ศรีสุตทะ)
นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๒.๒ ประโยชน์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๖
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๕
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๒
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙

ภาคผนวก

- ⇒ ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ
- ⇒ ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- ⇒ คำสั่งจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ⇒ แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ
- ⇒ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและรายงานการประชุม



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญ และต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาคำจะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลนาคำ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลนาคำ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลนาคำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาคำสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๓ เทศบาลตำบลนาคำมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ 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 เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการและองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้



๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลนาคำ ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลักลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานครูเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลักลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์การเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนการสอน งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานครูเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานการสอน ได้แก่ ครู ครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลนาคำเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๑ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ



กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลนาคำได้ พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถ บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิ ปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

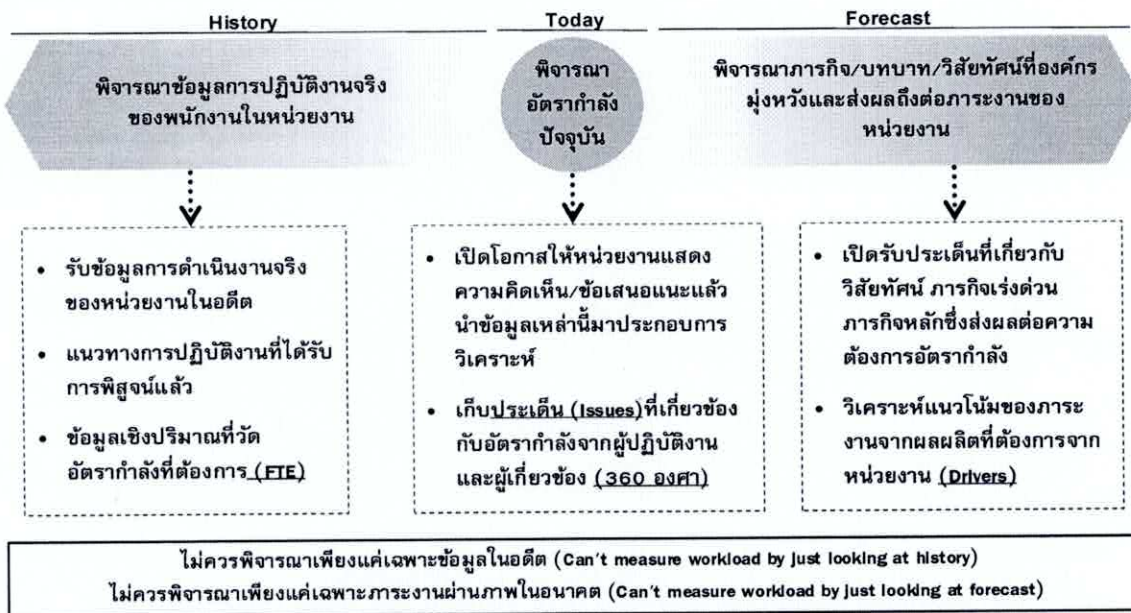
- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้ง



ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน และการทำสัญญา การซื้อพัสดุ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน

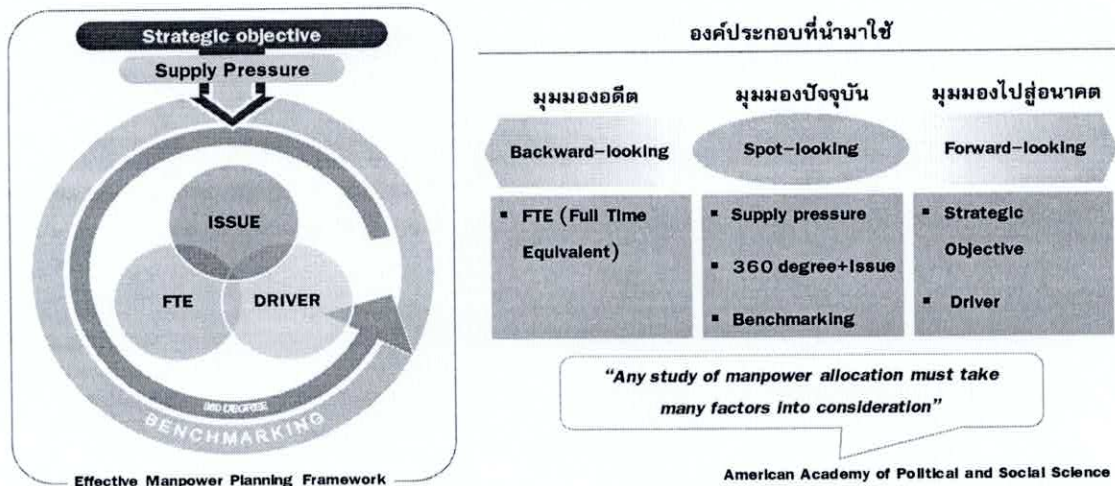
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาคำ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่าเสมอของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง” ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยทั้ง ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลนาคำ ที่มีอยู่ดังนี้

ด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลนาคำ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านสุขภาพ มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการสาธารณสุข โภชนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมสำนักปลัดเทศบาลเพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงเป็นต้น

ด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลนาคำ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลนาคำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานจ้างตามภารกิจตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลนาคำ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลนาคำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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



ด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลนาคำ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลนาคำ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลนาคำ(การตรวจประเมิน LPA)

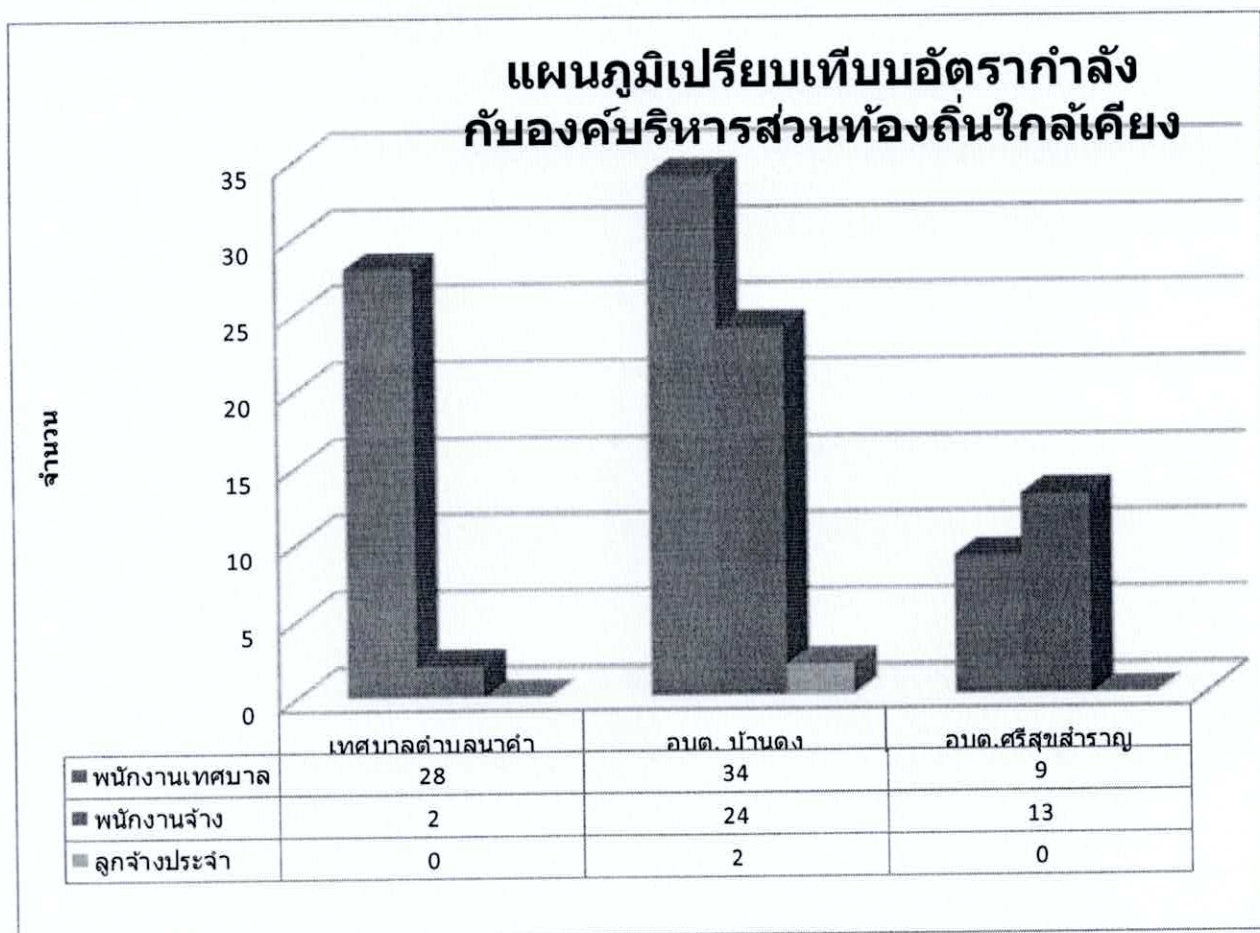
ด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๒ ประเด็นดังนี้

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

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากรูปแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ รองนายกเทศมนตรีตำบลนาคำ ปลัดเทศบาลตำบลนาคำ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาคำ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ด้านที่ ๖ เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขสำราญ และองค์การบริหารส่วนบางดง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศบริบท ในลักษณะเดียวกัน





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาคำ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขสำราญ ซึ่งเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาคำ คงตำแหน่งเดิมไว้ทั้งหมด ไม่ปรับลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลนาคำ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสรรหา และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลนาคำ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาคำ ตามตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาคำ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลนาคำ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาคำ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลนาคำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลนาคำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลนาคำสามารถวางแผน กำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลนาคำ เผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลนาคำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลนาคำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ เทศบาลตำบลนาคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการ วางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลง ได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลนาคำ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของ กำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลนาคำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ เทศบาลตำบลนาคำ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลนาคำ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนด กรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคล บรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่าย ค่าตอบแทน เป็นต้น



๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนาคำ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลนาคำ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบันเพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลนาคำ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๒.๔ เทศบาลตำบลนาคำขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

๓.๔.๒.๕ เทศบาลตำบลนาคำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๒.๖ เทศบาลตำบลนาคำ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลนาคำ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๕ ก.ค. ๖๖	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๑๓ ก.ค. ๖๖	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๓๑ ก.ค. ๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ก.ย. ๖๖	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดขอนแก่นพิจารณา	
ก.ย. ๖๖	ก.ท.จ.ขอนแก่น ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย. ๖๖	จังหวัด,อำเภอ จัดส่งมติ ก.ท.จ. ให้ เทศบาลตำบลนาคำ	ปลายเดือน ก.ย. ๖๖
ต.ค. ๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
ต.ค. ๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	อำเภอ,จังหวัดขอนแก่น



๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาคำ

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาคำ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณเพื่อการพัฒนาที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาลไม่เป็นไปตามเป้าที่คาดการณ์ไว้ ทำให้โครงการที่รอการพัฒนา ยังไม่ได้รับการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่ตั้งไว้

๒. ยังได้รับความร่วมมือจากชุมชนน้อยเนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน และการเน้นให้ประชาชนเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและหน่วยงาน ทำให้บางครั้งโครงการที่จัดตั้งขึ้นประชาชนมีส่วนร่วม น้อย และคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของประชาชนทั้งที่เป็นโครงการที่ต้องการให้ประชาชนช่วยในการบริหารโครงการผลการดำเนินโครงการจึงไม่คุ้มค่ากับงบประมาณที่จัดสรรลงไป

๓. การมุ่งเน้นนโยบายให้ความสำคัญกับโครงการด้านส่งเสริมหรือการพัฒนาทุนมนุษย์น้อยกว่าให้ความสำคัญด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างงบประมาณที่จัดสรรในเทศบัญญัติแต่ละแผนงาน ทำให้ประชาชนยังไม่ได้การพัฒนาหรือยกระดับการศึกษาเท่าที่ควรจะเป็นตามระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริง ส่งผลให้บางครั้งตกเป็นเครื่องมือของผู้แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนเอง

๔. นโยบายการจัดสวัสดิการเพื่อประชาชนยังไม่เต็มที่ เช่น การส่งเสริมสุขภาพอนามัยประชาชน การป้องกันและระงับโรคติดต่อและไม่ติดต่อ ทำให้ประชาชนโดยส่วนใหญ่ยังต้องมีการค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพสุขภาพของตนเองและครอบครัว

๕. ประชาชนส่วนมากได้รับการศึกษาในระดับพื้นฐานถือว่าระดับต่ำกว่าเกณฑ์เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจุบัน อัตราผู้มีรายได้น้อย ยากจน มีมากกว่า ผู้มีรายได้เป็นไปตามเกณฑ์รายได้มาตรฐาน เนื่องจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมแบบพึ่งพา อาศัยน้ำฝนตามธรรมชาติ บางปีประสบปัญหาภัยแล้งยาวนาน เพาะปลูกพืชไม่ได้ผลผลิต หรือถูกกดราคาจากพ่อค้าคนกลาง



๖. ทรัพยากรธรรมชาติดินและป่าไม้ เริ่มเสื่อมโทรมเนื่องจากการเพาะปลูกพืชที่ซ้ำซาก ขาดการบำรุงดินที่ถูกวิธี ยังนิยมการใส่ปุ๋ยเคมี อาจจะได้ผลในระยะแรกแต่ต่อไปดินจะขาดอินทรีย์วัตถุ และสารตกค้างจากปุ๋ยเคมีทำให้ดินมีความกระด้างส่วนพื้นที่ป่าไม้เริ่มลดลงเนื่องจากการบุกรุกจับจองแผ้วถางเพื่อเป็นพื้นที่ทางการเกษตร

๗. มีการอพยพโยกย้ายไปขายแรงงาน หรือรับจ้าง ไปยังถิ่นอื่น มีอัตราค่อนข้างสูง เนื่องจากว่างเว้นจากฤดูกาลเพาะปลูกหรือทำนา ซึ่งมีเพียงปีละ ๑ ครั้ง ทำให้เกิดปัญหาสังคมตามมา เช่น การทิ้งลูกไว้ให้คนแก่เลี้ยง เด็กเกิดปมด้อย การอบรมดูแลไม่ได้รับอย่างทั่วถึงและควรจะเป็น ทำให้เด็กติดยาเสพติด เด็กติดเกมคอมพิวเตอร์ เด็กทะเลาะวิวาทสร้างความเสียหายและเดือดร้อน แก่ร่างกายและทรัพย์สิน ฯลฯ

๘. พื้นที่ประสบปัญหาขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำขนาดใหญ่ และไม่มีระบบชลประทาน แม้ว่าการเพาะปลูกจะมีจำนวนมากแต่การผลิตยังต้องอาศัยน้ำเพื่อการเกษตรจากน้ำฝน หากฝนแล้งก็ไม่สามารถเพาะปลูกได้ ทั้งนี้ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำขนาดใหญ่ เพื่อการเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ ประชาชนจึงยากที่จะพึ่งพิงจากระบบน้้นอกระบบที่กักเก็บมาเพื่อการลงทุน

๙. พฤติกรรมและความเชื่อเก่าๆ ทำให้บางครั้งเป็นสาเหตุนำมาซึ่งความเจ็บป่วย เช่น เดิมมีความเชื่อว่าการกินอาหารดิบๆ เช่น เนื้อดิบ ปลาดิบ และดื่มเหล้าขาว จะทำให้มีพลังกำลังแข็งแรง สามารถทำงานได้มากขึ้น แต่นั่นคือสาเหตุของความเจ็บป่วยที่เกิดจากพยาธิที่ปะปนมากับอาหารดิบๆ ดังกล่าว ประชาชน จึงเป็นโรครพยาธิไปไม่ดับกันจำนวนมาก และเป็นสาเหตุหลักของการตายก่อนวัยของประชาชนในเขตนี้ และโรคที่กำลังเป็นกันมากอีกอย่างเช่น เบาหวาน และความดันโลหิตสูงเนื่องจากการบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ

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

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริงเป็นกรอบยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลนาคำ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลนาคำ

จุดแข็ง (Strength)

๑. เป็นชุมชนที่ยังมีความงดงามในวิถีชีวิตแบบเกษตรกรรมดั้งเดิมสามารถที่จะต่อยอดในการอนุรักษ์ประเพณี และวัฒนธรรมที่ดีงาม เอาไว้ได้เพื่อเป็นศูนย์รวมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในชุมชน

๒. สภาพภูมิประเทศทิศตะวันตกติดแนวภูเขาภูพานคำที่ยังมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เช่นป่าไม้ ประเพณีปาเบญจพรรณแล้งผลัดใบ ไม้แดง เต็ง รัง พลวง ฯลฯ จึงทำให้มีทรัพยากรที่เกิดขึ้นจากป่า อาหารจากป่า จำพวกเห็ด หน่อไม้ ผักหวาน ไข่มดแดง ประชาชนส่วนมากเข้าไปหาเก็บเพื่อมาประกอบอาหารเป็นการลดรายจ่ายด้านการซื้ออาหาร และภูพานคำมีวิว ทิวทัศน์ป่าไม้ โขดหิน สัตว์ป่า ที่สวยงาม ตามธรรมชาติ เหมาะสมที่จะพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๓. มีพื้นที่ที่เหมาะสม เอื้อต่อการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร โดยทิศตะวันตกเป็นพื้นที่ดอนเหมาะแก่การทำไร่ เช่น ไร่มันสำปะหลัง ไร่อ้อย ยางพารา ยูคาลิปตัส และทิศตะวันออกของตำบลมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มมีลำห้วยไหลผ่านเหมาะแก่การทำนาปลูกข้าว พันธุ์ข้าวที่เหมาะสมกับลักษณะดินร่วนปนทราย ได้แก่ ข้าวเหนียวพันธุ์ กข ๖ และข้าวเจ้า พันธุ์ ขาวมะลิ ๑๐๕ เกษตรกรทำนาได้ปีละ ๑ ครั้ง ในช่วงประมาณเดือนพฤษภาคม – ตุลาคม



๔. มีกลุ่มหรือการตั้งกลุ่มอาชีพที่รองรับการพัฒนา เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มผลิตผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น จักสาน ทอผ้า ทอเสื่อกก หมอนวดแผนโบราณ หมอยาสมุนไพรไทย

๕. การบริหารงานยึดหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารให้ทุกส่วนราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการแก้ไขปัญหา หรือทิศทางเพื่อการวางแผนงาน/โครงการต่างๆ

๖. มีการอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ ซึ่งพิจารณาจากแผนอัตรากำลังที่มีครอบคลุมทุกตำแหน่งตามภารกิจอำนาจหน้าที่ในการให้บริการประชาชน

๗. มีการประสานงานอื่นๆภายนอกอยู่เป็นประจำ เป็นการทำงานแบบบูรณาการร่วมกัน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณเพื่อการพัฒนาที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาลไม่เป็นไปตามเป้าที่คาดการณ์ไว้ ทำให้โครงการที่รอการพัฒนา ยังไม่ได้รับการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่ตั้งไว้

๒. ยังได้รับความร่วมมือจากชุมชนน้อยเนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน และการเน้นให้ประชาชนเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและหน่วยงาน ทำให้บางครั้งโครงการที่จัดตั้งขึ้นประชาชนมีส่วนร่วมน้อย และคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของประชาชนทั้งที่เป็นโครงการที่ต้องการให้ประชาชนช่วยในการบริหารโครงการผลการดำเนินโครงการจึงไม่คุ้มค่ากับงบประมาณที่จัดสรรลงไป

๓. การมุ่งเน้นนโยบายให้ความสำคัญกับโครงการด้านส่งเสริมหรือการพัฒนาทุนมนุษย์น้อยกว่าให้ความสำคัญด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างงบประมาณที่จัดสรรในเทศบัญญัติแต่ละแผนงาน ทำให้ประชาชนยังไม่ได้การพัฒนาหรือยกระดับการศึกษาเท่าที่ควรจะเป็นตามระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริง ส่งผลให้บางครั้งตกเป็นเครื่องมือของผู้แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนเอง

๔. นโยบายการจัดสวัสดิการเพื่อประชาชนยังไม่เต็มที่ เช่น การส่งเสริมสุขภาพอนามัยประชาชน การป้องกันและระงับโรคติดต่อและไม่ติดต่อ ทำให้ประชาชนโดยส่วนใหญ่ยังต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพสุขภาพของตนเองและครอบครัว

๕. ประชาชนส่วนมากได้รับการศึกษาในระดับพื้นฐานถือว่าระดับต่ำกว่าเกณฑ์เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจุบัน อัตรามีรายได้น้อย ยากจน มีมากกว่า ผู้มีรายได้เป็นไปตามเกณฑ์รายได้มาตรฐาน เนื่องจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมแบบพึ่งพา อาศัยน้ำฝนตามธรรมชาติ บางปีประสบปัญหาภัยแล้งยาวนาน เพาะปลูกพืชไม่ได้ผลผลิตหรือถูกกดราคาจากพ่อค้าคนกลาง

๖. ทรัพยากรธรรมชาติดินและป่าไม้ เริ่มเสื่อมโทรมเนื่องจากการเพาะปลูกพืชที่ซ้ำซาก ขาดการบำรุงดินที่ถูกต้อง ยังนิยมการใส่ปุ๋ยเคมี อาจจะได้ผลในระยะแรกแต่ต่อไปดินจะขาดอินทรีย์วัตถุ และสารตกค้างจากปุ๋ยเคมีทำให้ดินมีความกระด้างส่วนพื้นที่ป่าไม้เริ่มลดลงเนื่องจากการบุกรุกจับจองแผ้วถางเพื่อเป็นพื้นที่ทางการเกษตร

๗. มีการอพยพโยกย้ายไปขายแรงงาน หรือรับจ้าง ไปยังถิ่นอื่น มีอัตราค่อนข้างสูง เนื่องจากว่างเว้นจากฤดูกาลเพาะปลูกหรือทำนา ซึ่งมีเพียงปีละ ๑ ครั้ง ทำให้เกิดปัญหาสังคมตามมา เช่น การทิ้งลูกไว้ให้คนแก่เลี้ยง



เด็กเกิดปมด้อย การอบรมดูแลไม่ได้อย่างทั่วถึงและควรจะเป็น ทำให้เด็กติดยาเสพติด เด็กติดเกมคอมพิวเตอร์ เด็กทะเลาะวิวาทสร้างความเสียหายและเดือดร้อน แก่ร่างกายและทรัพย์สิน ฯลฯ

๘. พื้นที่ประสบปัญหาขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำขนาดใหญ่ และไม่มีระบบชลประทาน แม้ว่าพื้นที่การเพาะปลูกจะมีจำนวนมากแต่การผลิตยังต้องอาศัยน้ำเพื่อการเกษตรจากน้ำฝน หากฝนแล้งก็ไม่สามารถเพาะปลูกได้ ทั้งนี้ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำขนาดใหญ่ เพื่อการเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ ประชาชนจึงยากที่จะพึ่งพิงจากระบบนํ้านอกระบบที่ยั่งยืนมาเพื่อการลงทุน

๙. พฤติกรรมและความเชื่อเก่าๆ ทำให้บางครั้งเป็นสาเหตุนำมาซึ่งความเจ็บป่วย เช่น เดิมมีความเชื่อว่าการกินอาหารดิบๆ เช่น เนื้อดิบ ปลาดิบ และดื่มเหล้าขาว จะทำให้มีพลังกำลังแข็งแรง สามารถทำงานได้มากขึ้น แต่นั่นคือสาเหตุของความเจ็บป่วยที่เกิดจากพยาธิที่ปะปนมากับอาหารดิบๆ ดังกล่าว ประชาชน จึงเป็นโรคพยาธิใบไม้ตับกันจำนวนมาก และเป็นสาเหตุหลักของการตายก่อนวัยของประชาชนในเขตนี้ และโรคที่กำลังเป็นกันมากอีกอย่างเช่น เบาหวาน และความดันโลหิตสูงเนื่องจากการบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ

โอกาส (Opportunity)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนาและในเขตพื้นที่ใกล้เคียงมีสหกรณ์การเกษตรสำหรับขายข้าวเปลือกรายได้เพิ่มขึ้นจากการขายข้าว

๒. มีการให้บริการอินเทอร์เน็ต และสัญญาณโทรศัพท์มือถือจากหลายเครือข่าย

๓. พรบ.กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินการได้ตามภารกิจที่ถ่ายโอนมาให้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย

๔. ผู้นำมีเครือข่ายนักการเมืองระดับประเทศ ทำให้การผลักดันนโยบายมีประสิทธิภาพประชาชนส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง โดยมีผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้งมากกว่าร้อยละ ๗๐

๕. มีกลุ่มอาชีพที่สร้างรายได้เสริมให้กับประชาชน

๖. มีการป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๗. มีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาเยาวชนเพื่อส่งเสริมสุขภาพ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และให้เยาวชนห่างไกลจากยาเสพติด

๘. มีความเชื่อและประเพณีที่ดีงาม ช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่ประชาชน

๙. มีการอนุรักษ์วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. เกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาสินค้าเกษตรได้เองจึงทำให้ไม่ได้เปรียบในเชิงการค้าและโดนตลาดกลางเอารัดเอาเปรียบ



๒. ราคาน้ำมันสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อต้นทุนเพื่อการลงทุนภาคการเกษตรที่สูงขึ้นเทคโนโลยีที่ออกมาใหม่ มีความทันสมัย มักมีราคาสูงเกินกำลังในการซื้อ

๓. การใช้เทคโนโลยีที่ผิด ทำให้ไม่เกิดประโยชน์และส่งผลเสียต่อผู้ใช้ เช่น เกมออนไลน์เว็บไซต์ที่ไม่เหมาะสม

๔. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายหรือหนังสือสั่งการ แต่ได้รับการทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบว่าไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ จึงส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานที่มีผลบังคับใช้ ที่ล่าช้า ทำให้การปฏิบัติหน้าที่บางอย่างที่เป็นประโยชน์ไม่สามารถทำได้

๕. ปัญหาสังคม เช่น ปัญหาการพนัน ปัญหายาเสพติดปัญหานี้สินนอกระบบ

๖. การละเลยประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของเยาวชนรุ่นใหม่ การรับเอาหรือเลียนแบบวัฒนธรรมจากต่างประเทศมาใช้ในทางที่ผิดหรือไม่เหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาคำและยุทธศาสตร์การพัฒนา

เทศบาลตำบลนาคำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคต อย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้ เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้ **“องค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรมีศักยภาพ ประชาชนอยู่ดีมีสุข ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความ จำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลนาคำเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล นาคำ ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม ให้การสนับสนุนด้านการกีฬา ด้านสาธารณสุข ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อ H.I.V. (ผู้ได้รับผลกระทบจากผู้ติดเชื้อ H.I.V.) และปัญหายาเสพติด

๒. ด้านเมืองและชุมชนให้น่าอยู่ จะดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ระบบระบายน้ำ ลำห้วย แหล่งน้ำสาธารณะ ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการ รักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน



๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน ให้การส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ และกลุ่มกองทุนต่าง ๆ สนับสนุนการค้าการลงทุน

๔. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้การดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติสนับสนุนโครงการปลูกป่าและแก้ไขปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

๕. ด้านการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล จัดระเบียบบริหารจัดการภายใน เทศบาลตำบลนาคำ ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองใน ระบอบประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลมียุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๕ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลนาคำ จำนวน ๓๐ แนวทาง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. การแก้ไขปัญหาความยากจน
๓. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุกช่วงวัย
๔. ส่งเสริมการป้องกัน การรักษาฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
๕. พัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน
๖. การพัฒนาและส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา เพื่อสร้างนิสัยรักการกีฬาและสร้างโอกาสให้เยาวชนพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
๗. เสริมสร้างครอบครัวให้เข้มแข็งมีสัมพันธภาพที่ดี เกิดความอบอุ่นรักษาสืบทอดวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีสู่คนรุ่นต่อไป

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
๓. จำนวนประชาชนที่เสพยาเสพติดลดลง
๔. จำนวนครัวเรือนมีความเข้มแข็งและมีสัมพันธภาพที่ดีเกิดความอบอุ่นมากขึ้น



๒. ยุทธศาสตร์เมืองและชุมชนให้น้ำอยู่

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลนาคำ ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้มีความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. การจัดทำผังเมืองเฉพาะและการใช้ประโยชน์ที่ดิน
๒. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา ไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๔. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น
๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและ

ทรัพย์สินของประชาชน

๖. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
๕. จำนวนการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครัวเรือนและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร



๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการค้าและการลงทุน
๔. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

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

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้เกิดปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

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

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยว
๒. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่พัฒนาหรือฟื้นฟู
๓. จำนวนผู้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่จะมีมีคฤเทศก์
๔. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้บริการลดน้อยลง
๕. วัดค่าความเป็นกรด – ด่าง (pH ในดิน) แร่ธาตุหลัก N-P-K
๖. จำนวนของพันธุกรรมในท้องถิ่น
๗. ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและชุมชนให้สวยงาม ปลอดภัย

ปลอดภัย และปลอดภัยชุมชน



๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

เพื่อจัดระเบียบบริหารการจัดการภายในเทศบาลให้มีความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบบอบประชาธิปไตยและการสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างการพัฒนาการเมืองท้องถิ่นให้โปร่งใส สุจริต เพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยและหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำท้องถิ่นที่มีคุณภาพจริยธรรมและธรรมาภิบาลทุกรูปแบบ
๓. พัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. จำนวน ผู้นำท้องถิ่นมีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๓. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๔. ร้อยละของความพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนในกองคลัง
๕. จำนวนประชาชนและบุคลากรท้องถิ่นก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่ทันสมัย
๖. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ของเทศบาล

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาคำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลนาคำ จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต



- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ การกีกรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลนาคำ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ อยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities



หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลนาคำ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล - มีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ



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. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. การเดินทางไม่สะดวก อยู่ไกลจากตัวอำเภอ/จังหวัด ทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปติดต่อราชการมาก ๔. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลนาคำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 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 งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานส่งเสริมประเพณี ศิลป วัฒนธรรม ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 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 งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานส่งเสริมประเพณี ศิลป วัฒนธรรม ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย 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 และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลนาคำ เป็นเทศบาลขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา รองปลัดเทศบาล ๒ คน เป็นผู้ช่วยเหลือ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๒ หน่วยงาน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานเทศบาล ๑๒ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา

๔. กองการศึกษา

๔.๑ พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา

๔.๒ พนักงานครูเทศบาล ๔ อัตรา

๔.๓ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา



การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลนาคำ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น เทศบาลตำบลนาคำ มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีรองปลัดเทศบาล จำนวน ๒ คนเป็นผู้ช่วย มีหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการกอง) ๕ ส่วนราชการ และ ๒ หน่วยงานปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	ฝ่ายอำนวยการ	๑	-	-	-
	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๒	-	-	-
	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๒	-	-	-
	๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	๑.๔ งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-
	ฝ่ายปกครอง	๑	-	-	-
	๑.๖ งานนิติการ	๑	-	-	-
	๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	๑.๘ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
กองคลัง	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-
	๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-	-
	๒.๓ งานพัฒนารายได้	๑	-	-	-
กองช่าง	๓.๑ งานสาธารณูปโภค	๑	-	-	-
	๓.๒ งานวิศวกรรม	๑	-	-	-
	๓.๓ งานผังเมือง	-	-	-	-
กองการศึกษา	๔.๑ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๑	-	-	-
	๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย	๔	-	๒	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-



เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลนาคำ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบ อัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลนาคำใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองและชุมชนให้น่าอยู่
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขัน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนา
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพ คนและสังคม	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูล ฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- รองปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดเทศบาล - หน. ฝ่ายอำนวยการ - หน. ฝ่ายปกครอง - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ - จพง.ป้องกันฯ - พนักงานผู้ช่วยเหลือ
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษานอก สถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผอ.ศพด./ ครู / ผดต.
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและ เพียงพอ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองและชุมชนให้น่าอยู่	- พัฒนาโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบบริการสาธารณะ และ เครือข่ายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ และได้ มาตรฐาน โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดูแล สะพาน ทางเท้า ท่อ ระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอก เส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา เศรษฐกิจชุมชน เพื่อการแข่งขัน	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรพัฒนาคุณภาพ ดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่ง ผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็น ศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดเทศบาล - หน. ฝ่ายอำนวยการ - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนา อย่างยั่งยืน	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำ ชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ องค์กรตามหลักธรร มาภิบาล	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรร หา พัฒนาในสังกัด	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นิติกร
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติ ราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - จพ.พัสดุ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานเทศบาลทุกระดับ



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาล ตำบลนาคำ ที่มีในปัจจุบัน ใช้การปฏิบัติงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลนาคำ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นบห.งานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล(นบห.งานท้องถิ่น ระดับต้น)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบห.งานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นบห.งานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร								
ฝ่ายการปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายการปกครอง (นบห.งานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
นิติกร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-	
จพง.สุขาภิบาล ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นบห.งานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
จพง.พัสดุ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนารายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.งานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค								
นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิศวกรรม								
นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานผังเมือง	-	-	-	-	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบห.งานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมประเพณี ศิลป วัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการศึกษาปฐมวัย								
ศพด.ทต.นาคำ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ค.ศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
งานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

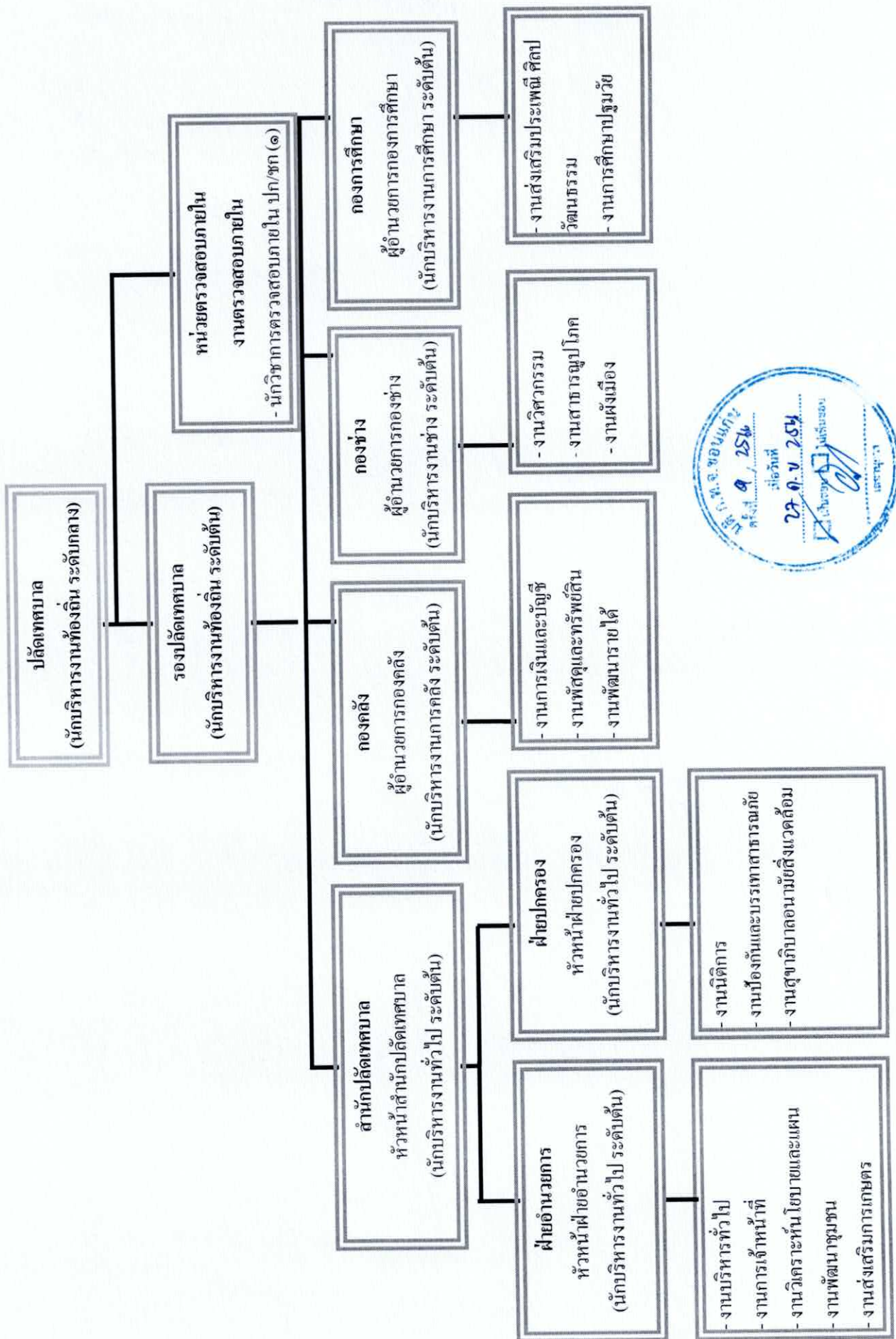
ที่	ประเภทสายงาน (1)	ชื่อสายงาน (๒)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่หักว่างต้องมี ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน และค่าตอบแทน	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569					
1	บริหารงานท้องถิ่น	ปลัดเทศบาล	กลาง	1	1	618,240	168,000	1	1	1	-	-	-	20,520	20,760	21,240	806,760	827,520	848,760	(๕๑๕๖๐)
2	บริหารงานท้องถิ่น	รองปลัดเทศบาล	ต้น	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	(๒๔๖๓๐)
3	บริหารงานท้องถิ่น	รองปลัดเทศบาล	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	(๒๓๕๖๐)
4	อำนาจการท้องถิ่น	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(๒๑๕๖๐)
5	อำนาจการท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	1	1	435,720	18,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	466,920	480,240	493,560	(๒๓๕๖๐)
6	วิชาการ	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(๒๑๕๖๐)
7	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	1	249,360	0	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	(๒๐๕๖๐)
8	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(๒๑๕๖๐)
9	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	1	194,280	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	(๑๖๕๖๐)
10	วิชาการ	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(๒๑๕๖๐)
11	อำนาจการท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	1	1	369,480	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	400,560	414,000	427,320	(๒๐๕๖๐)
12	วิชาการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	1	442,320	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120	(๒๑๕๖๐)
13	วิชาการ	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	1	429,240	54,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	496,320	509,520	522,960	(๒๓๕๖๐)
14	ทั่วไป	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ก./ช.ก.	1	1	433,080	10,200	1	1	1	-	-	-	13,440	14,040	14,880	456,720	470,760	485,640	(๒๑๕๖๐)
15	ทั่วไป	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	1	1	158,760	6,660	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,480	171,780	178,380	184,860	(๑๒๕๖๐)
16	อำนาจการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	1	0	538,200	42,000	1	1	1	-	-	-	19,200	19,200	19,200	599,400	618,600	637,800	(๒๑๕๖๐)
17	วิชาการ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	1	455,520	0	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	468,960	483,120	498,600	(๒๑๕๖๐)
18	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	1	152,760	12,780	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	171,540	177,900	184,500	(๑๒๕๖๐)
19	วิชาการ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	1	1	435,720	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	(๒๑๕๖๐)
20	อำนาจการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(๒๓๕๖๐)
21	ทั่วไป	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(๒๑๕๖๐)
22	ทั่วไป	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	1	346,560	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	11,880	357,720	369,240	381,120	(๒๐๕๖๐)
23	อำนาจการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(๒๑๕๖๐)
24	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	1	429,240	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(๒๓๕๖๐)
26	ครู/พจน./ลูกจ้างเงินอุดหนุน	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
27	ครู/พจน./ลูกจ้างเงินอุดหนุน	ครู	ครู	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
28	ครู/พจน./ลูกจ้างเงินอุดหนุน	ครู	ครู	1	1	278,856	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	278,856	278,856	278,856	



ที่	ประเภทผลงาน (1)	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำหนด เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ		
					จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทน	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
29	ครู/พจน./ลูกจ้างเงินอุดหนุน	ครู	ครู	1	1	309,180	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0	309,180	309,180	309,180			
30	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		1	1	142,776	16,536	1	1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	148,536	154,536	160,776	(๑๑๔๔๔)			
31	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		1	1	142,776	16,536	1	1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	148,536	154,536	160,776	(๑๑๔๔๔)			
32	วิชาการ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)			
รวม				31	21	10,408,848	572,712						328,847	334,728	341,449	11,277,335	11,609,496	11,948,377				
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																						
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																						
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566																						
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																						
													42,257,478					เพิ่ม 5%		เพิ่ม 5%		
															29.23		28.66		เพิ่ม 5%			
																	28.09					



โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลคำ



โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลนาคำ

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายอำนวยการ
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)
- จพง. รุรการ ชง. (๑)

งานพัฒนาชุมชน
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)
- จพง. รุรการ ชง. (๑)

งานส่งเสริมการเกษตร

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ชก. (๑)

งานป้องกันและบรรเทา
- จพง. ป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย ชง. (๑)

ฝ่ายปกครอง
หัวหน้าฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

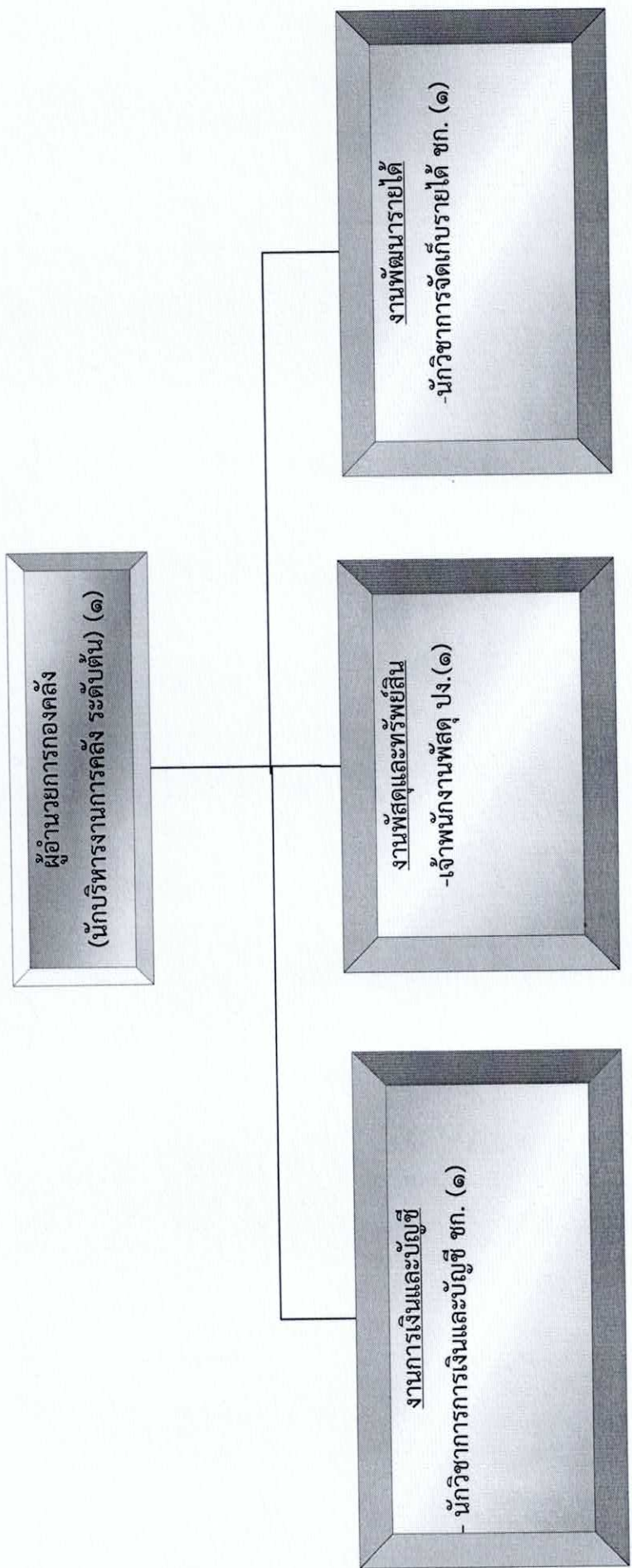
งานนิติการ
- นิติกร ชก. (๑)

งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- จพง. สุขาภิบาล ปง. (๑)



ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนการสูง	จำนวนการกลาง	จำนวนการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พ.ทั่วไป	รวม
จำนวน	-			๓	๕	๔	-	๑๒

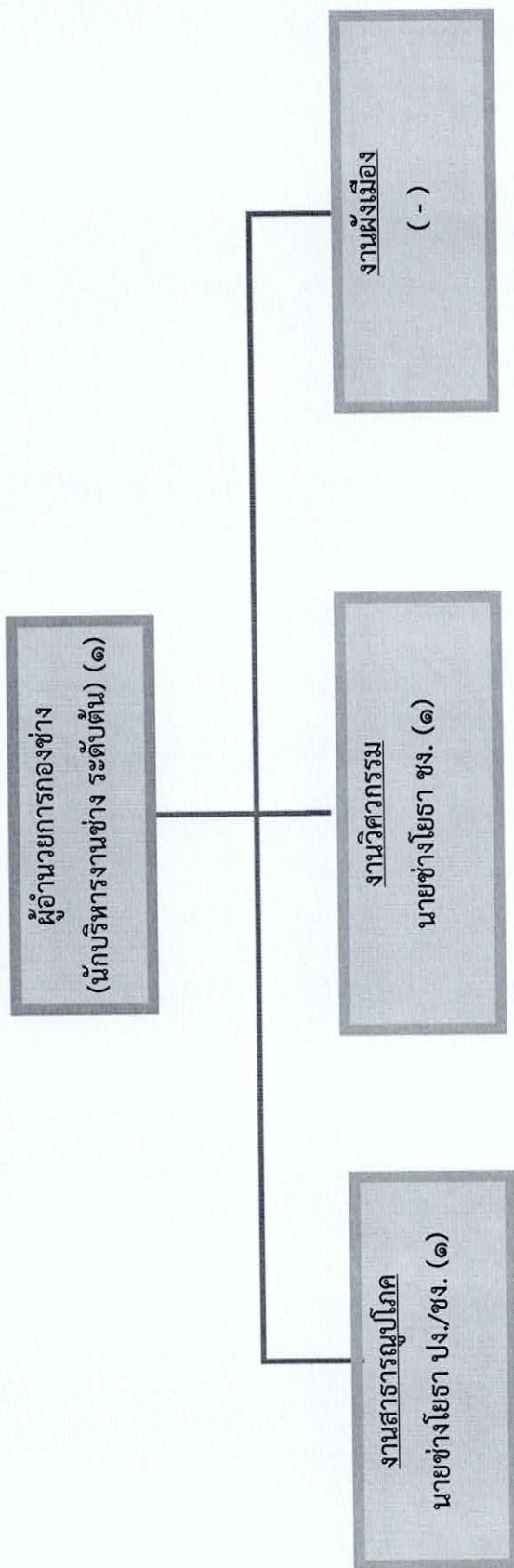
โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง
เทศบาลตำบลนาคำ



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	บก./ชก.	ปง./ชง.	พ.ตามภารกิจที่ไป	รวม
จำนวน	-		๑	๒	๑	๑ ค.ส. ๑ / ๒๓ / ๒๓ เมื่อวันที่ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๖ ผู้บังคับบัญชา นายกเทศมนตรี	๔

พ.ต.อ.วิจิตร วัฒนกุล
นายกเทศมนตรี
เทศบาลนาคำ

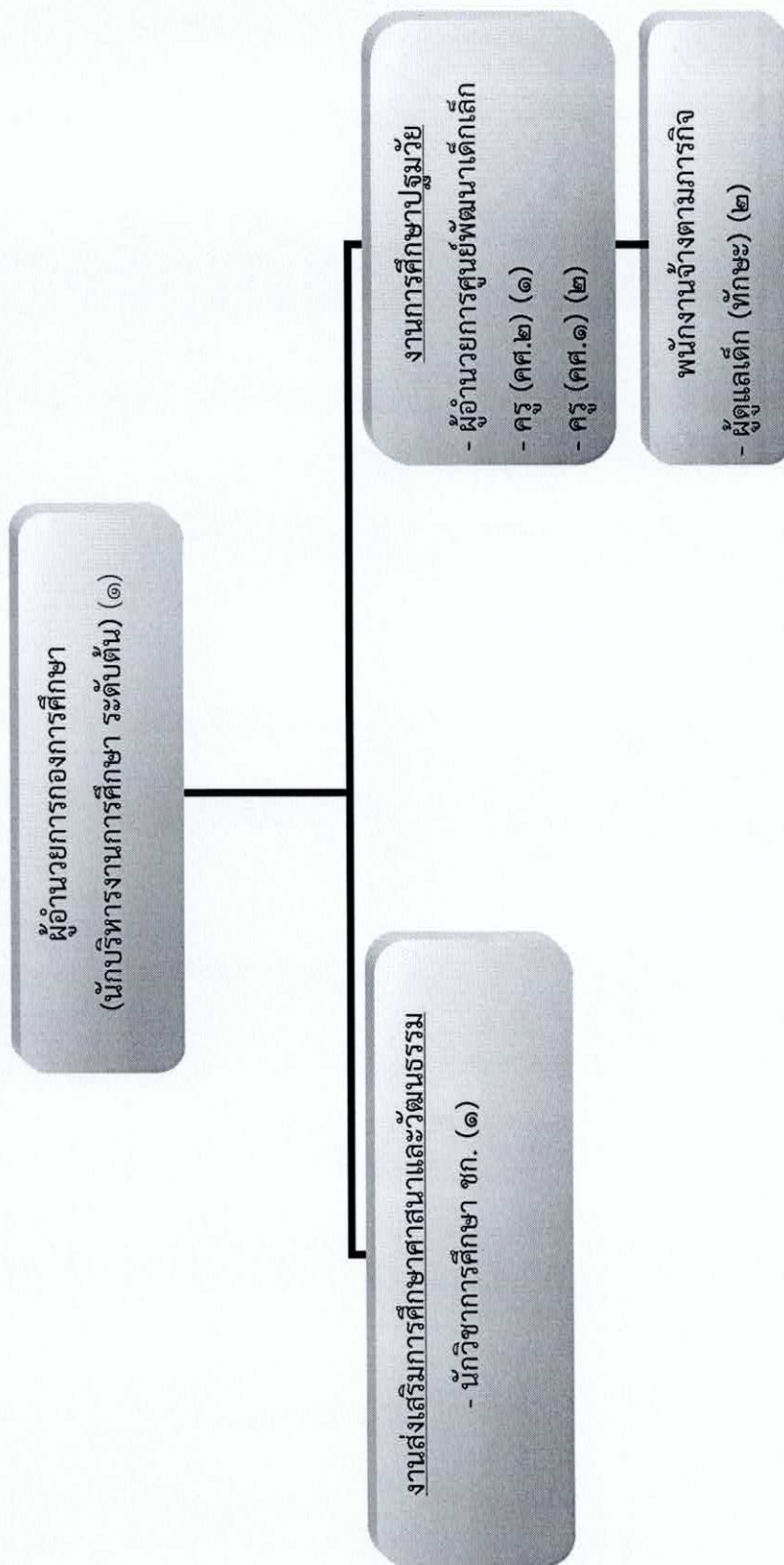
โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง
เทศบาลตำบลนาคำ



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พ.ทั่วไป	รวม
จำนวน	-		๑	-	๒	-	๓



โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา
เทศบาลตำบลนาคำ



ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนการสูง	จำนวนการกลาง	จำนวนการต้น	ปก./ชก.	ป.ง./ช.ก.	พ.ตามภารกิจ	พ.ทั่วไป	รวม
จำนวน	-			๒	๔		๒	-	๗



บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				เงินประจำตำแหน่ง	เงิน/ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายอนรินทร์ บุญดี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๕-๖-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๕-๖-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑๘,๒๔๐ (๕๑,๕๖๐ x ๑๒)		๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)		๗๖๖,๒๔๐
๒	นางณิศา พงษ์มิตร	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๐๕-๖-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๕-๖-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ x ๑๒)		๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-		๕๓๑,๕๖๐
๓	นายอรรถชัย บังมูม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๐๕-๖-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๕-๖-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๙๖๐ x ๑๒)		๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-		๔๙๑,๕๖๐
๔	สำนักปลัดเทศบาล		๐๕-๖-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๖-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๖,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-		(ว่างเต็ม)
๕	นางนิภา คำโพธิ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๐๕-๖-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๖-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๖๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)		๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-		๔๕๓,๗๖๐
๖	งานบริหารทั่วไป		๐๕-๖-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๐๕-๖-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		-	-		(ว่างเต็ม)
๗	นางนิตยา ยาดานแสง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	๐๕-๖-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๐๕-๖-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๒๔๕,๓๖๐ (๒๐,๔๔๐ x ๑๒)		-	-		๒๔๕,๓๖๐
๘	งานการเจ้าหน้าที่		๐๕-๖-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๐๕-๖-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		-	-		(ว่างเต็ม)
๙	นางสาวไวยวิทย์ สิงห์ศักดิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๐๕-๖-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๐๕-๖-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑๘๕,๖๔๐ (๑๖,๑๔๐ x ๑๒)		-	-		๑๘๕,๖๔๐
๑๐	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน		๐๕-๖-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๐๕-๖-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๔๖,๓๖๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)		-	-		๔๔๖,๓๖๐

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
นางสาวไวยวิทย์ สิงห์ศักดิ์
๒๙.๑.๖. ๒๕๖๖
ไม่ได้รับมอบหมาย
นางสาวไวยวิทย์ สิงห์ศักดิ์

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑											(ว่างเต็ม)
๑๒											
๑๓											
๑๔											
๑๕											
๑๖											
๑๗											
๑๘											

๙/๕/๒๕๖๖

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๑๙	นางพิมพ์ใจ วัฒน	๐๕-๒-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	ขก.	งานพัฒนารายได้	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	ขก.	๔๕๕,๗๕๐ (๒๖,๓๑๐ X ๑๖)				๔๕๕,๗๕๐
๒๐	นายสมมาตร วัฒน	๐๕-๒-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐๗,๒๕๐ (๒๔,๑๑๐ X ๑๖)	๕๐,๐๐๐ (๒,๕๐๐ X ๑๖)			๕๕๗,๒๕๐
๒๑	นางสาธิตา วัฒน	๐๕-๒-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ขง	งานสาธารณูปโภค	นายช่างโยธา	ปจ./ขง	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)				(ว่างเต็ม)
๒๒	นายภาณุวัฒน์ หอมโคตร	๐๕-๒-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	งานวิศวกรรม	นายช่างโยธา	ขง.	๓๔๖,๕๐๐ (๒๘,๘๕๐ X ๑๖)				๓๔๖,๕๐๐
๒๓	นางกมลทิพย์ วัฒน	๐๕-๒-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๗๓,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๖,๐๐๐ (๒,๕๐๐ X ๑๖)			(ว่างเต็ม)
งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม												
๒๔	นายสมพงษ์ ลือเรือง	๐๕-๒-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	งานส่งเสริมประเพณี ศิลป วัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๕๐๗,๒๕๐ (๒๔,๑๑๐ X ๑๖)				๕๐๗,๒๕๐
๒๕	นางสาวสุภาวดี วัฒน		ศาสตราจารย์พิเศษ		งานการศึกษาปฐมวัย	ศาสตราจารย์พิเศษ						กำหนดใหม่
๒๖		๐๕-๒-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	ครู			ครู						



ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
๒๗ นางเพ็งมา เจริญใสวรัตน์	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๐	ครู	-	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๐	ครู	-	-	-	
๒๘ นางสาวอรดี ท้าวหา	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๑	ครู	-	๐๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๑	ครู	-	-	-	
๒๙ พนักงนจ้าง					พนักงานจ้าง					
๓๐ นางสาวอัญชลี สุริยา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีการเกษตร)	๐๘-๖-๐๑-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๐๘-๖-๐๑-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๖,๕๗๖ (๑๑,๘๘๘ x ๑๒)	๑๕๖,๘๗๖
๓๑ นางสาวเพชรินทร์ จิตเอื้อ	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๐๘-๖-๐๑-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๐๘-๖-๐๑-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๖,๕๗๖ (๑๑,๘๘๘ x ๑๒)	๑๕๖,๘๗๖
หน่วยตรวจสอบภายใน					หน่วยตรวจสอบภายใน					
งานตรวจสอบภายใน					งานตรวจสอบภายใน					
๓๓		๐๕-๒-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	-	๐๕-๒-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	-	-	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	(ว่างเต็ม)



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจะต้องเริ่มจาก เข้ามาเป็นพนักงานของรัฐ จะสิ้นสุดวาระในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งข้าราชการหรือลูกจ้างต้องได้รับการประกันคุณภาพ อาจแยกได้เป็น ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นระยะ ตลอดช่วงอายุของการรับราชการ ซึ่งการพัฒนาอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน เป็นต้น รัฐจะต้องสนับสนุนให้มีการพัฒนาและลงทุนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

๒. การประเมินคุณภาพ จากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการประเมินอย่างยุติธรรม อาจจะเป็นในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมการประเมินแบบมีส่วนร่วม

๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน จะต้องเป็นไปตามการประเมินผลคุณภาพงาน ถ้าหากคุณภาพออกมาดี ควรได้รับผลตอบแทนในทางที่ดีขึ้น หากไม่เป็นที่พอใจให้ปรับเปลี่ยนงานที่ถนัดกว่าหรือกลับไปพัฒนาใหม่

๔. การตอบแทนและยกย่อง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างกับผลงานหรือคุณภาพงานที่ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมเป็นการปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นที่ยอมรับของพนักงานในองค์กรและประชาชนทั่วไป

เทศบาลตำบลนาคำ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาคำ ตลอดจนข้าราชการการเมืองทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา และมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลนาคำ

ตามข้อ ๓๘๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติตนของพนักงานเทศบาล ประกอบกับข้อ ๔๕๐ แห่งประกาศดังกล่าวข้างต้น ได้กำหนดให้ลูกจ้างของเทศบาลปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลที่เทศบาลกำหนด ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลงานที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ เป็นที่ไว้วางใจและพึงพอใจแก่ประชาชน ตลอดจนมีความประพฤติดีมีความสำนึกในหน้าที่ 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 อันมิควรได้สำหรับตนเอง หรือผู้อื่น

ค. ความเสมอภาค

๑. ต้องให้บริการแก่ประชาชนทั่วไปด้วยความเสมอภาคกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒. ต้องวางตัวเป็นกลางในการแก้ไขปัญหาที่เทศบาลมีส่วนเกี่ยวข้อง และอยู่บนพื้นฐาน ของความเป็นธรรม

ง. การประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม

๑. ต้องยกย่องให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้อื่น

๒. ต้องไม่เอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนและไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

๓. ต้องไม่ช่วยเหลือหรือมีส่วนร่วมช่วยเหลือให้มีการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามระเบียบหรือให้ผู้กระทำผิดหลุดพ้นจากความรับผิดชอบทั้งหมดหรือบางส่วน

จ. ไม่ประพฤติตนในทางเสื่อมเสีย ผิดศีลธรรมและจารีตประเพณี

๑. ต้องไม่มีพฤติกรรมที่ผิดศีลธรรมจารีตประเพณีอันดีงามและไม่ล่วงละเมิดผู้อื่นทั้งทางกายและวาจา

๒. ต้องไม่แต่งเครื่องแบบหรือแต่งกายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลนาคำ เข้าไปในสถานที่อันไม่ควร

๓. ต้องไม่เสพสุราหรือสิ่งมึนเมาทุกชนิดในสถานที่ราชการ ทั้งในและนอกเวลา เว้นแต่เมื่อมีการจัดงานของเทศบาล



๔. ต้องไม่ดื่มสุราจนเสียเกียรติ หรือดื่มสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหาย หรือเสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์แห่งหน้าที่ราชการ

๕. ต้องไม่เล่นการพนันทุกประเภทในสถานที่ราชการ หรือสถานที่พักของทางราชการหรือในระหว่างที่เดินทางไปปฏิบัติราชการ

๖. ต้องไม่ทะเลาะวิวาท หรือส่งเสียงในสถานที่ราชการ หรือสถานที่พักของทางราชการ จนก่อให้เกิดความรำคาญแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมพักอาศัย

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 รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

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

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบและขยันหมั่นเพียร

๒. พึงมีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีเอกภาพ

๓. พึงปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๔. พึงเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง ผู้ร่วมงานและรักษาชื่อเสียง ภาพพจน์เกียรติภูมิของหน่วยงาน

