



# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

## ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563



เทศบาลตำบลหนองแก

อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น



ประกาศเทศบาลตำบลหนองแก

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลหนองแก ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) จากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลหนองแก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๘๐๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔,๑๘,๒๕๑, ๒๕๒, ๒๕๓ และ ๒๕๔ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลหนองแก จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายเกรียงศักดิ์ วิริยะอาษา)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแก



## สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	4
2. วัตถุประสงค์	5
2.1 วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง 3 ปี	5
2.2 ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	5
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	6
3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	6
3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	15
3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	15
3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	16
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	17
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	19
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	23
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	23
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	26
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	40
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	47
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	53
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	60
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	61



## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 - 2560 ของเทศบาลตำบลหนองแก จะสิ้นสุดลง ในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองแก จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลหนองแก จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลหนองแก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลหนองแก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ขึ้น



## 2. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### 2.1 วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองแก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองแก ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแก

2.1.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหนองแก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### 2.2 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 เทศบาลตำบลหนองแกมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้



2.2.4 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### 3. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### 3.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### 3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวม ขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมาย ของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กร ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมาย ของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการ วิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่าง ของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลัง ในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)



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

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้



### 3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

#### (1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

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

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

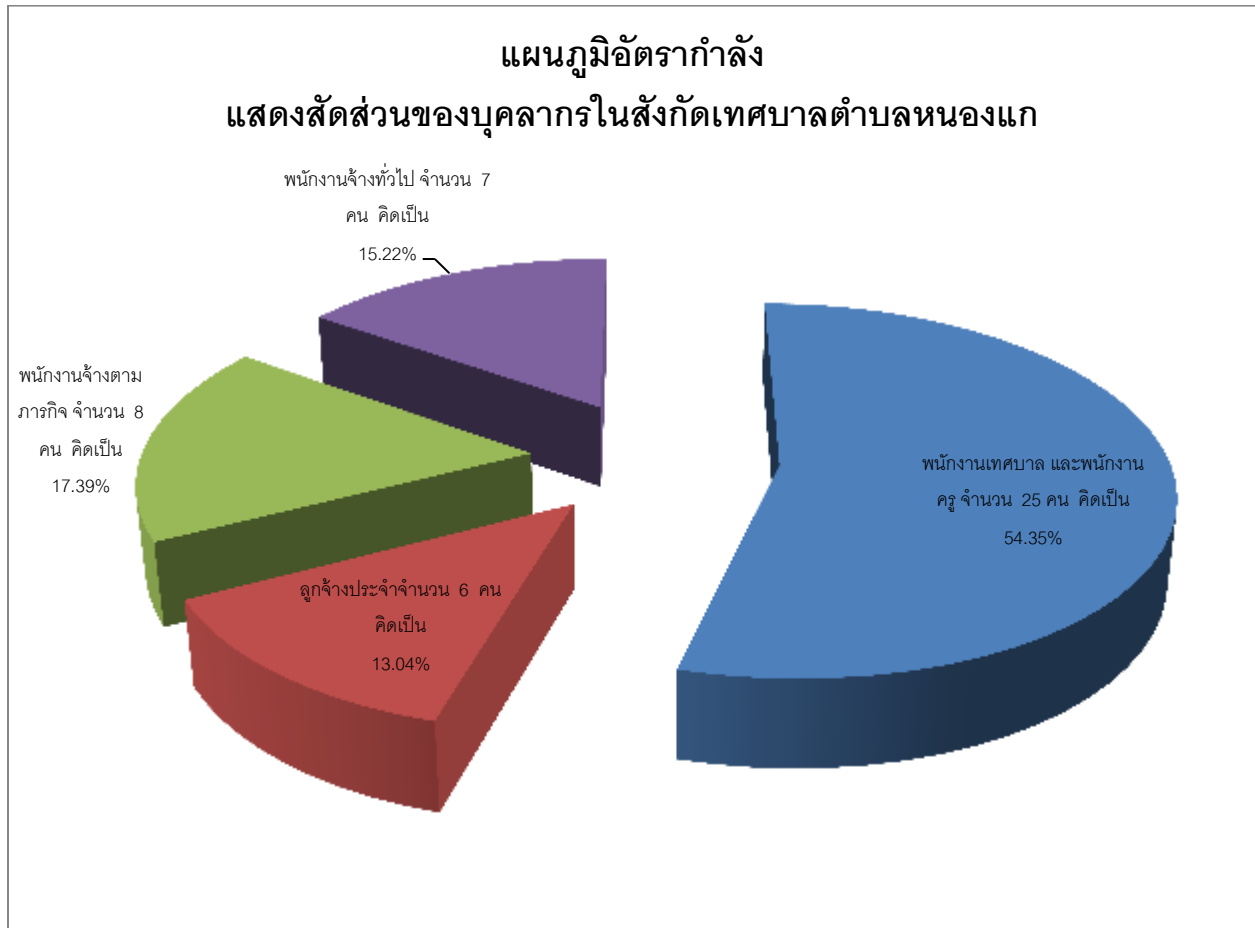
- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยมี 1 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานสนับสนุน

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ เทศบาลตำบลหนองแก เป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ





## (2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลหนองแกได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดคุณสมบัติ** ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง



จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

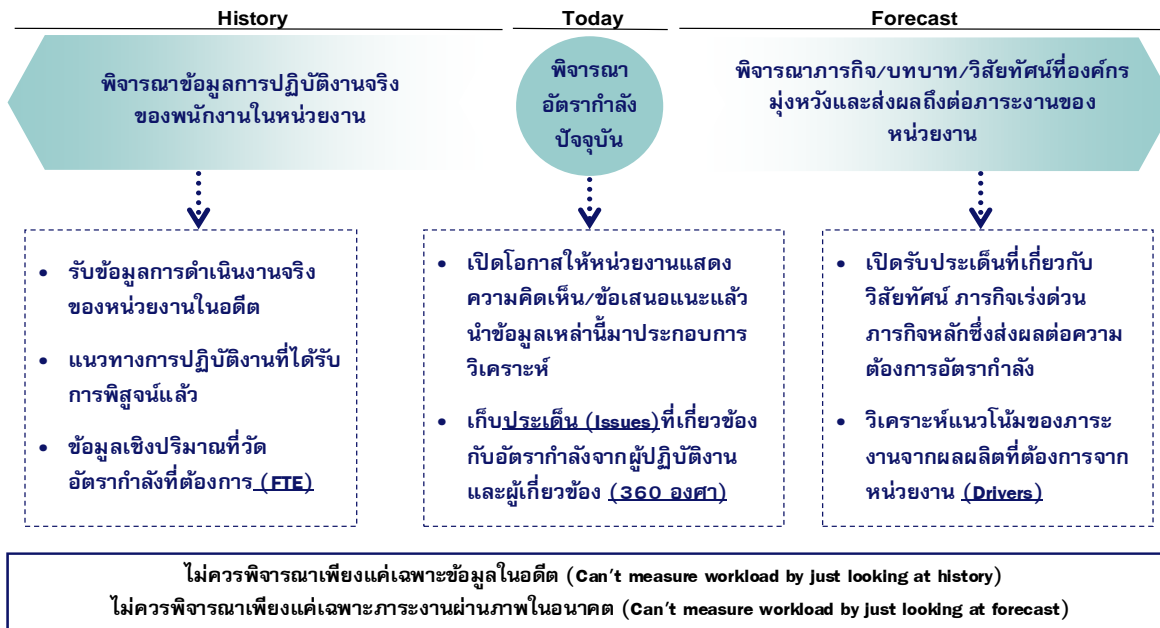
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน การศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

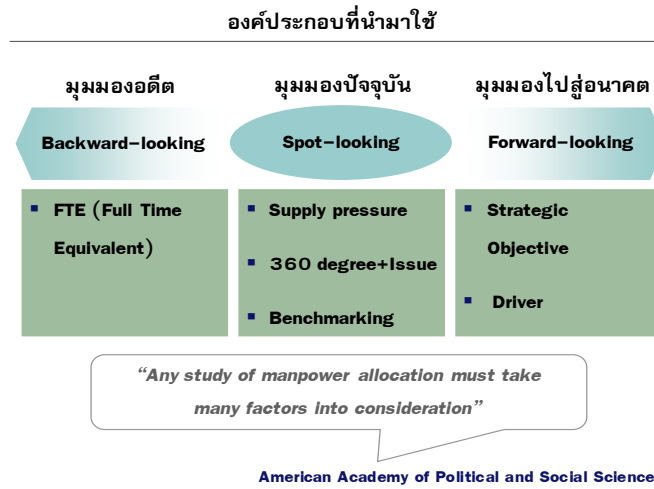
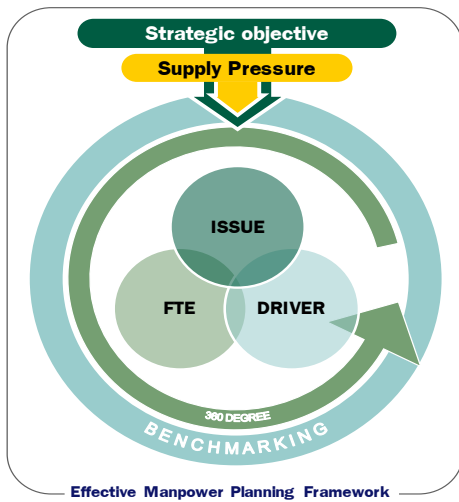
### 3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลหนองแก ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ 1 Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองแก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองแก จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิ การศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี



ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลหนองแก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองแก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากร ในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมี ผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะ ความเชี่ยวชาญ ไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาล ตำบลหนองแก
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลหนองแก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

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

หมายเหตุ



1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ 82,800 นาที

**กระจัดด้านที่ 4Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลหนองแก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลหนองแก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิผลของเทศบาลตำบลหนองแก(การตรวจประเมิน LPA)

**กระจัดด้านที่ 5360° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

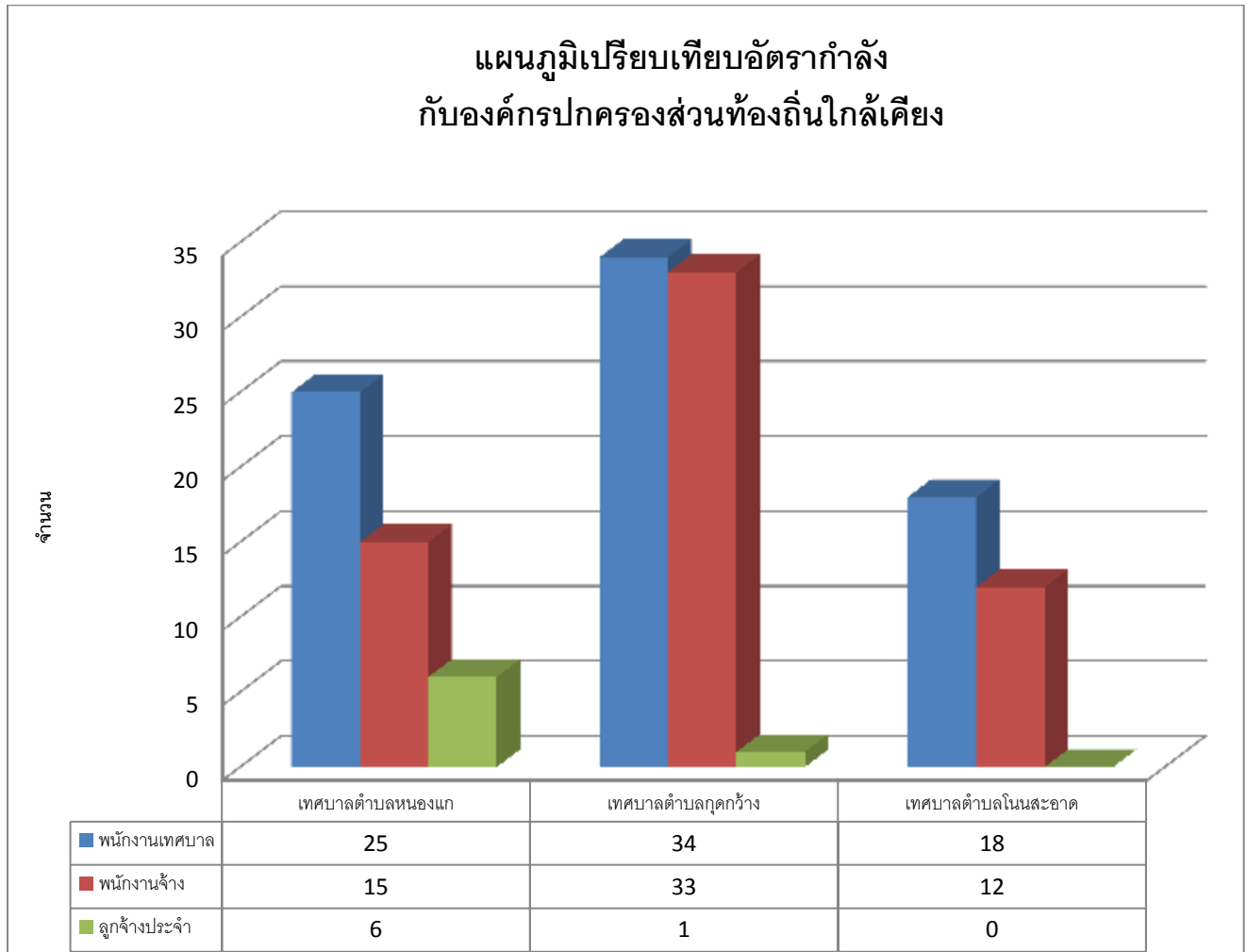
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลหนองแก พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองแก เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหนองแก รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองแก ปลัดเทศบาลตำบลหนองแก และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง 5 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองแก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน



**กระจุกด้านที่ 6 Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลกุดกว้าง และเทศบาลตำบลโนนสะอาด ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองแก เทศบาลตำบลกุดกว้าง และเทศบาลตำบลโนนสะอาด เทศบาลตำบลหนองแกมีประชากรและพื้นที่น้อยกว่าเทศบาลข้างเคียงทั้งสองแห่ง บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสอง แห่งมีอัตรากำลังแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลหนองแก จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะ ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลหนอง



แก ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2561 - 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

เทศบาลตำบลหนองแก ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาลหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองแก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองแก

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลหนองแก โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองแก





3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายดานการบริหารงานบุคคล  
ต่องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ใหพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้  
ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

### 3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์  
ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็น  
ระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลหนองแก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการ  
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมี  
ประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้เทศบาลตำบลหนองแก สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต  
จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลหนองแกสามารถ  
วางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหา  
ที่เทศบาลตำบลหนองแก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน  
ปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลหนองแก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล  
ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ  
ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลหนองแก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการ  
ของเทศบาลตำบลหนองแก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ  
กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้  
ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรง  
ของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้เทศบาลตำบลหนองแก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะ  
ของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลหนองแก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด  
ของเทศบาลตำบลหนองแก โดยรวม



3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองแก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

### 3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหนองแก

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลหนองแก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีของเทศบาลตำบลหนองแก และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 เทศบาลตำบลหนองแกขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

3.4.5 เทศบาลตำบลหนองแก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

3.4.6 เทศบาลตำบลหนองแก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

## 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน



จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองแก พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 - 2564 แยกออกเป้นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

- งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนน้อย จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด
- ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกำหนดเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีความล่าช้าและไม่เป็นไปตามประมาณการที่ทางเทศบาลคาดว่าจะได้รับ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนและระยะเวลาที่กำหนด

### ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 1. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

- 1.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- 1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12
- 1.3 แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด
- 1.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

#### 2. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### 2.1 วิสัยทัศน์

“เทศบาลตำบลหนองแก เป็นชุมชนน่าอยู่ โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ ประชาชนมีการศึกษาและคุณภาพชีวิตที่ดีพร้อมก้าวสู่อาเซียน ยึดถือวิถีเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาบริการเคียงข้างประชาชน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

##### 2.2 ยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ แผนชุมชน และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจ เพื่อกำหนดทิศทางใน



อนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีเป้าหมายที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริงเป็นกรอบยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลหนองแก

#### จุดแข็ง ( Strengths )

1. เป็นเทศบาลที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่
2. มีบุคลากรที่มีความรู้ มีเครื่องมือ และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
3. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

#### จุดอ่อน ( Weakness )

1. ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหา
2. บุคลากรของท้องถิ่นมีน้อย ไม่เพียงพอ
3. การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายการพัฒนาท้องถิ่นได้ครอบคลุมในทุกด้าน
4. ท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดและไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ทั้งหมด และโครงสร้างพื้นฐานบางส่วนไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ
5. ผลผลิตภาคการเกษตรขาดคุณภาพ
6. เยาวชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
7. ประชากรมีรายได้ต่ำ

#### โอกาส ( Opportunity )

1. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น
2. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น



3. นโยบายของรัฐบาลเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่ระดับสากล

4. ความต้องการพืช ผัก สินค้าการเกษตรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มของประชากร

#### ภัยคุกคาม (Threats)

1. ท้องถิ่นประสบปัญหาภัยแล้ง

2. ปัญหาโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีพ และการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม

3. การเพิ่มของประชากรแฝงที่เข้ามาอาศัยในตำบลทำให้เกิดปัญหาสังคม

4. ความผันผวนของสินค้า

1.2 วัตถุประสงค์

1.3 ตัวชี้วัด

1.4 ค่าเป้าหมาย

1.5 กลยุทธ์

1.6 จุดยืนทางยุทธศาสตร์

1.7 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

#### 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองแก

เทศบาลตำบลหนองแก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า เทศบาลตำบลหนองแก เป็นเทศบาลขนาดเล็กที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่ อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้ “การคมนาคมสะดวก น้ำไหล ไฟสว่าง เศรษฐกิจดี ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีความรู้ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองแกเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองแก ได้กำหนดไว้ 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้



## นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

1. ด้านชุมชนน่าอยู่ จะดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ระบบระบายน้ำ ลำห้วย แหล่งน้ำสาธารณะ ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การ รักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานราก การค้า และการลงทุน ให้การส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกลุ่มกองทุนต่าง ๆ สนับสนุนการค้าการลงทุน
3. ด้านพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ ให้การสนับสนุนด้านการกีฬา ด้านสาธารณสุข ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อ H.I.V. (ผู้ได้รับผลกระทบจากผู้ติดเชื้อ H.I.V. ) และปัญหาเสพติด
4. ด้านการสืบสานประเพณี วัฒนธรรม ให้การทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และมีปัญหาท้องถิ่น
5. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้การดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ สนับสนุนโครงการปลูกป่าและแก้ไขปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ
6. ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาฟื้นฟู แหล่งท่องเที่ยว บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านด้านการท่องเที่ยว ด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัย
7. ด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี จัดระเบียบบริหารการจัดการภายในเทศบาลตำบลหนองแก ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองใน ระบอบประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาล มียุทธศาสตร์ หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม 7 ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองแก จำนวน 26 แนวทาง ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานทั่วถึงและเพียงพอ

#### แนวทางการพัฒนา

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า การจราจร ท่อระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐาน
2. ก่อสร้าง พัฒนาระบบแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
3. ก่อสร้าง และพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
4. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาพื้นที่สาธารณะและการพักผ่อนหย่อนใจ



## ยุทธศาสตร์ที่ 2

การเสริมสร้างทุนทางสังคมให้เข้มแข็งและส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
2. ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน
3. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามศักยภาพของประชาชน
4. พัฒนาส่งเสริมการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

## ยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาการศึกษา สังคม วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ

### แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการให้แก่ประชาชนในทุกระดับ
3. เสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ และวัฒนธรรมที่ดั่งามแก่เด็ก เยาวชนและประชาชน
4. อนุรักษ์ สืบสาน ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ยุทธศาสตร์ที่ 4

การพัฒนาด้านการสาธารณสุข คุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม



## แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุขให้มีคุณภาพ ส่งเสริม ป้องกันสุขภาพอนามัยของประชาชน เสริมสร้างสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ
2. พัฒนาระบบสุขภาพภิบาล
3. พัฒนาระบบบริการทางสังคมให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้อย่างทั่วถึง
4. พัฒนาความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน

## ยุทธศาสตร์ที่ 5

การเสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

## แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาระบบและเครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่นให้ได้มาตรฐาน
2. พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัยในท้องถิ่น
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หมู่บ้าน / ชุมชน ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและอบายมุข

## ยุทธศาสตร์ที่ 6

การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

## แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และปกป้องเขตชุมชนพระมหากษัตริย์
2. ส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงเครื่องมือ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงานสำหรับบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง
3. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายของภาคประชาชน

## ยุทธศาสตร์ที่ 7





## การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

### แนวทางการพัฒนา

1. สร้างจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพจัดระเบียบทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. เพิ่มประสิทธิภาพ เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการบริหารจัดการขยะชุมชน สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองแกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

### 6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลหนองแกจะดำเนินการ มีดังนี้

#### 6.1 ภารกิจหลัก

- 6.1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 6.1.1 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 6.1.2 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- 6.1.3 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.1.4 ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- 6.1.5 ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- 6.1.6 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### 6.2 ภารกิจรอง

- 6.2.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- 6.2.2 การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- 6.2.3 การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- 6.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลหนองแก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

#### 1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### 1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### 1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

#### 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### 2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### 2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองแก (ระดับตัวบุคลากร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</li><li>2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 40 ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li><li>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li><li>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li></ol>	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</li><li>2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li><li>3. มีภาระหนี้สิน</li></ol>
<p><u>โอกาส</u> O</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li><li>2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li><li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน</li></ol>	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li><li>2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li><li>3. ภารกิจงานมากทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของเทศบาลตำบลหนองแก (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li><li>2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li></ol>	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li><li>2. ภารกิจมาก ทำให้บางสายงาน มีบุคลากร</li></ol>
--	--



<p>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน</p> <p>4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ไม่เพียงพอหรือไม่มี</p> <p>3. อาคารสำนักงานคับแคบ</p>
<p><b>โอกาส</b></p> <p>1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี</p> <p>2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น</p> <p>5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p><b>ข้อจำกัด</b></p> <p>1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</p> <p>3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจ</p>

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### 8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลหนองแก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้



ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1	ปลัดเทศบาล (นบพ.งานเทศบาล)	1	ปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น) ระดับกลาง	
2	รองปลัดเทศบาล (นบพ.งานเทศบาล)	2	รองปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น) ระดับต้น	
3	สำนักปลัดเทศบาล	3	สำนักปลัดเทศบาล	
	ฝ่ายอำนวยการ		ฝ่ายอำนวยการ	
	3.1 งานธุรการ		3.1 งานธุรการ	
	3.2 งานการเจ้าหน้าที่		3.2 งานการเจ้าหน้าที่	
	3.3 งานนโยบายและแผน		3.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
	3.4 งานพัฒนาชุมชน		3.4 งานพัฒนาชุมชน	
	3.5 งานทะเบียนราษฎร		3.5 งานทะเบียนราษฎร	
	3.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		3.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
4	กองคลัง	4	กองคลัง	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง		ฝ่ายบริหารงานคลัง	
	4.1 งานธุรการ		4.1 งานธุรการ	
	4.2 งานการเงินและบัญชี		4.2 งานการเงินและบัญชี	
	4.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน		4.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน	
	ฝ่ายพัฒนารายได้		ฝ่ายพัฒนารายได้	
	4.4 งานจัดเก็บและพัฒนารายได้		4.4 งานพัฒนารายได้	
5	กองช่าง	5	กองช่าง	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง		ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	



	5.1 งานธุรการ		5.1 งานธุรการ	
	5.2 งานวิศวกรรม		5.2 งานวิศวกรรม	
	5.3 งานสาธารณสุขโรค		5.3 งานสาธารณสุขโรค	
	5.4 งานสวนสาธารณะ		5.4 งานสวนสาธารณะ	
6	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	6	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข		ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
	6.1 งานส่งเสริมสุขภาพ		6.1 งานส่งเสริมสุขภาพ	
	6.2 งานสัตวแพทย์		6.2 งานสัตวแพทย์	
	6.3 งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม		6.3 งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
7	กองการศึกษา	7	กองการศึกษา	
	7.1 งานธุรการ		7.1 งานธุรการ	
	7.2 งานโรงเรียน		7.2 งานโรงเรียน	
	7.3 งานการศึกษาปฐมวัย		7.3 งานการศึกษาปฐมวัย	
	7.4 งานนิตศการศึกษา		7.4 งานนิตศการศึกษา	



## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองแกได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองแก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ 2561 - 2563)	หมายเหตุ
1	ปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น) ระดับกลาง (1)	1	ปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น) ระดับกลาง (1)	
2	รองปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น) ระดับต้น (1)	2	รองปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น) ระดับต้น (1)	
3	สำนักปลัดเทศบาล	3	สำนักปลัดเทศบาล	
	3.1 หน.สำนักปลัดเทศบาล (นบพ.งานทั่วไป) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (1)		3.1 หน.สำนักปลัดเทศบาล (นบพ.งานทั่วไป) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (1)	
	ฝ่ายอำนาจการ		ฝ่ายอำนาจการ	
	3.2 หน.ฝ่ายอำนาจการ (นบพ.งานทั่วไป) อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (1)		3.2 หน.ฝ่ายอำนาจการ (นบพ.งานทั่วไป) อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (1)	ว่าง
	งานธุรการ		งานธุรการ	
	3.3 จพง.ธุรการ ปฏิบัติงาน (1)		3.3 จพง.ธุรการ ปฏิบัติงาน (1)	
	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ	
	3.4 พนักงานขับรถยนต์ (1)(ลป.)		3.4 พนักงานขับรถยนต์ (1)(ลป.)	



	3.5 พนักงานพิมพ์ดีด (2) (ลป.)		3.5 พนักงานพิมพ์ดีด (2) (ลป.)	
	งานการเจ้าหน้าที่		งานการเจ้าหน้าที่	
	3.6 นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ (1)		3.6 นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ (1)	
	งานนโยบายและแผน		งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
	3.7 ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)		3.7 ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)	
	งานทะเบียนราษฎร		งานทะเบียนราษฎร	
	งานพัฒนาชุมชน		งานพัฒนาชุมชน	
	3.8 นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (1)		3.8 นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (1)	ว่าง
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ	
	3.9 พนักงานขับรถยนต์ (1) (ลป.)		3.9 พนักงานขับรถยนต์ (1) (ลป.)	
	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
	3.10 คนงาน (1)		3.10 คนงาน (1)	
4	กองคลัง	4	กองคลัง	
	4.1 ผอ.กองคลัง (นบห.งานการคลัง) อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (1)		4.1 ผอ.กองคลัง (นบห.งานการคลัง) อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (1)	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง		ฝ่ายบริหารงานคลัง	
	4.2 หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นบห.งานการคลัง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)		4.2 หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นบห.งานการคลัง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)	





	งานธุรการ		งานธุรการ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
	4.3 ผช.จพง.ธุรการ (1)		4.3 ผช.จพง.ธุรการ (1)	
	งานการเงินและบัญชี		งานการเงินและบัญชี	
	4.4 จพง.การเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(1)		4.4 จพง.การเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(1)	ว่าง
	งานพัสดุและทรัพย์สิน		งานพัสดุและทรัพย์สิน	
	4.5 จพง.พัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (1)		4.5 จพง.พัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (1)	ว่าง
	ฝ่ายพัฒนารายได้		ฝ่ายพัฒนารายได้	
	4.6 หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นบห.งานการคลัง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)		4.6 หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นบห.งานการคลัง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)	
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้		งานพัฒนารายได้	
	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ	ว่างยุบเลิก
	4.7 พนักงานเก็บเงิน (1) (ลป.)		4.7 พนักงานเก็บเงิน (1) (ลป.)	
	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
	4.8 คนงาน (1)		4.8 คนงาน (1)	
5	กองช่าง	5	กองช่าง	
	5.1 ผอ.กองช่าง (นบห.งานช่าง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)		5.1 ผอ.กองช่าง (นบห.งานช่าง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง		ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
	5.2 หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นบห.งานช่าง ) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)		5.2 หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นบห.งานช่าง ) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)	ว่าง



	งานธุรการ		งานธุรการ	
	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ	
	5.3 พนักงานขับรถยนต์ (1) (ลป.)		5.3 พนักงานขับรถยนต์ (1) (ลป.)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
	5.4 พนักงานขับรถยนต์ (1)		5.4 พนักงานขับรถยนต์ (1)	
	งานวิศวกรรม		งานวิศวกรรม	
	งานสาธารณูปโภค		งานสาธารณูปโภค	
	5.5 นายช่างโยธา อาวุโส (1)		5.5 นายช่างโยธา อาวุโส (1)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
	5.6 ผช.นายช่างไฟฟ้า (1)		5.6 ผช.นายช่างไฟฟ้า (1)	
6	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	6	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
	6.1 ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบท.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (1)		6.1 ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบท.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (1)	
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข		ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
	6.2 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)		6.2 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (1)	ว่าง
	งานส่งเสริมสุขภาพ		งานส่งเสริมสุขภาพ	
	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
	6.3 คนงาน (1)		6.3 คนงาน (1)	



งานสัตวแพทย์		งานสัตวแพทย์	
งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม		งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
6.4 จพง.สาธารณสุข ชำนาญงาน (1)		6.4 จพง.สาธารณสุข ชำนาญงาน (1)	
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน (1)		คนงาน (1)	ว่าง
7 กองการศึกษา	7	7 กองการศึกษา	
7.1 ผอ.กองการศึกษา (นบห.งานการศึกษา) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)		7.1 ผอ.กองการศึกษา (นบห.งานการศึกษา) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)	ว่าง
งานธุรการ		งานธุรการ	
7.2 เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (1)		7.2 เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (1)	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
7.3 ผช.จพง.ธุรการ (1)		7.3 ผช.จพง.ธุรการ (1)	
งานการศึกษาปฐมวัย		งานการศึกษาปฐมวัย	
7.4 นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ (1)		7.4 นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ (1)	
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
7.5 ผู้ดูแลเด็ก (2)		7.5 ผู้ดูแลเด็ก (2)	
งานโรงเรียน		งานโรงเรียน	
โรงเรียนเทศบาลหนองแก		โรงเรียนเทศบาลหนองแก	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
7.6 ผู้ช่วยครู (1)		7.6 ผู้ช่วยครู (1)	



7.7 ผู้ช่วยครู (1)	7.7 ผู้ช่วยครู (1)	
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
7.8 แม่ครัว (1)	7.8 แม่ครัว (1)	
7.9 ภารโรง (1) (อุดหนุน)	7.9 ภารโรง (1) (อุดหนุน)	
โรงเรียนเทศบาลหนองแก	โรงเรียนเทศบาลหนองแก	
7.10 ผอ.สถานศึกษา (1) (อุดหนุน)	7.10 ผอ.สถานศึกษา (1) (อุดหนุน)	
7.11 ครู (10) (อุดหนุน)	7.11 ครู (10) (อุดหนุน)	ว่าง 1
7.12 ครูผู้ช่วย (2) (อุดหนุน)	7.12 ครูผู้ช่วย (2) (อุดหนุน)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
7.13 ผช.จพง.การเงินและบัญชี (1) (อุดหนุน)	7.13 ผช.จพง.การเงินและบัญชี (1) (อุดหนุน)	
งานนิเทศการศึกษา	งานนิเทศการศึกษา	

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลหนองแก ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลหนองแก ใน 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 มาตรฐานคมนาคม
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ประชาชนมีคุณภาพ
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 เกษตรกรรมยั่งยืน
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการโปร่งใส



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 มาตรฐานคมนาคม	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ประชาชนมีคุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - จพง.สาธารณสุข - คณงาน
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษาออกสถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.ธุรการ - ครู /ผช.ครู/ ผดต.
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - หน.สำนักปลัดเทศบาล - นายช่างโยธา



		- ผช.นายช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ ที่ 3 เกษตรกรรม ยั่งยืน	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพ ดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการ จำหน่ายสินค้าการเกษตรการ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัดเทศบาล - ทน.สำนักปลัดเทศบาล - จพง.ธุรการ
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำ ชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ ที่ 4 บริหาร จัดการ โปร่งใส	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาในสังกัด	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดฯ - นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - ทน.ฝ่ายบริหารงานคลัง - ทน.ฝ่ายพัฒนารายได้ - พนักงานเก็บเงิน - ผช.จพง.ธุรการ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานเทศบาล ทุกระดับ

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 - 2563**

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาล  
ตำบลหนองแก ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจการงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่  
ปีงบประมาณ 2561 - 2563 เทศบาลตำบลหนองแก จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน  
ในการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้



### กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 - 2563

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดเทศบาล (นบห.งานท้องถิ่น) ระดับกลาง (1)	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัดเทศบาล (นบห.งานท้องถิ่น)ระดับต้น (1)	1	1	1	1	-	-	-	
3	สำนักปลัดเทศบาล								
	3.1 หน.สำนักปลัดเทศบาล (นบห.งานทั่วไป) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายอำนาจการ								
	3.2 หน.ฝ่ายอำนาจการ (นบห.งานทั่วไป) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (1)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	งานธุรการ								
	3.3 จพง.ธุรการ ปฏิบัติงาน (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
	3.4 พนักงานขับรถยนต์ (1)(ลป.)	1	1	-1	-	-	-1	-	เกษียณอายุ
	3.5 พนักงานพิมพ์ดีด (2) (ลป.)	2	2	2	2	-	-	-	
	งานการเจ้าหน้าที่								
	3.6 นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ (1)	1	1	1	1	-	-	-	



	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	3.7 ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานทะเบียนราษฎร								
	งานพัฒนาชุมชน								
	3.8 นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (1)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
	ลูกจ้างประจำ								
	3.8 พนักงานขับรถยนต์ (1) (ลป.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
	3.9 คนงาน (1)	1	1	1	1	-	-	-	
4	กองคลัง								
	4.1 ผอ.กองคลัง (นบห.งานการคลัง)อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง								
	4.2 หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นบห.งานการคลัง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานธุรการ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	4.3 ผช.จพง.ธุรการ (1)	1	1	1	1	-	-	-	





	<b>งานการเงินและบัญชี</b>								
	4.4 จพง.การเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (1)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>								
	4.5 จพง.พัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (1)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>								
	4.6 หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นบห.งานการคลัง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>งานพัฒนารายได้</b>								
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
	4.7 พนักงานเก็บเงิน (1) (ลป.)	1	1	-1	-	-	-1	-	เกษียณอายุ
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
	4.8 คนงาน (1)	1	1	1	1	-	-	-	
5	<b>กองช่าง</b>								
	5.1 ผอ.กองช่าง (นบห.งานช่าง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>								
	5.2 หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นบห.งานช่าง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	<b>งานธุรการ</b>								



	ลูกจ้างประจำ								
	5.3 พนักงานขับรถยนต์ (1) (ลป.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	5.4 พนักงานขับรถยนต์ (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานวิศวกรรม								
	งานสาธารณสุขโรค								
	5.5 นายช่างโยธา อาวุโส (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	5.6 ผช.นายช่างไฟฟ้า (1)	1	1	1	1	-	-	-	
6	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
	6.1 ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบท.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น (1)	1	1	1	1				
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
	6.2 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	งานส่งเสริมสุขภาพ								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
	6.3 คนงาน (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานสัตวแพทย์								



	งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม								
	6.4 จพง.สาธารณสุข ชำนาญงาน (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
	6.5 คนงาน (1)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
7	กองการศึกษา								
	7.1 ผอ.กองการศึกษา (นบท.งานการศึกษา) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (1)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	งานธุรการ								
	7.2 จพง.ธุรการ (1)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	7.3 ผช.จพง.ธุรการ (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานการศึกษาปฐมวัย								
	7.4 นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
	7.5 ผู้ดูแลเด็ก (2)	2	2	2	2	-	-	-	
	งานโรงเรียน								
	โรงเรียนเทศบาลหนองแก								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	7.6 ผู้ช่วยครู (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	7.7 ผู้ช่วยครู (1)	1	1	1	1	-	-	-	



	พนักงานจ้างทั่วไป								
	7.8 แม่ครัว (1)	1	1	1	1	-	-	-	
	7.9 ภารโรง (1) (อุดหนุน)	1	1	1	1	-	-	-	
	โรงเรียนเทศบาลหนองแก								
	7.10 ผอ.สถานศึกษา (1) (อุดหนุน)	1	1	1	1	-	-	-	
	7.11 ครู (10) (อุดหนุน)	10	10	10	10	-	-	-	ว่าง 1
	7.12 ครูผู้ช่วย (2) (อุดหนุน)	2	2	2	2	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	7.13 ผช.จพง.การเงินและบัญชี (1) (อุดหนุน)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานนิเทศการศึกษา								
	รวม	56	56	54	54	-	-	-	



9. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563
1	ปลัดเทศบาล(นบ.งานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	621,960	1	1	1	-	-	-	16,320	16,440	16,440	638,280	654,720	671,160
2	รองปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	490,920	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>																
3	หน.สำนัก ปลัดเทศบาล (นบ.งานทั่วไป)	ต้น	1	1	404,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720
	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>																
4	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นบ.งานทั่วไป)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460
	<b>งานธุรการ</b>																
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	171,720	1	1	1	-	-	-	6,480	7,080	7,080	178,200	185,280	192,360
6	พนักงานขับรถยนต์	ลจ.ประจำ	1	1	266,760	1	-	-	-	-1	-	9,000	-	-	275,760	-	-
7	พนักงานพิมพ์ดีด	ลจ.ประจำ	1	1	244,320	1	1	1	-	-	-	7,800	10,440	8,640	252,120	262,560	271,200
8	พนักงานพิมพ์ดีด	ลจ.ประจำ	1	1	218,280	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,560	225,480	232,920	240,480
	<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>																



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

9	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	271,440	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640
	<b>งานนโยบายและแผน</b>																
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	1	1	206,760	1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	9,000	215,040	223,680	232,680
	<b>งานพัฒนาชุมชน</b>																
11	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320
	<b>งานทะเบียนราษฎร</b>																
	<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>																
12	พนักงานขับรถยนต์	ลจ.ประจำ	1	1	218,280	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,560	225,480	232,920	240,480
13	คนงาน	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
	<b>กองคลัง</b>																
14	ผอ.กองคลัง (นบพ.งานการคลัง)	ต้น	1	1	490,920	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800
	<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>																
15	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง(นบพ.งานการคลัง)	ต้น	1	1	466,920	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	480,240	493,560	508,800
	<b>งานธุรการ</b>																
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	160,080	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	166,560	173,280	180,240
	<b>งานการเงินและบัญชี</b>																



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060
	<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>																
18	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060
	<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>																
19	หน.ฝ่ายพัฒนา รายได้(นบห.งานการคลัง)	ต้น	1	1	374,160	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	387,480	400,560	414,000
	<b>งานพัฒนารายได้</b>																
20	พนักงานเก็บเงิน	ลจ.ประจำ	1	1	248,160	1	-	-	-	-1	-	9,840	-	-	258,000	-	-
21	คนงาน	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
	<b>กองช่าง</b>																
22	ผอ.กองช่าง(นบห.งานช่าง)	ต้น	1	1	378,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	391,320	404,640	418,080
	<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>																
23	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นบห.งานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460
	<b>งานธุรการ</b>																
24	พนักงานขับรถยนต์	ลจ.ประจำ	1	1	199,800	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,200	207,240	214,560	221,760
25	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	1	144,480	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,360	156,480	162,840
	<b>งานวิศวกรรม</b>																



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

	<b>งานสาธารณูปโภค</b>																
26	นายช่างโยธา	อส.	1	1	376,080	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160
27	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	1	1	161,640	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	7,080	168,120	174,960	182,040
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>																
28	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นบห.งานสาธารณสุขฯ)	ต้น	1	1	451,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920
	<b>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>																
29	หน.ฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุขฯ(นบห. งานสาธารณสุขฯ)	ต้น	1	-	393,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460
	<b>งานส่งเสริมสุขภาพ</b>																
30	คนงาน	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
	<b>งานสัตวแพทย์</b>																
	<b>งานสุขาภิบาล อนามัยสิ่งแวดล้อม</b>																
31	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ขง.	1	1	249,360	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440
32	คนงาน	(ทั่วไป)	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
	<b>กองการศึกษา</b>																
33	ผอ.กองการศึกษา (นบห.งานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460
	<b>งานธุรการ</b>																
34	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060





แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	138,960	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,600	150,480	156,600
	งานการศึกษา ปฐมวัย																
36	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	249,240	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760
37	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
38	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
	งานโรงเรียน																
	โรงเรียนเทศบาล หนองแก																
39	ผอ.สถานศึกษา	(คศ.3)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
40	ครู	(คศ.3)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
41	ครู	(คศ.2)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
42	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
43	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
44	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
45	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
46	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
47	ครู	(คศ.1)	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
48	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
49	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50	ครู	(ครูผู้ช่วย)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
51	ครูผู้ช่วย	(ครูผู้ช่วย)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

52	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
53	ผู้ช่วยครู (คุณวุฒิ)	1	1	212,640	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	221,160	230,040	239,280
54	ผู้ช่วยครู (คุณวุฒิ)	1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560
55	แม่ครัว (ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
56	ภารโรง (ทั่วไป)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม		56	46		56	54	54	-	-	-				11,570,340	11,375,580	11,722,140
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น															
(5)	20%													2,314,068	2,275,116	2,344,428
	รวมเป็นค่าใช้จ่าย															
(6)	บุคคลทั้งสิ้น													13,884,408	13,650,696	14,066,568
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย															
(7)	ประจำปี													33.06	30.95	30.38
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560										42,000,000			42,000,000	44,100,000	46,305,000
															เพิ่ม 5%	เพิ่ม 5%

ข้อมูลเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตาม น.สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.ที่ มท 0809.2/ว 138 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558 ข้อ 2

ปีงบประมาณ

คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(ตาม น.สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.ที่ มท 0809.2/ว 138 ลงวันที่ 30

ธันวาคม 2558 ข้อ 3 วรรคหนึ่ง)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบและได้รับอนุมัติจากนายอำเภอหรือ

ผู้ว่าราชการจังหวัด)

ข้อมูลเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เฉลี่ย 2 ปี

ปีงบประมาณปัจจุบัน		
2561	2562	2563
33.06	#DIV/0!	#DIV/0!
42,000,000		
ปีงบประมาณที่ผ่านมา		



<p>ปีงบประมาณ</p> <p>ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ที่จ่ายจริงในปีงบประมาณที่ผ่านมา(ที่มีการปิดงบและรายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว)</p> <p>คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณที่ผ่านมา(ที่จ่ายจริง)และปีปัจจุบัน(ตามแผนอัตรากำลัง)เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ(ไม่เกินร้อยละ 35)</p>	2560	2561	2562
	11,329,825.63		
	26.98	-	-
	25.02		
<p><b>ข้อมูลเปรียบเทียบเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.จังหวัด</b></p> <p><b>ขอนแก่น</b></p> <p>ปีงบประมาณ</p> <p>คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(ตาม น.สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.ที่ มท 0809.2/ว 138 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558 ข้อ 3 วรรคหนึ่ง)</p> <p><b>หัก</b> เงินอุดหนุนทั่วไป(เฉพาะเงินเดือนครูสังกัดโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ตั้งไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี)</p> <p>คงเหลือฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ตาม น.สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.ที่ มท 0809.2/ว 138 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558 ข้อ 3 วรรคสอง ไม่รวมเงินเดือนครูสังกัดโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)</p>	ปีงบประมาณปัจจุบัน		
	2561	2562	2563
	37.42	#DIV/0!	#DIV/0!
	4,897,200		
	37,102,800	-	-



(แยกอีกไฟล์)



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
1	นางลัดดา แสนภักดี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	05-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่น)	กลาง	05-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่น)	กลาง	453,960 ( 37,830 X 12 )	84,000 ( 7,000 X 12 )	84,000 ( 7,000 X 12 )	621,960	(37,830)
2	นางประภาพร ตรีบัณฑิตย์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	05-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล(นบ.งานท้องถิ่น)	ต้น	05-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล(นบ.งานท้องถิ่น)	ต้น	448,920 ( 37,410 X 12 )	42,000 ( 3,500 X 12 )	-	490,920	(37,410)
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>												
3	นางอุทัยวรรณ ชมเชยชาญ	ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต	05-2-01-2101-001	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นบ.งานทั่วไป)	ต้น	05-2-01-2101-001	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นบ.งานทั่วไป)	ต้น	362,640 ( 30,220 X 12 )	42,000 ( 3,500 X 12 )	-	404,640	(30,220)
	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>												
4	-	-	05-2-01-2101-002	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นบ.งานทั่วไป)	ต้น	05-2-01-2101-002	หน.ฝ่ายอำนวยการ(นบ.งานทั่วไป)	ต้น	393,600 [( 15,430 + 50,170 ) / 2] X 12 )	- ( 3,500 X 12 )	-	393,600	ว่างเดิม
	<b>งานธุรการ</b>												
5	นางสาววรรษกร	ปวส.การบัญชี	05-2-01-	เจ้าพนักงาน	ปง.	05-2-01-	เจ้าพนักงาน	ปง.	171,720	-	-	171,720	(14,310)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

	วรรณชัย		4101-001	ธุรการ		4101-001	ธุรการ		( 14,310 X 12 )	-	-		
6	นายสุริยะ ประสมเพชร	มศ.3	01-ล-001	พนักงานขับ รถยนต์	ลจ.ประจำ	01-ล-001	พนักงานขับ รถยนต์	ลจ. ประจำ	266,760 ( 22,230 X 12 )	-	-	266,760	ยุบเลิก 62
7	นางสมส่วน ตั้งใจ	ปวส.	01-ล-002	พนักงาน พิมพ์ดีด	ลจ.ประจำ	01-ล-002	พนักงานพิมพ์ดีด	ลจ. ประจำ	244,320 ( 20,360 X 12 )	-	-	244,320	(20,360)
8	นางสุวรรณี พรหมผิว	มศ.3	01-ล-003	พนักงาน พิมพ์ดีด	ลจ.ประจำ	01-ล-003	พนักงานพิมพ์ดีด	ลจ. ประจำ	218,280 ( 18,190 X 12 )	-	-	218,280	(18,190)
	<b>งานกรเจ้าหน้าที่</b>												
9	นางโสภิตา เนื่องศรี	ศาสตราจารย์ บัณฑิต	05-2-01- 3102-001	นักทรัพยากร บุคคล	ชก.	05-2-01- 3102-001	นักทรัพยากร บุคคล	ชก.	271,440 ( 22,620 X 12 )	-	-	271,440	(22,620)
	<b>งานวิเคราะห์ นโยบายและแผน</b>												
10	นางสาวมาลีนา เพียรคำ	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	01-ภ-001	ผู้ช่วย นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	(คุณวุฒิ)	01-ภ-001	ผู้ช่วย นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	(คุณ วุฒิ)	206,760 ( 17,230 X 12 )	-	-	206,760	(17,230)
	<b>งานพัฒนาชุมชน</b>												
11	-	-	05-2-01- 3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	05-2-01- 3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	355,320 [( 9,740 + 49,480 ) / 2] X 12 )	-	-	355,320	ว่างเดิม
	<b>งานทะเบียนราษฎร</b>												
	<b>งานป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย</b>												
12	นายกุลต เหลือวิชา	ป.6	01-ล-004	พนักงานขับ รถยนต์	ลจ.ประจำ	01-ล-004	พนักงานขับ รถยนต์	ลจ. ประจำ	218,280 ( 18,190 X 12 )	-	-	218,280	(18,190)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

13	นายจิระพงษ์ เพ็ญสาร	ม.6	01-ท-001	คนงาน	(ทั่วไป)	01-ท-001	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 ( 9,000 X 12 )	- -	- -	-	(9,000)
	<b>กองคลัง</b>												
14	นางรัชดาภรณ์ พิลาไชย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	05-2-04-2102-001	ผอ.กองคลัง(นบห.งานการคลัง)	ต้น	05-2-04-2102-001	ผอ.กองคลัง(นบห.งานการคลัง)	ต้น	448,920 ( 37,410 X 12 )	42,000 ( 3,500 X 12 )	- -	490,920	(37,410)
	<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>												
15	นางวราภรณ์ วิเศษ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	05-2-04-2102-002	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง(นบห.งานการคลัง)	ต้น	05-2-04-2102-002	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง(นบห.งานการคลัง)	ต้น	448,920 ( 37,410 X 12 )	18,000 ( 1,500 X 12 )	- -	466,920	(37,410)
	<b>งานธุรการ</b>												
16	นางนิตยา สุระสา	ปวส.	04-ภ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	04-ภ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	160,080 ( 13,340 X 12 )	- -	- -	160,080	(13,340)
	<b>งานการเงินและบัญชี</b>												
17	-	-	05-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	05-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900 [( 8,750 + 40,900 ) / 2] X 12 )	- -	- -	297,900	ว่างเดิม
	<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>												
18	-	-	05-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	05-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900 [( 8,750 + 40,900 ) / 2] X 12 )	- -	- -	297,900	ว่างเดิม
	<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>												



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

19	นางกรมล โนภา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	05-2-04-2102-003	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้(นบห.งานการคลัง)	ต้น	05-2-04-2102-003	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้(นบห.งานการคลัง)	ต้น	356,160 ( 29,680 X 12 )	18,000 ( 1,500 X 12 )	- -	374,160	(29,680)
	<b>งานพัฒนารายได้</b>												
20	นางวัลภา ชันโท	ปวช.	04-ล-005	พนักงานเก็บเงิน	ลจ.ประจำ	04-ล-005	พนักงานเก็บเงิน	ลจ.ประจำ	248,160 ( 20,680 X 12 )	- -	- -	248,160	(20,680)
21	นายวัฒน์ ชินวาทย์	ป.6	04-ท-002	คนงาน	(ทั่วไป)	04-ท-002	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 ( 9,000 X 12 )	- -	- -	-	(9,000)
	<b>กองช่าง</b>												
22	นายณรงค์ หาญศึก	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	05-2-05-2103-001	ผอ.กองช่าง(นบห.งานช่าง)	ต้น	05-2-05-2103-001	ผอ.กองช่าง(นบห.งานช่าง)	ต้น	336,360 ( 28,030 X 12 )	42,000 ( 3,500 X 12 )	- -	378,360	(28,030)
	<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>												
23	-	-	05-2-05-2103-002	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นบห.งานช่าง)	ต้น	05-2-05-2103-002	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นบห.งานช่าง)	ต้น	393,600 [( 15,430 + 50,170 ) / 2] X 12 )	- -	- -	393,600	ว่างเดิม
	<b>งานธุรการ</b>												
24	นายสุจินดา ฤงวิชา	ม.3	05-ล-006	พนักงานขับรถยนต์	ลจ.ประจำ	05-ล-006	พนักงานขับรถยนต์	ลจ.ประจำ	199,800 ( 16,650 X 12 )	- -	- -	199,800	(16,650)
25	นายวิษณุวรลเทศน้อย	ม.3	05-ภ-003	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	05-ภ-003	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	144,480 ( 12,040 X 12 )	- -	- -	144,480	(12,040)
	<b>งานวิศวกรรม</b>												
	<b>งานสาธารณูปโภค</b>												



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทคนาคตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

26	นายวีระศักดิ์ แสนพล	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	05-2-05- 4701-001	นายช่างโยธา	อส.	05-2-05- 4701-001	นายช่างโยธา	อส.	376,080 ( 31,340 X 12 )	- -	- -	376,080	(31,340)
27	นายถนอม สุระสา	ปวส.	05-ภ-004	ผู้ช่วยนายช่าง ไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	05-ภ-004	ผู้ช่วยนายช่าง ไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	161,640 ( 13,470 X 12 )	- -	- -	161,640	(13,470)
	<b>กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม</b>												
28	นางอารี นามทอง	พยาบาลศาสตร บัณฑิต	05-2-06- 2104-001	ผอ.กอง สาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน สาธารณสุขฯ)	ต้น	05-2-06- 2104-001	ผอ.กอง สาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน สาธารณสุขฯ)	ต้น	409,320 ( 34,110 X 12 )	42,000 ( 3,500 X 12 )	- -	451,320	(34,110)
	<b>ฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข</b>												
29	-	-	05-2-06- 2104-002	หน.ฝ่าย บริหารงาน สาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน สาธารณสุขฯ)	ต้น	05-2-06- 2104-002	หน.ฝ่าย บริหารงาน สาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน สาธารณสุขฯ)	ต้น	393,600 [( 15,430 + 50,170 )/ 2] X 12 )	- -	- -	393,600	ว่างเต็ม
	<b>งานส่งเสริมสุขภาพ</b>												
30	นายพิเชษฐ คำภู	ม.3	06-ท-003	คนงาน	(ทั่วไป)	06-ท-003	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 ( 9,000 X 12 )	- -	- -	-	(9,000)
	<b>งานสัตวแพทย์</b>												
	<b>งานสุขาภิบาล อนามัยสิ่งแวดล้อม</b>												





แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

31	นางชนัญชิตา แดนสีแก้ว	ปวส.วิทยา ศาสตรสุขภาพ การแพทย์แผน ไทยประยุกต์	05-2-06- 4601-001	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ชง.	05-2-06- 4601-001	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ชง.	249,360  ( 20,780 X 12 )	-  -	-  -	249,360	(20,780)
32	-	-	06-ท-004	คนงาน	(ทั่วไป)	06-ท-004	คนงาน	(ทั่วไป)	-  -	-  -	-  -	-	ว่างเต็ม
	<b>กองการศึกษา</b>												
33	-	-	05-2-08- 2107-001	ผอ.กอง การศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	05-2-08- 2107-001	ผอ.กอง การศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	393,600  [( 15,430 + 50,170 ) / 2] X 12 )	-  -	-  -	393,600	ว่างเต็ม
	<b>งานธุรการ</b>												
34	-	-	05-2-08- 4101-001	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ปง./ชง.	05-2-08- 4101-001	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ปง./ชง.	297,900  [( 8,750 + 40,900 ) / 2] X 12 )	-  -	-  -	297,900	ว่างเต็ม
35	นางสาวศิริรัตน์ ศรีรักษา	ศิลปศาสตร บัณฑิต	08-ภ-005	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	08-ภ-005	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,960  ( 11,580 X 12 )	-  -	-  -	138,960	(11,580)
	<b>งานการศึกษา ปฐมวัย</b>												
36	นางสาวปรีชา ประชากุล	ศึกษาศาสตร บัณฑิต	05-2-08- 3803-001	นักวิชาการ ศึกษา	ปก.	05-2-08- 3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	249,240  ( 20,770 X 12 )	-  -	-  -	249,240	(20,770)
37	นางสาวโยธิกา ดีหล้า	ครุศาสตรบัณฑิต	08-ท-005	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	08-ท-005	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000  ( 9,000 X 12 )	-  -	-  -	-	(9,000)
38	นางสาวเกศฎาภรณ์	ศิลปศาสตร	08-ท-006	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	08-ท-006	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000	-	-	-	(9,000)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

	อินทร์ขมชื่น	บัณฑิต							( 9,000 X 12 )	-	-		
	<b>งานโรงเรียน</b>												
	<b>โรงเรียนเทศบาล หนองแก</b>												
39	นายเทพนคร นามวงษ์	ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต	29469-1	ผอ.สถานศึกษา	(คศ.3)	29469-1	ผอ.สถานศึกษา	(คศ.3)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
40	นางจิตตราวัลย์ ม่านโพธิ์ศรี	ครุศาสตร์บัณฑิต	23978-2	ครู	(คศ.3)	23978-2	ครู	(คศ.3)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
41	นางวัชรารัตน์ จันทิมา	ครุศาสตร์บัณฑิต	23976-2	ครู	(คศ.2)	23976-2	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
42	นายไกรวุฒิ แก้วมงคล	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	27981-2	ครู	(คศ.1)	27981-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
43	นายถาวร เดือนจันทิก	ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต	23977-2	ครู	(คศ.1)	23977-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
44	นางสาวธัญพร ประวันนา	การประถมศึกษา บัณฑิต	30574-2	ครู	(คศ.1)	30574-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
45	นายธีระพล สิทธิโคตร	ศึกษาศาสตร์ บัณฑิต	32803-2	ครู	(คศ.1)	32803-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
46	นายกันตภณ บุญจันทร์	ครุศาสตร์บัณฑิต	32804-2	ครู	(คศ.1)	32804-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
47	-	-	32805-2	ครู	(คศ.1)	32805-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
48	นางสินีนภา กัลยาวงษ์	ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต	33407-2	ครู	(คศ.1)	33407-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
49	นายคมกฤษณ์	ครุศาสตร์บัณฑิต	33410-2	ครู	(คศ.1)	33410-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

	เด็กกันยา								-	-	-		
50	นางศิริขวัญ แก้วคาม	ศาสตราจารย์ บัณฑิต	33408-2	ครูผู้ช่วย	(ครูผู้ช่วย)	33408-2	ครูผู้ช่วย	(ครู ผู้ช่วย)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
51	นางสาวดิตรีย์ บุริพัฒน์	ศาสตราจารย์ บัณฑิต	33409-2	ครูผู้ช่วย	(ครูผู้ช่วย)	33409-2	ครูผู้ช่วย	(ครู ผู้ช่วย)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
52	นางสาวพรพรรณ บุจันทร์	ปวช.	1930-5	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน การเงิน	(คุณวุฒิ)	1930-5	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
53	นางสุภัคชญา สีลาศ	ศาสตราจารย์ บัณฑิต	08-ภ-006	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	08-ภ-006	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	212,640 ( 17,720 X 12 )	-	-	212,640	(17,720)
54	นายสหสัมพันธ์ ฝ่ายอุประ	ครุศาสตรบัณฑิต	08-ภ-007	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	08-ภ-007	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	180,000 ( 15,000 X 12 )	-	-	180,000	(15,000)
55	นางนงรักษ์ เทียบพระ	ม.3	08-ท-007	แม่ครัว	(ทั่วไป)	08-ท-007	แม่ครัว	(ทั่วไป)	108,000 ( 9,000 X 12 )	-	-	-	(9,000)
56	นายคำแปลง ฝุยมี่	ป.6	1551-4	ภารโรง	(ทั่วไป)	1551-4	ภารโรง	(ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน





## 12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองแก กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลหนองแก ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

2. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลหนองแก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแกตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น



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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหนองแกเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหนองแก ประกอบด้วย

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

### 13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลหนองแก

เทศบาลตำบลหนองแก ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ



3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



# ภาคผนวก



## ส่วนที่ ๒

⇒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

⇒ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

⇒ การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





**ประกาศเทศบาลตำบลหนองแก**

**เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ  
ของส่วนราชการของเทศบาล**

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลหนองแก ได้ขอความเห็นชอบกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการของเทศบาลต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ. ขอนแก่น)

บัดนี้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลหนองแก ปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ประเภทสามัญ การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการของเทศบาล ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๘๐๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

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

**ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑**

เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่ยกเทศมนตรีสั่งการเกี่ยวกับนโยบายของเทศบาล เรื่องที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็น



อำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาล เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้บังคับบัญชาเรื่องในหน้าที่สำนักงานเทศบาล เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณีพิเศษอื่นใด เรื่องที่ปลัดเทศบาลสั่งการโดยเฉพาะ เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

### รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒

เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล รองจากปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาล หากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนั้นมิได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่นและปลัดเทศบาลได้มอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทน

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และควบคุมการปฏิบัติงานธุรการ ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีความหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การควบคุม กำกับดูแล และอำนวยการดำเนินงานของงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาชุมชน งานทะเบียนราษฎร และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ๑) งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) งานสารบรรณกลางของเทศบาลและของสำนักปลัดเทศบาล

(๒) งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของนายกเทศมนตรี รองนายก เทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาล

(๓) งานสาธารณกุศลของเทศบาลและหน่วยงานต่างๆที่ขอความร่วมมือ

(๔) งานเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีในสังกัด



- (๕) งานสวัสดิการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล  
พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของสำนักปลัดเทศบาล
- (๖) งานต้อนรับและเลี้ยงรับรองต่างๆ
- (๗) งานสภาเทศบาล
- (๘) งานทะเบียนประวัติและบัตรประวัตินายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีและสมาชิก  
สภาเทศบาล รวมทั้งงานบัตรประจำตัว
- (๙) งานการลาประเภทต่างๆ ของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภา  
เทศบาล
- (๑๐) งานดูแล รักษา จัดเตรียม ประสานงาน และให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์  
ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ
- (๑๑) งานประสานงานเกี่ยวกับการประชุม
- (๑๒) งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
- (๑๓) งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- (๑๔) งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน
- (๑๕) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๒) งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- (๒) งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
- (๓) งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก
- (๔) งานทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- (๕) งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
- (๖) งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- (๗) งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง
- (๘) งานพัฒนาบุคลากร
- (๙) งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบ

เป็นกรณีพิเศษ



- (๑๐) งานประกันสังคมลูกจ้างเทศบาล
- (๑๑) งานการลาประเภทต่างๆ ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- (๑๒) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานการวิเคราะห์ วิจัยข้อมูลเพื่อประกอบในการกำหนดนโยบาย
- (๒) งานการประสานแผน ประมวลแผน จัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- (๓) งานติดตามผลการดำเนินงานตามแผน
- (๔) งานการวิเคราะห์ วิจัยข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- (๕) งานการประสานข้อมูล ประมวลข้อมูล รวบรวม จัดทำเทศบัญญัติงบประมาณ

รายจ่ายประจำปี

- (๖) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๔) งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พิกัด เอตส์
- (๒) งานสนับสนุนผู้ประสบปัญหาสาธารณสุข ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- (๓) งานฉาปนกิจสงเคราะห์
- (๔) งานเคหะชุมชน
- (๕) งานสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว
- (๖) งานกองทุนชุมชน
- (๗) งานส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายภาคประชาชน
- (๘) งานการประชมองค์กรภาคประชาชน
- (๙) งานเวทีสาธารณะชุมชน
- (๑๐) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๕) งานทะเบียนราษฎร มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานบังคับการตามพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร พ.ศ. ๒๕๓๔
- (๒) งานบังคับการตามพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. ๒๕๐๘
- (๓) งานปฏิบัติตามระเบียบสำนักทะเบียนกลางว่าด้วยการทะเบียนราษฎร



(๔) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

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

บรรเทาและระงับสาธารณภัยต่างๆ

- (๑๒) งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๓) งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
- (๑๔) งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
- (๑๕) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๒. กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น**  
**เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑** เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่  
ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน  
การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ  
งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุม  
เงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุ  
เทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน ดังนี้



**๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)**  
**อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒** เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านวิชาการ โดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย กำหนดมาตรการและแผนการดำเนินงาน พร้อมทั้งควบคุมกำกับดูแล และอำนวยการการดำเนินงานของงานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน ดังนี้

**๑) งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

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

**๒) งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานตรวจสอบการเบิกจ่ายทุกประเภท
- (๒) งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
- (๓) งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย
- (๔) งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- (๕) งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ
- (๖) งานจัดทำสถิติรายรับ และรายจ่ายจริงประจำปีงบประมาณ
- (๗) งานจัดทำประมาณการรายรับ และรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- (๘) งานจัดทำสถิติการรับและการจ่ายเงินนอกงบประมาณ เงินสะสม เงินอุดหนุน
- (๙) งานจัดทำสถิติรายรับและรายจ่ายเกี่ยวกับงบประมาณเฉพาะการ
- (๑๐) งานการรายงานสถิติการคลังประจำปีและการให้บริการข้อมูลทางด้านสถิติ การคลัง
- (๑๑) งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- (๑๒) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานการซื้อและการจ้าง
- (๒) งานการซ่อมและบำรุงรักษา
- (๓) งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ
- (๔) งานการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ
- (๕) งานการเก็บรักษาและการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์
- (๖) งานจัดทำบัญชีวัสดุ - ครุภัณฑ์
- (๗) งานการจัดทำประกาศประกวดราคา
- (๘) งานการตรวจสอบพัสดุประจำปี
- (๙) งานการหาซื้อเท็จจริงกรณีพัสดุชำรุดเสื่อมสภาพ
- (๑๐) งานการจำหน่ายพัสดุ การลงจ่ายออกจากบัญชี
- (๑๑) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ มีหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๓ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การควบคุม กำกับดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของงานจัดเก็บ และพัฒนารายได้ ดังนี้

๑) งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และจัดหารายได้อื่นๆ ของเทศบาล
- (๒) งานวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้
- (๓) งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของเทศบาล
- (๔) งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน และกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือน และที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และรายได้อื่น
- (๕) งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร
- (๖) งานจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า



- (๗) งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินหรือคำร้องภายในกำหนด และรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ภายในกำหนดของแต่ละปี
- (๘) งานจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินภายในกำหนด
- (๙) งานจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นภายในกำหนด
- (๑๐) งานประสานงานกับงานนิติการเพื่อดำเนินคดีแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่น (ไม่ยื่นแบบฯ และไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ
- (๑๑) งานเกี่ยวกับการดำเนินการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน
- (๑๒) งานประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเร่งรัดรายได้
- (๑๓) งานจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สินของเทศบาล หรือที่เทศบาลเช่า
- (๑๔) งานจัดเก็บเงินค่าเช่าพื้นที่ที่จัดประโยชน์ทั้งหมด และจัดทำสัญญาเช่าทุกพื้นที่
- (๑๕) งานโต้ตอบหนังสือราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาประโยชน์
- (๑๖) งานจัดทำการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมต่อสำนักงานที่ดินจังหวัดขอนแก่น
- กรณีที่ต้องจดทะเบียนตามกฎหมาย
- (๑๗) งานเร่งรัดการชำระค่าเช่ากรณีที่มีการค้างชำระ
- (๑๘) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- (๑๙) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานและควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง รวมทั้งการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุที่ใช้แล้ว การจัดการ





คุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบและก่อสร้างอาคารที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแลตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสียและมลพิษในด้านอื่นๆและงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน ดังนี้

**๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒** เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านวิชาการ โดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย กำหนดมาตรการและแผนการดำเนินงาน พร้อมทั้งควบคุมกำกับปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานต่างๆ ดังนี้

**๑) งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานสารบรรณและงานเลขานุการ
- (๒) งานดูแล รักษา จัดเตรียม ประสานงาน และให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ
- (๓) งานประสานงานเกี่ยวกับการประชุม
- (๔) งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
- (๕) งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- (๖) งานจัดทำคำสั่งและประกาศ
- (๗) งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน
- (๘) งานสวัสดิการพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของกองช่าง
- (๙) งานควบคุมและจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และงบประมาณของกองช่าง
- (๑๐) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๒) งานวิศวกรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม
- (๒) งานวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม
- (๓) งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม
- (๔) งานสำรวจหาข้อมูลเพื่อคำนวณ ออกแบบ กำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม



- (๕) งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยทางด้านวิศวกรรม
- (๖) งานประมาณการราคาค่าก่อสร้าง
- (๗) งานบริการแบบแปลนก่อสร้างอาคารให้แก่ประชาชน
- (๘) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๓) งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานด้านการก่อสร้างถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่นๆ
- (๒) งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง
- (๓) งานซ่อมบำรุงถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า
- (๔) งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา
- (๕) งานประมาณราคาการบำรุงรักษาด้านสาธารณูปการ
- (๖) งานจัดเก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์เกี่ยวกับการจัดสถานที่
- (๗) งานสำรวจ ออกแบบและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า ควบคุมการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า
- (๘) งานซ่อมบำรุงการไฟฟ้าในเขตเทศบาล และให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ
- (๙) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ ประกอบด้วยส่วนราชการ ภายใน ดังนี้

**๑) งานส่งเสริมสุขภาพ มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานด้านสุขศึกษา สุขภาพจิต
- (๒) งานอนามัยโรงเรียน อนามัยแม่และเด็ก อนามัยชุมชน
- (๓) งานวางแผนครอบครัว
- (๔) งานโภชนาการ
- (๕) งานสาธารณสุขมูลฐาน
- (๖) งานจัดการฝึกอบรม นิเทศติดตามผลการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุข

ในเขตเมือง (อ.ส.ม.)



- (๓) งานจัดตั้ง นิเทศติดตามให้การสนับสนุนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานในชุมชน(ศสมช.)
- (๔) งานรักษาพยาบาล ป้องกันและควบคุมโรค
- (๕) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๒) งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานส่งเสริม พัฒนาการสุขาภิบาลและการออกใบอนุญาตสถานประกอบกิจการต่าง ๆ

ในเขตเทศบาล

- (๒) งานการควบคุมการประกอบกิจการที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- (๓) งานควบคุม ป้องกันการอนามัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมอันจะมีผลหรืออาจจะมี

ผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน

- (๔) งานการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- (๕) งานสุสานและฌาปนสถาน
- (๖) งานคุ้มครองผู้บริโภค
- (๗) งานควบคุมสัตว์เลี้ยงหรือปล่อยสัตว์
- (๘) งานรักษาความสะอาดพื้นที่ภายในเขตเทศบาล
- (๙) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๓) งานสัตวแพทย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานวางแผน คั่นคว่ำ วิจัย การให้บริการป้องกันและควบคุมโรคที่เกิดจากสัตว์เลี้ยง

ในเขตพื้นที่เทศบาล

- (๒) งานควบคุมและกำกับดูแลการเลี้ยงสัตว์ และการฆ่าสัตว์ภายในเขตเทศบาล
- (๓) งานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาที่เกิดจากสัตว์
- (๔) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๕. กองการศึกษา มีผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน ดังนี้**



**๑) งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานสารบรรณและงานเลขานุการ
- (๒) งานดูแล รักษา จัดเตรียม ประสานงาน และให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์

ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ

- (๓) งานประสานงานเกี่ยวกับการประชุม
- (๔) งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
- (๕) งานบำรุงศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม
- (๖) งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- (๗) งานจัดทำคำสั่งและประกาศ
- (๘) งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน
- (๙) งานสวัสดิการพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของกองการศึกษา
- (๑๐) งานควบคุมและจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และงบประมาณของ กองการศึกษา
- (๑๑) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๒) งานการศึกษาปฐมวัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานควบคุมดูแลการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน
- (๒) งานควบคุม จัดเตรียม และให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียนการสอน

แก่โรงเรียน

- (๓) งานติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (๔) งานเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่างๆ กฎ ระเบียบ และนโยบายของทางราชการอัน

เกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

- (๕) งานส่งเสริมสุขภาพอนามัยเด็ก
- (๖) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๓) งานโรงเรียน มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

- (๑) งานควบคุมดูแลโรงเรียนเทศบาล (จำนวนครู นักเรียน อาคาร โรงเรียน)
- (๒) งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารต่างๆ ของโรงเรียน
- (๓) งานพิจารณาจัดตั้ง ยุบเลิกโรงเรียน



(๔) งานควบคุม จัดเตรียม และให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียนการสอน  
แก่โรงเรียน

(๕) งานจัดตั้งและส่งเสริมสมาคมครู นักเรียน และมูลนิธิต่าง ๆ ตลอดจนกา  
จัดตั้งคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

(๖) งานติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๗) งานเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่างๆ กฎ ระเบียบ และนโยบายของทางราชการอัน  
เกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน

(๘) งานส่งเสริมสุขภาพอนามัยในโรงเรียน

(๙) งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

(๑๐) งานปลูกฝังวินัย และถ่ายทอดวัฒนธรรมของชาติ ปลูกฝังประชาธิปไตยให้กับเด็ก  
และชุมชน

(๑๑) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๔) งานนิเทศการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ**

(๑) งานกำหนดนโยบายควบคุมกำกับดูแลและอำนวยการดำเนินงานของโรงเรียน

(๒) งานส่งเสริมการศึกษาในระบบและนอกระบบทุกรูปแบบ

(๓) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของเทศบาล  
ตำบลหนองแกแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายเกรียงศักดิ์ วิริยะอาษา)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแก



**ประกาศเทศบาลตำบลหนองแก**

**เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง**

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลหนองแก ได้รายงานขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบมอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการพิจารณา กำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ที่ ก.ท.จ.ขอนแก่นแต่งตั้งไว้ เป็นผู้พิจารณาการขอความเห็นชอบ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลหนองแก กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๘๐๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔, ๑๗, ๑๘, และข้อ ๑๙ แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลหนองแก จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นบห.งานท้องถิ่น)	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	
๒	รองปลัดเทศบาล (นบห.งานท้องถิ่น)	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>				
๓	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นบห.งานทั่วไป)	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	



<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>					
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นบห.งานทั่วไป)	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	ว่าง
<b>งานธุรการ</b>					
๕	จพง.ธุรการ	๐๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติงาน	๑	
ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
<b>ลูกจ้างประจำ</b>					
๖	พนักงานขับรถยนต์	๐๑-ถ-๐๐๑	-	๑	
๗	พนักงานพิมพ์ดีด	๐๑-ถ-๐๐๒	-	๑	
๘	พนักงานพิมพ์ดีด	๐๑-ถ-๐๐๓	-	๑	
<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>					
๙	นักทรัพยากรบุคคล	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	
<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>					
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
๑๐	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐๑-ภ-๐๐๑	-	๑	
<b>งานทะเบียนราษฎร</b>					
<b>งานพัฒนาชุมชน</b>					
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	๐๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	ว่าง
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>					
<b>ลูกจ้างประจำ</b>					
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๐๑-ถ-๐๐๔	-	๑	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
๑๓	คนงาน	๐๑-ท-๐๐๑	-	๑	
<b>กองคลัง</b>					
๑๔	ผอ.กองคลัง (นบห.งานการคลัง)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	
<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>					
๑๕	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นบห.งานการคลัง)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ต้น	๑	
<b>งานธุรการ</b>					



	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
๑๖	ผช.จพง.ธุรการ	๐๔-ภ-๐๐๒	-	๑	
	<b>งานการเงินและบัญชี</b>				
๑๗	จพง.การเงินและบัญชี	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	ว่าง
	<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>				
๑๘	จพง.พัสดุ	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	ว่าง
<b>ที่</b>	<b>ตำแหน่ง</b>	<b>ตำแหน่งเลขที่</b>	<b>ระดับ</b>	<b>จำนวน</b>	<b>หมายเหตุ</b>
	<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>				
๑๙	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นบห.งานการคลัง)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ต้น	๑	
	<b>งานพัฒนารายได้</b>				
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>				
๒๐	พนักงานเก็บเงิน	๐๔-ภ-๐๐๕	-	๑	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
๒๑	คนงาน	๐๔-ท-๐๐๒		๑	
	<b>กองช่าง</b>				
๒๒	ผอ.กองช่าง (นบห.งานช่าง)	๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	
	<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>				
๒๓	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นบห.ช่าง)	๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ต้น	๑	ว่าง
	<b>งานธุรการ</b>				
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>				
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	๐๕-ภ-๐๐๖	-	๑	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	๐๕-ภ-๐๐๓	-	๑	
	<b>งานวิศวกรรม</b>				
	<b>งานสาธารณสุข</b>				
๒๖	นายช่างโยธา	๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	อาวุโส	๑	





	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
๒๗	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๐๕-ภ-๐๐๔	-	๑	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>				
๒๘	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบห.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ต้น	๑	
	<b>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>				
<b>ที่</b>	<b>ตำแหน่ง</b>	<b>ตำแหน่งเลขที่</b>	<b>ระดับ</b>	<b>จำนวน</b>	<b>หมายเหตุ</b>
๒๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นบห.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒			ว่าง
	<b>งานส่งเสริมสุขภาพ</b>				
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
๓๐	คนงาน	๐๖-ท-๐๐๓	-	๑	
	<b>งานสัตวแพทย์</b>				
	<b>งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</b>				
๓๑	จพง.สาธารณสุข	๐๕-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๑	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
๓๒	คนงาน	๐๖-ท-๐๐๔	-	๑	ว่าง
	<b>กองการศึกษา</b>				
๓๓	ผอ.กองการศึกษา (นบห.การศึกษา)	๐๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๑	ว่าง
	<b>งานธุรการ</b>				
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	ปง/ชง.	๑	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				



๓๕	ผช.จพง.ธุรการ	๐๘-ภ-๐๐๕	-	๑	
	<b>งานการศึกษาปฐมวัย</b>				
๓๖	นักวิชาการศึกษา	๐๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-ท-๐๐๕	-	๑	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-ท-๐๐๖	-	๑	
	<b>งานโรงเรียน</b>				
	<b>โรงเรียนเทศบาลหนองแก</b>				
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
๓๙	ผู้ช่วยครู	๐๘-ภ-๐๐๖	-	๑	
๔๐	ผู้ช่วยครู	๐๘-ภ-๐๐๗	-	๑	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
<b>ที่</b>	<b>ตำแหน่ง</b>	<b>ตำแหน่งเลขที่</b>	<b>ระดับ</b>	<b>จำนวน</b>	<b>หมายเหตุ</b>
๔๑	แม่ครัว	๐๘-ท-๐๐๗	-	๑	
๔๒	ภารโรง (อุดหนุน)	๑๕๕๑-๔	-	๑	
	<b>โรงเรียนเทศบาลหนองแก</b>				
๔๓	ผอ.สถานศึกษา (อุดหนุน)	๒๙๔๖๙-๑	คศ.๓	๑	
๔๔	ครู (อุดหนุน)	๒๓๙๗๖-๒	คศ.๓	๑	
๔๕	ครู (อุดหนุน)	๒๓๙๗๗-๒	คศ.๒	๑	
๔๖	ครู (อุดหนุน)	๒๓๙๗๘-๒	คศ.๑	๑	
๔๗	ครู (อุดหนุน)	๒๗๙๘๑-๒	คศ.๑	๑	
๔๘	ครู (อุดหนุน)	๓๐๕๗๔-๒	คศ.๑	๑	
๔๙	ครู (อุดหนุน)	๓๒๘๐๓-๒	คศ.๑	๑	
๕๐	ครู (อุดหนุน)	๓๒๘๐๔-๒	คศ.๑	๑	
๕๑	ครู (อุดหนุน)	๓๒๘๐๕-๒	คศ.๑	๑	ว่าง
๕๒	ครู (อุดหนุน)	๓๓๔๐๗-๒	คศ.๑	๑	



๕๓	ครู (อุดหนุน)	๓๓๔๑๐-๒	คศ.๑	๑	
๕๔	ครูผู้ช่วย (อุดหนุน)	๓๓๔๐๘-๒	ครูผู้ช่วย	๑	
๕๕	ครูผู้ช่วย (อุดหนุน)	๓๓๔๐๙-๒	ครูผู้ช่วย	๑	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
๕๖	ผช.จพง.การเงินและบัญชี (อุดหนุน)	๑๙๓๐-๕	-	๑	
	<b>งานนิเทศการศึกษา</b>				

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายเกรียงศักดิ์ วิริยะอาษา)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแก



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองแก

ที่ / ๒๕๖๐

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลหนองแก ได้ขอความเห็นชอบการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบมอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่ ก.ท.จ.ขอนแก่นแต่งตั้งไว้ เป็นผู้พิจารณาการขอความเห็นชอบให้เทศบาลตำบลหนองแก จัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๘๐๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๓ ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น(ก.ท.จ.ขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลหนองแก จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายเกรียงศักดิ์ วิริยะอาษา)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแก



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทคนาคำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
1	นางลัดดา แสนภักดี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	05-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่น)	กลาง	05-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่น)	กลาง	453,960 ( 37,830 X 12 )	84,000 ( 7,000 X 12 )	84,000 ( 7,000 X 12 )	621,960	(37,830)
2	นางประภาพร ตรีบัณฑิตย์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	05-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล(นบ.งานท้องถิ่น)	ต้น	05-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล(นบ.งานท้องถิ่น)	ต้น	448,920 ( 37,410 X 12 )	42,000 ( 3,500 X 12 )	-	490,920	(37,410)
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>												
3	นางอุทัยวรรณ ชมเขียวชาญ	ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	05-2-01-2101-001	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นบ.งานทั่วไป)	ต้น	05-2-01-2101-001	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นบ.งานทั่วไป)	ต้น	362,640 ( 30,220 X 12 )	42,000 ( 3,500 X 12 )	-	404,640	(30,220)
	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>												
4	-	-	05-2-01-2101-002	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นบ.งานทั่วไป)	ต้น	05-2-01-2101-002	หน.ฝ่ายอำนวยการ(นบ.งานทั่วไป)	ต้น	393,600 [( 15,430 + 50,170 ) / 2] X 12 )	- ( 3,500 X 12 )	-	393,600	ว่างเดิม
	<b>งานธุรการ</b>												
5	นางสาววรรษกร วรรณชัย	ปวส.การบัญชี	05-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	05-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	171,720 ( 14,310 X 12 )	-	-	171,720	(14,310)
6	นายสุริยะ	มศ.3	01-ล-001	พนักงานขับ	ลจ.ประจำ	01-ล-001	พนักงานขับ	ลจ.	266,760	-	-	266,760	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทคนาคตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

	ประสมเพชร			รถยนต์			รถยนต์	ประจำ	( 22,230 X 12 )	-	-		ยุบเลิก 62
7	นางสมส่วน ตั้งใจ	ปวส.	01-ล-002	พนักงานพิมพ์ดีด	ลจ.ประจำ	01-ล-002	พนักงานพิมพ์ดีด	ลจ.ประจำ	244,320 ( 20,360 X 12 )	-	-	244,320	(20,360)
8	นางสุวรรณี พรหมผิว	มศ.3	01-ล-003	พนักงานพิมพ์ดีด	ลจ.ประจำ	01-ล-003	พนักงานพิมพ์ดีด	ลจ.ประจำ	218,280 ( 18,190 X 12 )	-	-	218,280	(18,190)
	<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>												
9	นางโสภิตา เนื่องศรี	ศาสตราจารย์ บัณฑิต	05-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	05-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	271,440 ( 22,620 X 12 )	-	-	271,440	(22,620)
	<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>												
10	นางสาวมาลีนา เพียรคำ	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	01-ภ-001	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	01-ภ-001	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	206,760 ( 17,230 X 12 )	-	-	206,760	(17,230)
	<b>งานพัฒนาชุมชน</b>												
11	-	-	05-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	05-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	355,320 [( 9,740 + 49,480 ) / 2] X 12 )	-	-	355,320	ว่างเดิม
	<b>งานทะเบียนราษฎร</b>												
	<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>												
12	นายกุลศล เหลือวิชา	ป.6	01-ล-004	พนักงานขับรถยนต์	ลจ.ประจำ	01-ล-004	พนักงานขับรถยนต์	ลจ.ประจำ	218,280 ( 18,190 X 12 )	-	-	218,280	(18,190)
13	นายจิระพงษ์	ม.6	01-ท-001	คนงาน	(ทั่วไป)	01-ท-001	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000	-	-	-	(9,000)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

	เพียรสาร								( 9,000 X 12 )	-	-		
	<b>กองคลัง</b>												
14	นางรัชดาภรณ์ พิลาไชย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	05-2-04-2102-001	ผอ.กองคลัง(นบท.งานการคลัง)	ต้น	05-2-04-2102-001	ผอ.กองคลัง(นบท.งานการคลัง)	ต้น	448,920 ( 37,410 X 12 )	42,000 ( 3,500 X 12 )	- -	490,920	(37,410)
	<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>												
15	นางวราภรณ์ วิเศษ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	05-2-04-2102-002	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง(นบท.งานการคลัง)	ต้น	05-2-04-2102-002	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง(นบท.งานการคลัง)	ต้น	448,920 ( 37,410 X 12 )	18,000 ( 1,500 X 12 )	- -	466,920	(37,410)
	<b>งานธุรการ</b>												
16	นางนิตยา สุระสา	ปวส.	04-ภ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	04-ภ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	160,080 ( 13,340 X 12 )	- -	- -	160,080	(13,340)
	<b>งานการเงินและบัญชี</b>												
17	-	-	05-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	05-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900 [( 8,750 + 40,900 ) / 2 ] X 12 )	- -	- -	297,900	ว่างเดิม
	<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>												
18	-	-	05-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	05-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900 [( 8,750 + 40,900 ) / 2 ] X 12 )	- -	- -	297,900	ว่างเดิม
	<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>												



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

19	นางกรมล โนภา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	05-2-04-2102-003	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้(นบห.งานการคลัง)	ต้น	05-2-04-2102-003	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้(นบห.งานการคลัง)	ต้น	356,160 ( 29,680 X 12 )	18,000 ( 1,500 X 12 )	- -	374,160	(29,680)
	<b>งานพัฒนารายได้</b>												
20	นางวัลภา ชันโท	ปวช.	04-ล-005	พนักงานเก็บเงิน	ลจ.ประจำ	04-ล-005	พนักงานเก็บเงิน	ลจ.ประจำ	248,160 ( 20,680 X 12 )	- -	- -	248,160	(20,680)
21	นายวัฒน์ ชินาวงษ์	ป.6	04-ท-002	คนงาน	(ทั่วไป)	04-ท-002	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 ( 9,000 X 12 )	- -	- -	-	(9,000)
	<b>กองช่าง</b>												
22	นายณรงค์ หาญศึก	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	05-2-05-2103-001	ผอ.กองช่าง(นบห.งานช่าง)	ต้น	05-2-05-2103-001	ผอ.กองช่าง(นบห.งานช่าง)	ต้น	336,360 ( 28,030 X 12 )	42,000 ( 3,500 X 12 )	- -	378,360	(28,030)
	<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>												
23	-	-	05-2-05-2103-002	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นบห.งานช่าง)	ต้น	05-2-05-2103-002	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นบห.งานช่าง)	ต้น	393,600 [( 15,430 + 50,170 ) / 2] X 12 )	- -	- -	393,600	ว่างเดิม
	<b>งานธุรการ</b>												
24	นายสุจินดา ฤงวิชา	ม.3	05-ล-006	พนักงานขับรถยนต์	ลจ.ประจำ	05-ล-006	พนักงานขับรถยนต์	ลจ.ประจำ	199,800 ( 16,650 X 12 )	- -	- -	199,800	(16,650)
25	นายวิชญนารถ เทศน้อย	ม.3	05-ภ-003	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	05-ภ-003	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	144,480 ( 12,040 X 12 )	- -	- -	144,480	(12,040)
	<b>งานวิศวกรรม</b>												
	<b>งานสาธารณูปโภค</b>												





แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

26	นายวีระศักดิ์ แสนพล	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	05-2-05- 4701-001	นายช่างโยธา	อส.	05-2-05- 4701-001	นายช่างโยธา	อส.	376,080 ( 31,340 X 12 )	- -	- -	376,080	(31,340)
27	นายถนอม สุระสา	ปวส.	05-ภ-004	ผู้ช่วยนายช่าง ไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	05-ภ-004	ผู้ช่วยนายช่าง ไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	161,640 ( 13,470 X 12 )	- -	- -	161,640	(13,470)
	<b>กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม</b>												
28	นางอารี นามทอง	พยาบาลศาสตร บัณฑิต	05-2-06- 2104-001	ผอ.กอง สาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน สาธารณสุขฯ)	ต้น	05-2-06- 2104-001	ผอ.กอง สาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน สาธารณสุขฯ)	ต้น	409,320 ( 34,110 X 12 )	42,000 ( 3,500 X 12 )	- -	451,320	(34,110)
	<b>ฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข</b>												
29	-	-	05-2-06- 2104-002	หน.ฝ่าย บริหารงาน สาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน สาธารณสุขฯ)	ต้น	05-2-06- 2104-002	หน.ฝ่าย บริหารงาน สาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน สาธารณสุขฯ)	ต้น	393,600 [( 15,430 + 50,170 )/ 2] X 12 )	- -	- -	393,600	ว่างเต็ม
	<b>งานส่งเสริมสุขภาพ</b>												
30	นายพิเชษฐ คำภู	ม.3	06-ท-003	คนงาน	(ทั่วไป)	06-ท-003	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 ( 9,000 X 12 )	- -	- -	-	(9,000)
	<b>งานสัตวแพทย์</b>												
	<b>งานสุขาภิบาล อนามัยสิ่งแวดล้อม</b>												



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทคนิควิชาการระดับรองแก่ ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

31	นางชนัญชิตา แดนสีแก้ว	ปวส.วิทยา ศาสตรสุขภาพ การแพทย์แผน ไทยประยุกต์	05-2-06- 4601-001	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ขง.	05-2-06- 4601-001	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ขง.	249,360  ( 20,780 X 12 )	-  -	-  -	249,360	(20,780)
32	นายวิระศักดิ์ ผู้ค้ำมูล	ป.4	06-ท-004	คนงาน	(ทั่วไป)	06-ท-004	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000  ( 9,000 X 12 )	-  -	-  -		(9,000)
	<b>กองการศึกษา</b>												
33	-	-	05-2-08- 2107-001	ผอ.กอง การศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	05-2-08- 2107-001	ผอ.กอง การศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	393,600  [( 15,430 + 50,170 )/ 2] X 12 )	-  -	-  -	393,600	ว่างเต็ม
	<b>งานธุรการ</b>												
34	-	-	05-2-08- 4101-001	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ปง./ขง.	05-2-08- 4101-001	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ปง./ขง.	297,900  [( 8,750 + 40,900 ) / 2] X 12 )	-  -	-  -	297,900	ว่างเต็ม
35	นางสาวศิริรัตน์ ศรีภษา	ศิลปศาสตร บัณฑิต	08-ภ-005	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	08-ภ-005	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,960  ( 11,580 X 12 )	-  -	-  -	138,960	(11,580)
	<b>งานการศึกษา ปฐมวัย</b>												



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

36	นางสาวปรีชา ประชากุล	ศึกษาศาสตร์ บัณฑิต	05-2-08- 3803-001	นักวิชาการ ศึกษา	ปก.	05-2-08- 3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	249,240  ( 20,770 X 12 )	-  -	-  -	249,240	(20,770)
37	นางสาวโยธิกา ดีหล้า	ครุศาสตรบัณฑิต	08-ท-005	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	08-ท-005	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000  ( 9,000 X 12 )	-  -	-  -	-	(9,000)
38	นางสาวเกศฎาภรณ์ อินทร์ขมชื่น	ศิลปศาสตร บัณฑิต	08-ท-006	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	08-ท-006	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000  ( 9,000 X 12 )	-  -	-  -	-	(9,000)
	<b>งานโรงเรียน</b>												
	<b>โรงเรียนเทศบาล หนองแก</b>												
39	นายเทพนคร นามวงษ์	ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต	29469-1	ผอ.สถานศึกษา	(คศ.3)	29469-1	ผอ.สถานศึกษา	(คศ.3)	-  -	-  -	-  -	-	เงินอุดหนุน
40	นางจิตรดาวลัย มานโพธิ์ศรี	ครุศาสตรบัณฑิต	23978-2	ครู	(คศ.3)	23978-2	ครู	(คศ.3)	-  -	-  -	-  -	-	เงินอุดหนุน
41	นางวัชรภรณ์ จันทิมา	ครุศาสตรบัณฑิต	23976-2	ครู	(คศ.2)	23976-2	ครู	(คศ.2)	-  -	-  -	-  -	-	เงินอุดหนุน
42	นายไกรวุฒิ แก้วมงคล	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	27981-2	ครู	(คศ.1)	27981-2	ครู	(คศ.1)	-  -	-  -	-  -	-	เงินอุดหนุน
43	นายถาวร เดือนจันทิก	ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต	23977-2	ครู	(คศ.1)	23977-2	ครู	(คศ.1)	-  -	-  -	-  -	-	เงินอุดหนุน
44	นางสาวธันยพร ประวันนา	การประถมศึกษา บัณฑิต	30574-2	ครู	(คศ.1)	30574-2	ครู	(คศ.1)	-  -	-  -	-  -	-	เงินอุดหนุน
45	นายธีระพล สิทธิโคตร	ศึกษาศาสตร์ บัณฑิต	32803-2	ครู	(คศ.1)	32803-2	ครู	(คศ.1)	-  -	-  -	-  -	-	เงินอุดหนุน
46	นายกันตภณ	ครุศาสตรบัณฑิต	32804-2	ครู	(คศ.1)	32804-2	ครู	(คศ.1)	-  -	-  -	-  -	-	เงินอุดหนุน



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองแก ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

	บุจันท์								-	-	-		
47	-	-	32805-2	ครู	(คศ.1)	32805-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
48	นางสินีนากู กัลยาวัจน	ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต	33407-2	ครู	(คศ.1)	33407-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
49	นายคมกฤษณ์ เด็กกันยา	ครุศาสตรบัณฑิต	33410-2	ครู	(คศ.1)	33410-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
50	นางศิริขวัญ แก้วคาม	ศาสนศาสตร์ บัณฑิต	33408-2	ครูผู้ช่วย	(ครูผู้ช่วย)	33408-2	ครูผู้ช่วย	(ครู ผู้ช่วย)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
51	นางสาววิตรี บุรีพัฒน์	ศาสนศาสตร์ บัณฑิต	33409-2	ครูผู้ช่วย	(ครูผู้ช่วย)	33409-2	ครูผู้ช่วย	(ครู ผู้ช่วย)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
52	นางสาวพรพรรณ บุจันท์	ปวช.	1930-5	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน การเงิน	(คุณวุฒิ)	1930-5	ผู้ช่วย เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
53	นางสุภัคชญา ลีลาศ	ศาสนศาสตร์ บัณฑิต	08-ภ-006	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	08-ภ-006	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	212,640 ( 17,720 X 12 )	-	-	212,640	(17,720)
54	นายสหสันย์ ฝ้ายอุประ	ครุศาสตรบัณฑิต	08-ภ-007	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	08-ภ-007	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	180,000 ( 15,000 X 12 )	-	-	180,000	(15,000)
55	นางนงรัช เทียบพระ	ม.3	08-ท-007	แม่ครัว	(ทั่วไป)	08-ท-007	แม่ครัว	(ทั่วไป)	108,000 ( 9,000 X 12 )	-	-	-	(9,000)
56	นายคำแปลง ฝูยมี	ป.6	1551-4	ภารโรง	(ทั่วไป)	1551-4	ภารโรง	(ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน



