



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘



[www.nakrow.go.th](http://www.nakrow.go.th) โทร. ๐๕๔-๒๘๘๗๗ โทรสาร ๐๕๔-๒๘๙๐๑๗  
tesabannakrow@gmail.com FB:เทศบาลตำบลนาคร้ว อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง

เทศบาลตำบลนาคร้ว อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง



ประกาศเทศบาลตำบลนาครีว  
เรื่อง ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร  
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง  
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๘ ได้มีมติเป็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลนาครีว จึงประกาศปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายธวัช แก้วเกิด)  
นายกเทศมนตรีตำบลนาครีว



## คำนำ

ตามที่เทศบาลตำบลนาครีว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนาครีว โดยมีผลเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ตามประกาศลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กร และรองรับปริมาณงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในการบริการสาธารณะ และการบริหารงานภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เทศบาลตำบลนาครีว จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังกล่าว

เทศบาลตำบลนาครีว  
อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖

### ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. คำแถลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## ๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ เทศบาลตำบลนาครีว จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลนาครีว จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับประเภทตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงื่อนไขการลดระยะเวลาตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดตำแหน่งลูกจ้างและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำของเทศบาล โดยกำหนดแยกตามลักษณะงาน และกลุ่มงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับพนักงานจ้าง อัตราค่าตอบแทน และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้ปรับเงินเดือนพนักงานเทศบาล

ให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๙) ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ (บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงาน ส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕) และตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเกี่ยวกับตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ เลื่อน เงินเดือนได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๗ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ( ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดลำปาง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลนาครีว แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง และการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ปรับบัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของ เทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่า อัตราค่าจ้างขั้นสูงของกระทรวงการคลัง

๑.๙ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลนาครีว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครีว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครีว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาครีว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลนาครีว ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเทศบาลตำบลนาครีว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครีว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลนาครีว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครีว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรืออื้นยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- |                            |             |
|----------------------------|-------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาครีว  | เป็นประธาน  |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลนาครีว    | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลนาครีว | เป็นกรรมการ |

- ๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ๖. นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาครี โดยมีขอบเขตเนื้อหาในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ เทศบาลตำบลนาครี มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนแผนพัฒนาและเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาครี เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาครี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากกรอบแนวคิดดังกล่าว เทศบาลตำบลนาครี จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure นำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม เทศบาลตำบลนาครี พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงาน บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลนาครี พิจารณาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงาน อำนาจหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างจำนวน ๙ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๙ อัตรา และพนักงานจ้าง ศพด.ทด.นาครีว ๓ อัตรา และพนักงานจ้าง โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครีว ๒ อัตรา ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	
	๒. นักทรัพยากรบุคคล	๑	
	๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	
	๔. นิติกร	๑	
	๕. นักวิชาการสาธารณสุข	๑	
	๖. นักพัฒนาชุมชน	๑	
	๗. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	
	๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	
	๒. พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑	
	๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑. ภารโรง	๑	
	๒. คนงานประจำรถขยะ	๑	
	๓. พนักงานดับเพลิง	๒	
	๔. คนงาน	๑	
	๕. พนักงานขับรถยนต์	๑	

สำนักปลัดมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม หากในอนาคตมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น สำนักปลัดเทศบาล จะใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่มีอยู่ ให้ช่วยปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี

ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้าง ๒ อัตรา ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	
	๒. นักวิชาการคลัง	๑	
	๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	
	๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	
	๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	
	๖. เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑. คนงาน	๑	

กองคลัง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมแซมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อม งานวางแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้าง ๔ อัตรา ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	
	๒. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	
	๓. นายช่างโยธา	๓	
	๔. นายช่างไฟฟ้า	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
	๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	
	๓. พนักงานสูบน้ำ	๒	

กองช่าง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียนงานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดงานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่าย ทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตรงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารบุคคล ของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๕ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๙ อัตรา (ไม่รวมตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งรอจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) และพนักงานจ้าง ๕ อัตรา ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. นักสันนทาการ ๕. เจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม ปรับเกลี่ย กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
บริหารสถานศึกษา	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาครีว</u> ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	รอจัดสรรจาก กรม
พนักงานครูเทศบาล	๑. ครู คศ.๒ ๒. ครู คศ.๑ - คศ.๕	๒ ๒	ปรับเกลี่ย ปรับเกลี่ย
พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑. ผู้ดูแลเด็ก	๓	ปรับเกลี่ย
บริหารสถานศึกษา	<u>โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครีว</u> ๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา		
พนักงานครูเทศบาล	๑. ครู คศ.๒ ๒. ครู คศ.๑		

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติงานธุรการและการเงิน)	๑	ปรับเปลี่ยน
พนักงานจ้างทั่วไป	๑. ภารโรง	๑	ปรับเปลี่ยน

เทศบาลตำบลนาครีว ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา เพื่อรองรับปริมาณงานและการบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เพื่อประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ ดังนั้นจึงกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล เพิ่ม จำนวน ๔ อัตรา และปรับเปลี่ยนอัตรากำลังบุคลากรเดิมสังกัดสำนักปลัดเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการควบคุมการตรวจสอบเกี่ยวกับการเงินและงานอื่นๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่โดยขึ้นตรงต่อนายกเทศมนตรีตำบลนาครีว

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ นำมาวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น ซึ่งเทศบาลตำบลนาครีว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times \text{๖ ชั่วโมง} = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า } ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๖๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๖๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วยจำนวนชั่วโมงต่อ ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๖๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมงมี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๖๐ X ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

จากหลักการดังกล่าวจึงสรุปเป็นปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

## ตารางวิเคราะห์ปริมาณงาน

ส่วนราชการ/สายงาน	อัตรากำลังที่ต้องการ ตามปริมาณงานที่มี	กรอบอัตรากำลังที่มี	หมายเหตุ
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>			
๑. งานบริหารงานทั่วไป	๖.๘๑	๓	
๒. งานการเจ้าหน้าที่	๒.๓๐	๒	
๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓.๐๒	๒	
๔. งานนิติการ	๑.๒๖	๑	
๕. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒.๕๖	๑	
๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๐.๐๕	๓	
๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒.๖๐	๓	
๘. งานสารสนเทศ	๑.๑๐	๑	
๙. งานการเกษตร	๐.๙๕	๑	
<b>กองคลัง</b>			
๑. งานธุรการ	๑.๒	๑	
๒. งานการเงินและบัญชี	๒.๖๕	๒	
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓.๔๑	๓	
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓.๕	๓	
<b>กองช่าง</b>			
๑. งานธุรการ	๒.๑๒	๒	
๒. งานก่อสร้าง	๒.๒๘	๒	
๓. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑.๐๐	๑	
๔. งานสาธารณูปโภค	๒.๒๓	๓	
๕. งานผังเมือง	๑.๐๐	๑	
<b>กองการศึกษา</b>			
๑. งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑๕	๑	
๒. งานงบประมาณ	๐.๑๑	๑	
๓. งานแผนงานและโครงการ	๖.๒๐	๒	
๔. งานการศึกษาปฐมวัย	๓.๓๗	๗	
๕. งานบริหารการศึกษา	๔.๑๗		
๖. งานส่งเสริมศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๑.๘๘	๑	
๗. งานบุคคล	๑.๔๕	๑	
๘. งานกีฬาและนันทนาการ	๓.๔๘	๑	

ส่วนราชการ/สายงาน	อัตรากำลังที่ต้องการตามปริมาณงานที่มี	กรอบอัตรากำลังที่มี	หมายเหตุ
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>			
๑. งานตรวจสอบภายใน	๐.๕๖	๑	

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในอนาคต ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลนาครีว ยังไม่มีข้าราชการ และพนักงานจ้าง ที่ครบกำหนดเกษียณอายุราชการที่ส่งผลกระทบต่อปริมาณและการปฏิบัติงาน ดังนั้น ยังไม่มีความจำเป็นที่ต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อการรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน มาเปรียบเทียบเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน ว่ามีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ จากเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลนาครีว จึงนำข้อมูลของเทศบาลที่มีขนาดเดียวกันมาเปรียบเทียบจำนวนพนักงานและตำแหน่งงานในองค์กร รายละเอียดดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง/สังกัด ในอปท.	ชื่อ อปท.	
		เทศบาลตำบลนาครีว	เทศบาลตำบลแม่ทะ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘		๖๐,๐๐๐,๐๐๐	๕๙,๑๔๒,๒๐๐
	สำนักปลัดเทศบาล		
พนักงานเทศบาล	ปลัดเทศบาล	๑	๑
	รองปลัดเทศบาล	๑	๑
	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑
	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	-	๑
	นักวิชาการเกษตร	-	๑
	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑
	นิติกร	๑	๑
	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑
	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑
	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	๑
	นักวิชาการศึกษา	๑	-
	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑
	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒
	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑
พนจ.ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒
	พนักงานขับรถยนต์	๑	๒
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑
	พนักงานดับเพลิง	-	๑
	คนงานประจำรถขยะ	-	๒
พนจ.ทั่วไป	ภารโรง	๑	๑
	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑
	พนักงานดับเพลิง	๒	๑
	คนงาน	๑	-
	พนักงานขับรถยนต์	๑	-

ประเภท	ตำแหน่ง/สังกัด ในอปท.	ชื่อ อปท.	
		เทศบาลตำบลนาครีว	เทศบาลตำบลแม่ทะ
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>		
พนักงานเทศบาล	ครู	๔	๒
พนจ.ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑
	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓
พนจ.ทั่วไป	คนงาน(งานการศึกษา)	-	๑
	<b>โรงเรียนเทศบาล</b>		
พนักงานเทศบาล	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-
	ครู	๔	-
พนจ.ตามภารกิจ	บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	-
พนจ.ทั่วไป	ภารโรง	๑	-
พนักงานเทศบาล	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑
	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-
	นักวิชาการคลัง	๑	๑
	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-
	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒
	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑
พนจ.ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบัญชีและการเงิน	-	-
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑
พนจ.ทั่วไป	คนงาน	๑	-
	<b>กองช่าง</b>		
พนักงานเทศบาล	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑
	เจ้าพนักงานการธุรการ	๑	-
	นายช่างโยธา	๓	๓
	นายช่างไฟฟ้า	๑	-
	นายช่างสำรวจ		๑

ประเภท	ตำแหน่ง/สังกัด ในอปท.	ชื่อ อปท.	
		เทศบาลตำบลนาครีว	เทศบาลตำบลแม่ทะ
พจน.ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑
	พนักงานสูบน้ำ	๒	-
พจน.ทั่วไป	พนักงานสูบน้ำ	-	๑
	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๒
	คนงาน	-	๑
	หน่วยตรวจสอบภายใน		
พนักงานเทศบาล	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑

๓.๘ เทศบาลตำบลนาครีว มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ตามสายงาน ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์  
ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลนาครีว มีสภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบกว้าง มีภูเขาและป่าโปร่งสลับทางด้านทิศ  
ตะวันออก และมีแม่น้ำ ห้วยหนอง คลอง บึง ที่เป็นแหล่งน้ำธรรมชาติ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครีว มีความเหมาะสมกับภารกิจ  
สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงนำสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็น  
พื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาครีว ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี  
พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการ  
ของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### สภาพปัญหา

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมเข้าสู่พื้นที่การเกษตรไม่สะดวก เกิดการชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะในชุมชนไม่เพียงพอ ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล  
อาจก่อให้เกิดอาชญากรรม ความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนได้
- ๑.๓ น้ำสำหรับอุปโภคบริโภค เนื่องจากระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ  
ระบบประปาบางหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐาน และไม่มีภาชนะสำหรับกักเก็บน้ำเพื่อการบริโภค
- ๑.๔ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากพื้นที่ทำการเกษตรเป็นพื้นที่สูง ทำให้การสูบน้ำ  
ด้วยระบบพลังงานไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไปไม่ถึง ประกอบกับลำเหมืองส่งน้ำเกิดการชำรุด รั่วซึม

###### แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- (๑) เทศบาลตำบลนาครีว จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่  
การเกษตร ตลอดจนซ่อมแซมถนนในเขตเทศบาลตำบลนาครีว อย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/  
ลาดยางเพิ่มขึ้น
- (๒) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- (๓) ปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน และจัดภาชนะไว้เก็บน้ำ
- (๔) สนับสนุนการก่อสร้างสถานีสูบน้ำแห่งใหม่เพิ่มเติม และจัดสรรงบประมาณในการขุดลอก  
ห้วย หนอง คลอง บึง ในพื้นที่การเกษตร คลองส่งน้ำ คลองระบายน้ำ

##### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

###### สภาพปัญหา

- ๒.๑ ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
- ๒.๒ ขาดการรวมกลุ่มของหัตถกรรมไม้แกะสลักทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือ  
รับบริการ

๒.๓ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๒.๔ การผูกขาดผลผลิตทางการเกษตร

๒.๕ ขาดแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

(๑) จัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร

(๒) ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ

(๓) สนับสนุนงบประมาณและวิทยากร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ

**๓. ด้านสังคม**

สภาพปัญหา

๓.๑ ยาเสพติดระบวยในกลุ่มวัยทำงาน เยาวชน และนักเรียน

๓.๒ ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาด

สติ คึกคะนอง

๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

(๑) เทศบาลดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องกัน ตรวจสอบ ควบคุม ผู้เสพ/ผู้ค้า และลำดับกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง

จับกุม

(๒) แต่งตั้ง อปพร. ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในช่วงเทศกาลต่างๆ

(๓) จัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณ

ภัยเพิ่มขึ้น

**๔. ด้านการเมืองการบริหาร**

สภาพปัญหา

๔.๑ งบประมาณไม่เพียงพอ

๔.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

(๑) จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงาน

(๒) เน้นการบริหารส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ

(๓) การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมืองการปกครอง

**๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

สภาพปัญหา

๕.๑ สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๕.๒ กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม

๕.๓ ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

(๑) จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น

(๒) จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

**๖. ด้านสาธารณสุข**

สภาพปัญหา

๖.๑ ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา/สวนสาธารณะ

๖.๒ ประชาชนใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์

๖.๓ สารเคมีตกค้างในอาหาร

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

(๑) จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างลานกีฬา/สวนสาธารณะ

(๒) จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติของ อสม. ประจำหมู่บ้าน

**๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

สภาพปัญหา

๗.๑ ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี

๗.๒ ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา

๗.๓ ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมีและปัญหาดินเค็ม

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

(๑) รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยากและเกิดมลพิษ

(๒) จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปล่อยพันธ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

**๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาครี**

เทศบาลตำบลนาครี มีภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เทศบาลตำบลนครวิเศษ สามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องในการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้านตามสภาพปัญหา ข้อเท็จจริง และความต้องการของท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ โดยแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ กลุ่มภารกิจได้แก่

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำมีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดทำมีน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) การจัดทำมีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดทำมีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดทำมีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๗) การสาธารณสุขการ
- (๘) การควบคุมอาคาร

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การจัดการศึกษาให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๓) การจัดทำมีและบำรุงสถานที่การศึกษา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน และที่สาธารณะ
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๔) การรักษาความสะอาดเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

ดังนี้

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

- (๑) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) การจัดทำมีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การจัดทำมีตลาดกลางชุมชน

- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมให้ประชาชนเกิดการคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ
- (๔) การส่งเสริมความรู้ด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการให้อำนาจเทศบาลดำเนินการวิเคราะห์ และพัฒนาภารกิจให้ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

นอกจากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน เทศบาลตำบลนาคร้าว ยังมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจุดแข็ง จุดอ่อนและอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจดังนี้

### วิสัยทัศน์

“ นาครวน้าอยู่ เชิดชูคุณธรรม หัตถกรรมล้ำค่า ประชาสามัคคี  
ลำน้าจางหล่อเลี้ยงชีวิ บนพื้นฐานเศรษฐกิจดีแบบพอเพียง ”

### พันธกิจ

๑. พัฒนาการปรับปรุง ระบบบริการสาธารณะต่างๆและโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุม  
ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๒. พัฒนาการให้บริการด้านสาธารณสุขมูลฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ส่งเสริมการศึกษาเด็ก เยาวชน ประชาชน ทุกระดับให้ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. ปรับปรุงระบบบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการบริการประชาชนและ  
การมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. พัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง มีความสามัคคี สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
๖. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี หัตถกรรม อันเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การกำหนดนโยบาย การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาครวน้า ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการ  
บริหารงาน โดยกระบวนการประชาคม ให้มีการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน “ร่วมคิด ร่วมทำ  
ร่วมรับผิดชอบ” โดยยึดหลักประสานความร่วมมือจากกลุ่มองค์กรหลัก คือ กลุ่ม/องค์กร ประชาชน กรรมการ  
หมู่บ้าน สมาชิกสภาเทศบาล ใช้กระบวนการประชาคมกระตุ้นและระดมความคิดจากประชาชน เพื่อนำข้อมูล  
มาวิเคราะห์ในการจัดทำวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนาครวน้า ซึ่งมาจากการวิเคราะห์  
ปัญหา และความต้องการของประชาชนที่จะนำพาพี่น้องประชาชนไปสู่ความเป็นอยู่ที่ยั่งยืน ควบคู่คุณธรรม  
การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการทุกขั้นตอน ในการแปลง  
นโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรโดยเฉพาะฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สมาชิกสภาเทศบาล  
ตำบลนาครวน้าทุกท่าน รวมถึงบุคลากรในหน่วยงาน และประชาชนทุกภาคส่วนซึ่งรวมเป็นองค์กรที่สำคัญ จึงได้  
กำหนดยุทธศาสตร์ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### แนวทางการพัฒนา

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษา ถนน รางระบายน้ำ ท่อ และสะพาน
๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ และพัฒนาแหล่งน้ำการเกษตร
๓. การไฟฟ้าสาธารณะ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### แนวทางการพัฒนา

๑. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การอนุรักษ์ ฟื้นฟู ฝังระวาง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม

#### แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส
๒. การส่งเสริมการศึกษา
๓. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การป้องกันรักษาและส่งเสริมอนามัยของประชาชน
๕. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

#### แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
๒. การส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

#### แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากร
๒. การปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

### การวิเคราะห์ SWOT

ดำเนินการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคาม หรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของตำบลนาคร้ว รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของเทศบาลตำบลนาคร้ว อันเป็นสภาวะภายในท้องถิ่น ซึ่งเป็นการประเมินสถานภาพขององค์กรในปัจจุบัน โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis /Demand (Demand Analysis) Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา สำหรับผลการวิเคราะห์ ศักยภาพ SWOT ANALYSIS TECHNIC ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ของเทศบาลตำบลนาคร้ว ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ (Swot ) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
๑. ผู้บริหารมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.พื้นที่ตำบลนครรั่วเป็นพื้นที่กว้าง การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึง ๒.งบประมาณของ เทศบาลตำบลนครรั่วมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ทั่วถึงในระยะเวลาอันสั้น ๓.มีบุคลากรด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ ๔.น้ำอุปโภคบริโภคของประชาชนมีการปนเปื้อนของสารฟลูออไรด์และหินปูนขาว

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats = T)
๑.ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อบจ.ลำปาง กรมชลประทาน สนง.ทรัพยากรบาดาล สนง.ทรัพยากรน้ำ กรมโยธาธิการ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น	๑. ระเบียบ กฎหมาย วิธีปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลง ๒. สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ ทางภาครัฐทำให้งบประมาณอุดหนุนมีการเปลี่ยนแปลง ๓. การบริหารงานของท้องถิ่นมีความเสี่ยงเนื่องจากการตีความของตัวบทกฎหมายของท้องถิ่นและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินบางครั้งมักจะสวนทางกัน

๒) การวิเคราะห์ (Swot ) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
๑. ตำบลนครรั่วมีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย ๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและโบราณสถานที่น่าสนใจในพื้นที่	๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ และสลักกับภูเขา และมีปัญหาความแห้งแล้งของพื้นที่ทำการเกษตร ๒. แหล่งท่องเที่ยวทั้งทางธรรมชาติและโบราณสถานไม่ได้รับการพัฒนาและอนุรักษ์อย่างถูกต้อง

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats = T)
๑. นโยบายภาครัฐมุ่งเน้นด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดที่เน้นการท่องเที่ยวเป็นโอกาสในการพัฒนาท้องถิ่น	๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเริ่มขาดแคลนด้วยภัยธรรมชาติ ๒. ปัญหาหมอกควันไฟ และการลักลอบเผาในที่สาธารณะ

๓) การวิเคราะห์ Swot ด้านการพัฒนาสังคม

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
๑. เป็นชุมชนที่เป็นแบบชนบทดั้งเดิมมีความเป็นเครือญาติและมีความเอื้ออาทรต่อกัน ๒. มีวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นล้ำนาที่งดงาม ๓. เป็นพื้นที่ที่ไม่เสี่ยงต่อสาธารณภัย เช่น โคลนถล่ม น้ำท่วมขังในเวลานาน	๑. ขาดการสืบทอดศิลป์ วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. การย้ายถิ่นของวัยแรงงานทำให้ในชุมชนมีวัยฟุ้งเฟิงเป็นจำนวนมาก ๓. ไม่มีเจ้าหน้าที่ภายในเทศบาลตำบลนครวิที่มีความรู้ด้านสาธารณสุข

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats = T)
๑. มีหน่วยงานให้บริการด้านสุขภาพในพื้นที่ เช่น รพ. สต. และ อสม. และคลินิกเอกชน ๒. มีหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่และที่ใกล้เคียงให้การสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น	๑. สถานการณ์โรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่

๔) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์และการเกษตรปลอดภัย ๒. มีพื้นที่การเกษตรค่อนข้างมาก ๓. กลุ่มอาชีพและเป็นฐานเศรษฐกิจของตำบล เช่น กลุ่มผลิตถัณฑ์ไม้แคะสลัก การผลิตดอกไม้จากกระดาษ กลุ่มทำผลิตภัณฑ์จากเศษผ้า ฯลฯ ๔. เทศบาลตำบลนครวิมีตลาดภายในสำหรับกลุ่มอาชีพบางกลุ่ม เช่น กลุ่มแคะสลักไม้	๑. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ๒. การเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และไม่ครบวงจร ๓. ขาดการสืบทอด การเรียนรู้การแกะสลักไม้ ๔. ขาดการรวมกลุ่มหัตถกรรมไม้แคะสลักทำให้อำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ ๕. พื้นที่อยู่ห่างไกลจากเส้นทางการสัญจรและการเชื่อมโยงระหว่างจังหวัด ๖. คนรุ่นใหม่ไปทำงานนอกพื้นที่

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats = T)
๑. มีหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนด้านอาชีพ เช่น สนง. การเกษตรอำเภอ ปศุสัตว์ สนง. พัฒนาชุมชนอำเภอแม่ทะ, กรมพัฒนาสังคมและมนุษย์ เป็นต้น ๒. รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาคาวยากจนและเศรษฐกิจชุมชน/ครัวเรือน	๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๒. ปัญหาเรื่องโรคระบาดในพืช ๓. สถานการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่ทวีความรุนแรงขึ้น ๔. การเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ ภาคการเกษตร ๕. กระแสโลกาภิวัตน์

๕) การวิเคราะห์ Swot ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
๑. มีความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณ การจัดเก็บรายได้ และยังได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลอีกจำนวนหนึ่ง ๒. มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารงานที่ไม่ซับซ้อน ทำให้การบริหารงานง่ายและรวดเร็ว	๑. บุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๒. การประสานงานระหว่างส่วนราชการทั้งในพื้นที่ตำบล อำเภอและจังหวัด ยังขาดประสิทธิภาพ ๓. เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats = T)
๑. รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑. มีภารกิจที่พร้อมที่จะถ่ายโอนหลายๆอย่างที่จะถ่ายโอนให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในปริมาณมากแต่ภารกิจนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีงบประมาณและทรัพยากรบุคคลในการดำเนินการ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลนาคร้ว วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

### ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้
๓. ส่งเสริมการศึกษาและนันทนาการ
๔. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย
๕. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสวัสดิการชุมชน
๖. การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

### ภารกิจรอง

๑. การศึกษา
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

## **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลนาครีว ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๖๐ อัตรา ไว้ดังนี้

- |   |                |
|---|----------------|
| ๑. พนักงานเทศบาล                          | จำนวน ๒๙ อัตรา |
| ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ                   | จำนวน ๑๓ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างทั่วไป                      | จำนวน ๙ อัตรา  |
| <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาครีว</b> |                |
| ๔. พนักงานครูเทศบาล                       | จำนวน ๔ อัตรา  |
| <b>โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครีว</b>           |                |
| ๕. ผู้บริหารสถานศึกษา                     | จำนวน ๑ อัตรา  |
| ๖. พนักงานครูเทศบาล                       | จำนวน ๔ อัตรา  |

ด้วยที่ผ่านมาเทศบาลตำบลนาครีว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ มีปริมาณที่มากขึ้น จึงทำให้กรอบอัตรากำลังของบุคลากรไม่เพียงพอในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานต่างๆ ได้ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเท่าที่ควร ประกอบกับเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารราชการด้านการบริการสาธารณะ ที่ได้รับมอบตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น เทศบาลตำบลนาครีวจึงได้ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ งานการศึกษาขึ้น และได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.ลำปาง ตามมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๘ ได้มีมติเป็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลนาครีวจึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลึง พนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๔ อัตรา และปรับเกลี่ยอัตรากำลึงพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาลจำนวน ๙ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาครีวจึงมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลนาครีวจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน และ ๑ หน่วยงาน เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล โดยกำหนดโครงสร้างภายในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลึงปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลึงใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๘ งานกีฬาและนันทนาการ ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานสารสนเทศ ๑.๑๑ งานการเกษตร	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานสารสนเทศ ๑.๙ งานการเกษตร	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	
<b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๔. กองการศึกษา</b> ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานงบประมาณ ๔.๓ งานแผนงานและโครงการ ๔.๔ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๕ งานบริหารการศึกษา ๔.๖ งานส่งเสริมศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔.๗ งานบุคคล ๔.๘ งานกีฬาและนันทนาการ	
	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนาครีว ได้ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผล การวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลึง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลึงเดิม	อัตรากำลึงที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง./ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คณงานประจำรชยช	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงนดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงนขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คณงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

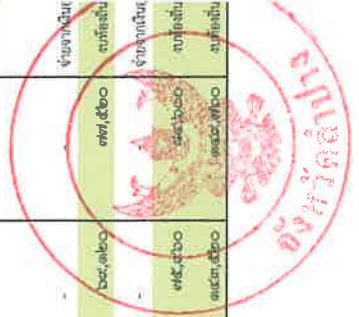


ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด หมายเหตุ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
<b>โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี</b>								
ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑ - คศ.๕	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติงานธุรการและการเงิน )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศพด. เทศบาลตำบลนาครี</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอ จัดสรร จาก กรรม
ครู คศ.๑ - คศ.๕	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๒
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕๗</b>	<b>๕๗</b>	<b>๖๑</b>	<b>๖๑</b>	<b>-</b>	<b>+๔</b>	<b>-</b>	





ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า ว่างจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ	
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองช่าง (๑๕)	ต้น	๑	๑	๕๓๓,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๓๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๕๘๒,๘๘๐	
	ขง.	๑	๑	๔๓๓,๐๘๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๔๕๐	๑๔,๐๕๐	๑๔,๐๕๐	-	๔๕๐,๕๒๐	๕๒๐,๕๒๐	๔๖๐,๕๒๐	
	ปง./ขง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	
	ปง./ขง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	
	ปง.	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๗,๔๕๐	๗,๔๕๐	๗,๔๕๐	-	๒๐๗,๒๕๐	๒๐๗,๒๕๐	๒๐๗,๒๕๐	
	ขง.	๑	๑	๓๔๓,๑๖๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	-	๓๖๓,๕๖๐	๓๖๓,๕๖๐	๓๖๓,๕๖๐	
กองการศึกษา (๑๕)	ต้น	๑	๑	๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๓๙,๓๖๐	๓๙,๓๖๐	๓๙,๓๖๐	-	๔๓,๖๐๐	๔๓,๖๐๐	๔๓,๖๐๐	
	ต้น	๑	๑	๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๓๙,๓๖๐	๓๙,๓๖๐	๓๙,๓๖๐	-	๔๓,๖๐๐	๔๓,๖๐๐	๔๓,๖๐๐	
	ป.ก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	-	๒๕๒,๙๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๕๒,๙๖๐	
	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๓๐๐	๑๒,๓๐๐	๑๒,๓๐๐	-	๓๖๗,๖๒๐	๓๖๗,๖๒๐	๓๖๗,๖๒๐	
	ปง./ขง.	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๖๒๐	๒๙๗,๖๒๐	๒๙๗,๖๒๐	

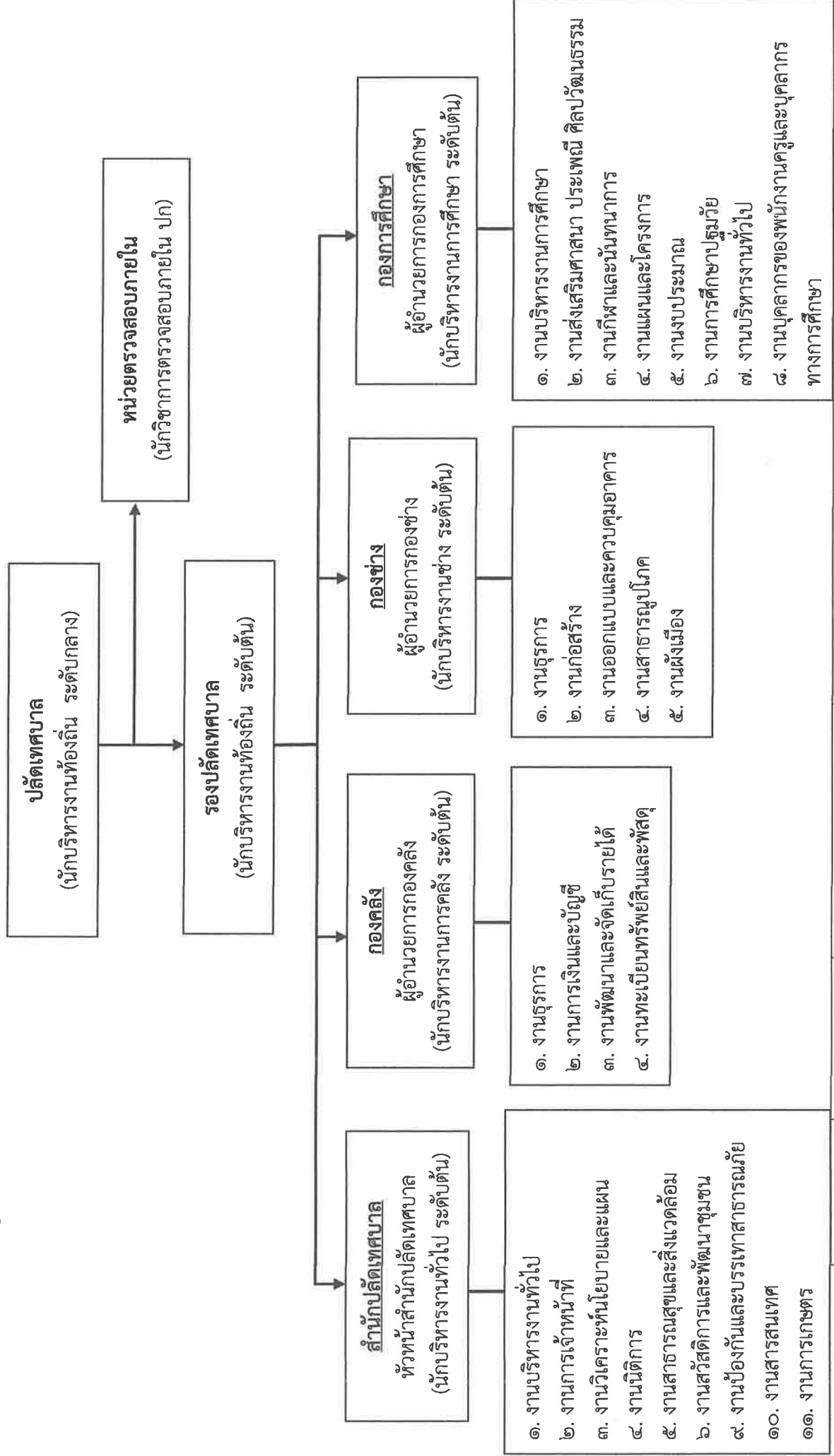


ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องขึ้นในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างคน เต็ม/กศ		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		ค่าแรง (๒)	เงินเดือน เต็ม/กศ	เงิน/กศ	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	ป.ก.	๑	๑	๒๓,๗๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๒๖,๙๖๐	๒๔,๕๕๕
รวม		๑	๑	๒๓,๗๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๒๖,๙๖๐	๒๔,๕๕๕
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%														
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)														
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)														



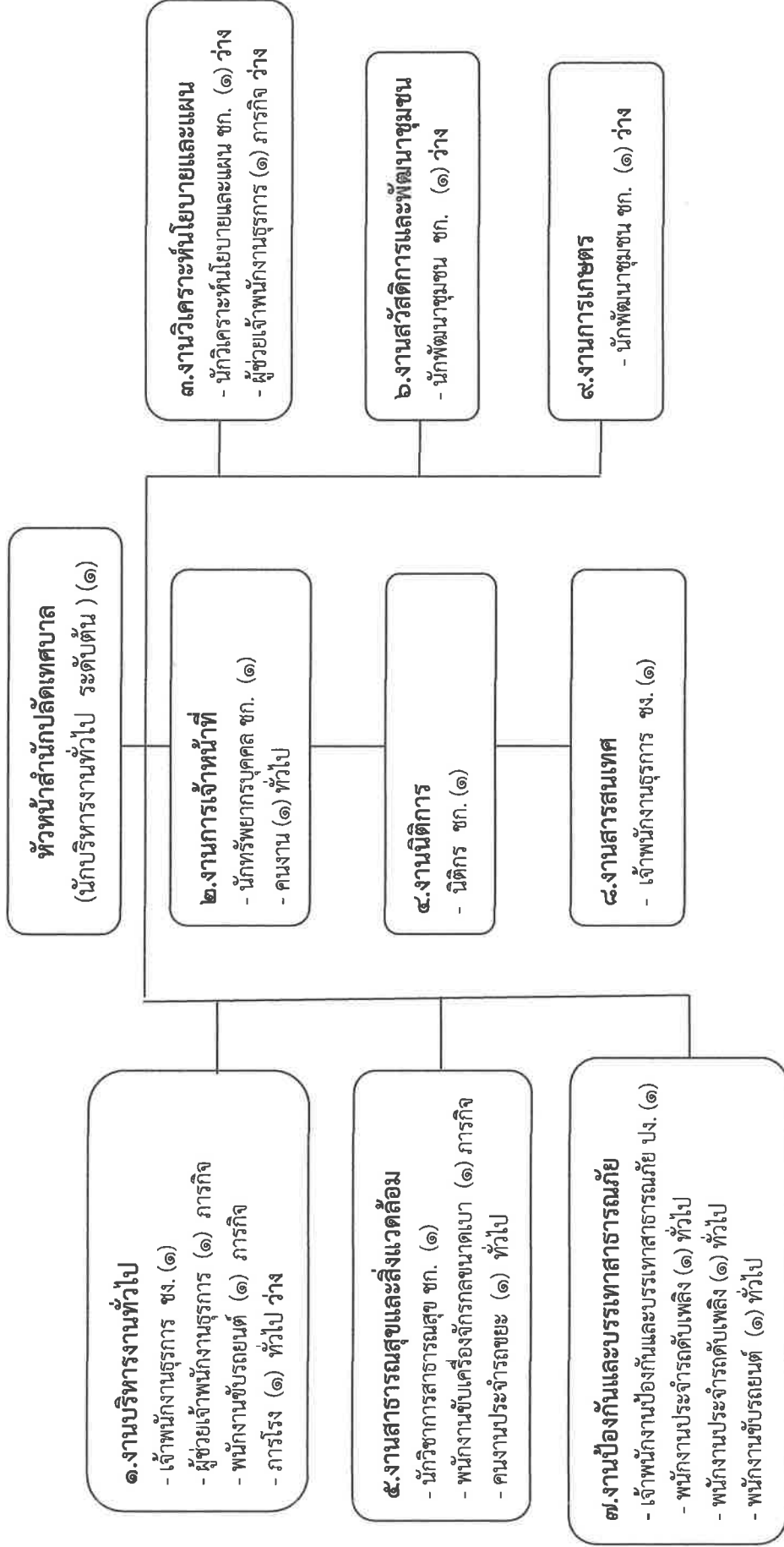
๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ = ๖๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่รวมเงินอุดหนุน = ๒๕,๕๕๕,๓๐๐ บาท (๖๐,๐๐๐,๐๐๐ - ๓๔,๔๔๔,๗๐๐)
๓. เงินอุดหนุนที่รัฐบาลอุดหนุนให้ ๓๔,๔๔๔,๗๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราจ้างตั้ง ๓ ปี



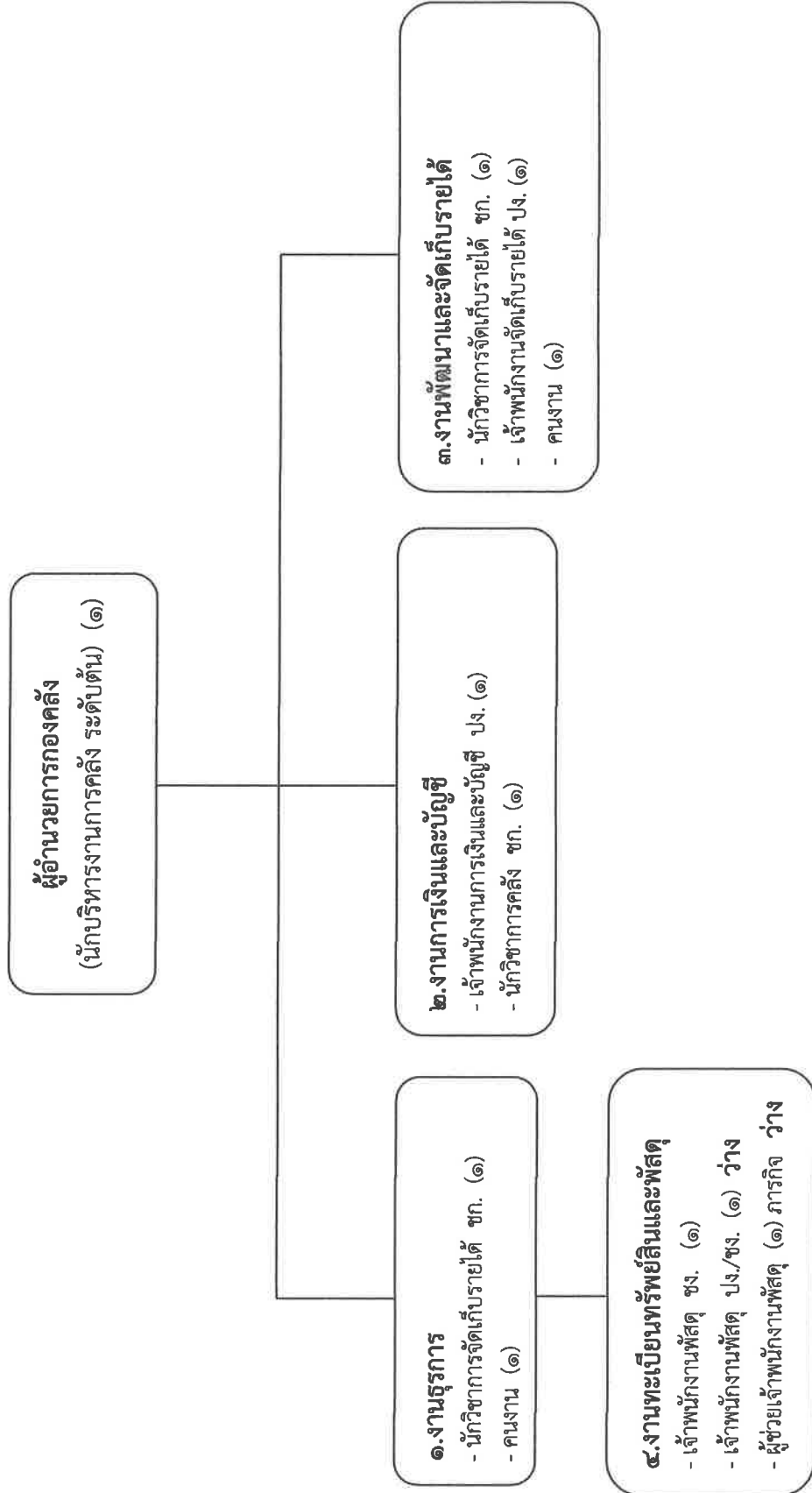
ประเภท	พนักงานเทศบาล	ครูและบุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๒๙	๙	๑๓	๙	๖๐

## โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



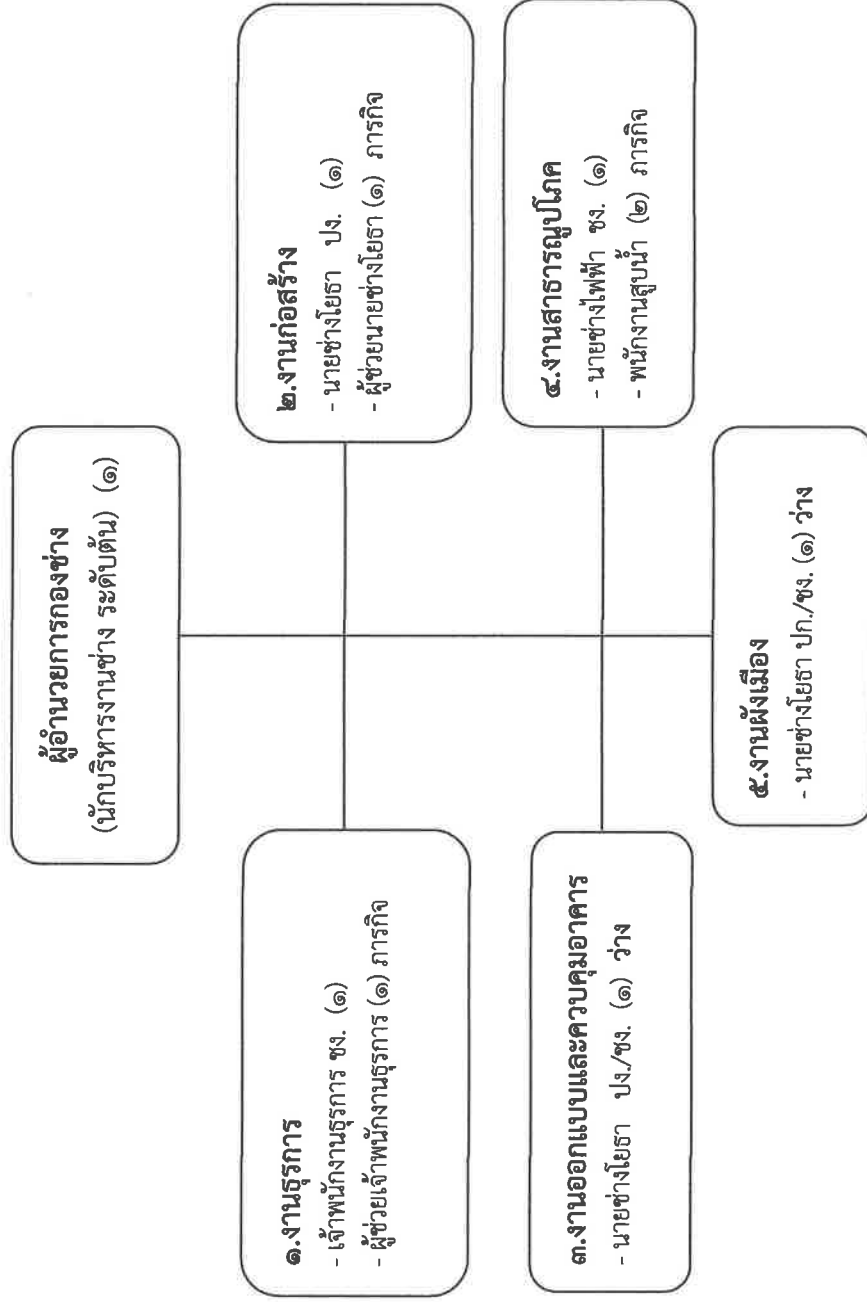
จำนวนที่มีคนครอง	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		พนักงาน เทศบาล	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ		ทั่วไป
๑	-	-	-	๓	-	๑	๑	๓	๕	-

## โครงสร้างองค์กร



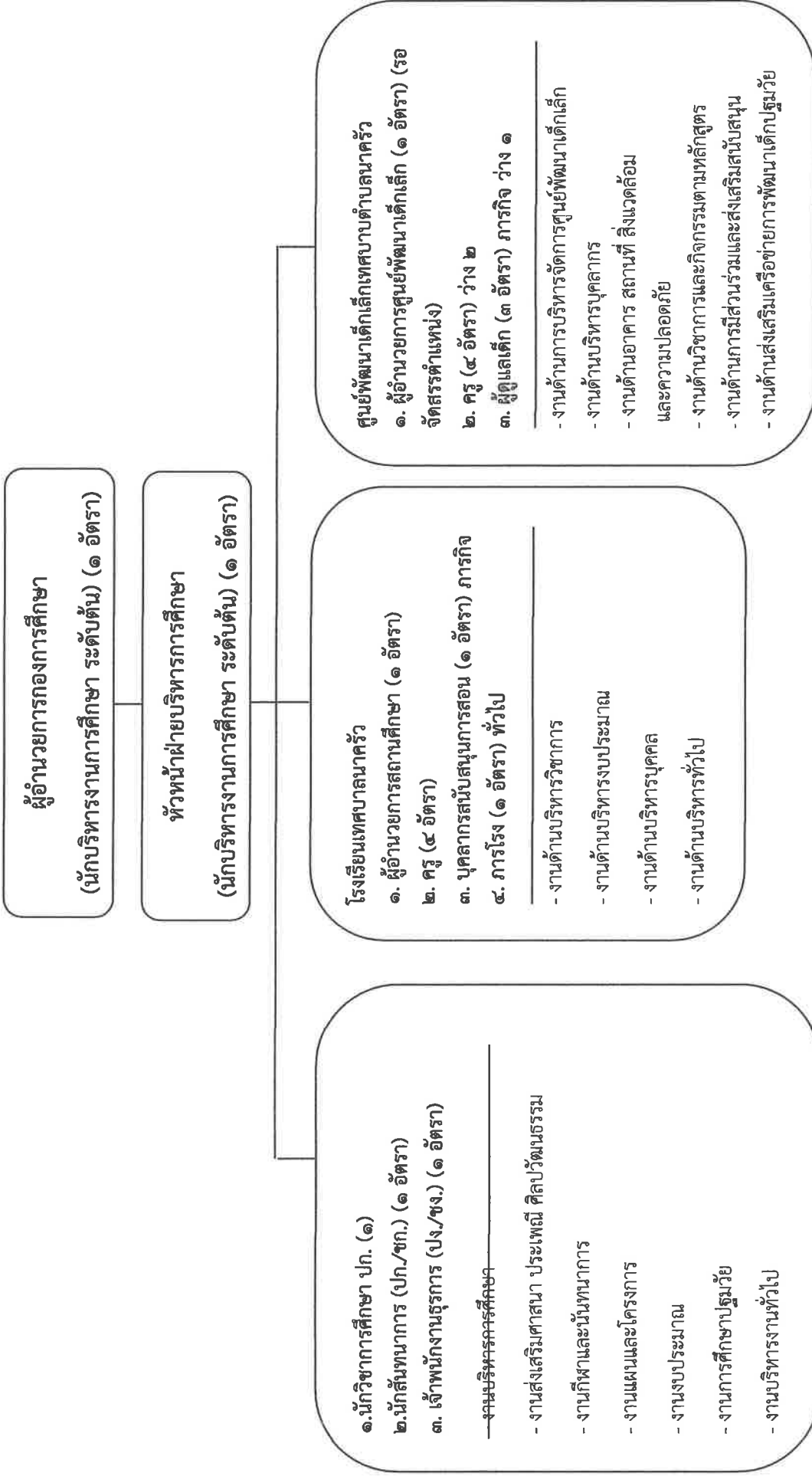
จำนวนที่มีคนครอง	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		พนักงาน ครูเทศบาล	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ		ทั่วไป
	๑	-	-	๒	-	-	๑	๒		-

## โครงสร้างกองช่าง



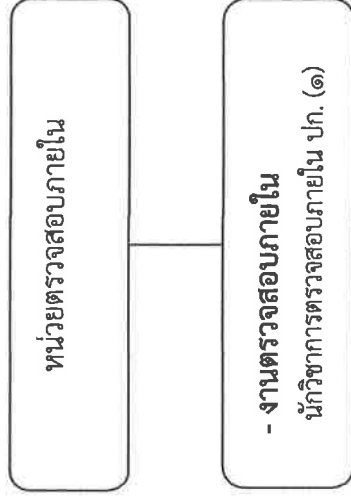
จำนวนที่มีคนครอง	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		พนักงาน ครูเทศบาล
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	
๑	-	-	-	-	-	๒	๑	๔	-

## โครงสร้างกองการศึกษา



จำนวนที่มีคนครอง	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป		
๒	-	-	-	-	-	-	๑	๓	๑	๗

### โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



จำนวนที่มีคนครอง	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		พนักงาน ครูเทศบาล	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ		ทั่วไป
-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	

๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/ค่าตอบแทน		
๑	นายศักดิ์ กัมหาเรียง	ร.ม. (การเมืองและการปกครอง)	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒,๖๖๐ (๓๕,๕๘๐ X ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๒๓,๓๖๐	
๒	นางศิริรัตน์ วงศ์บัณฑิต	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๕,๘๘๐ (๔๗,๙๙๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๖๓๗,๘๘๐	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)												
๓	พญิงงามเทพมาวล นางเอกลดา สิริ	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๐๔,๓๒๐	๕๘๕,๓๒๐
๔	นางสาววิมลพิภกา บุญเสมอ	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๐๖,๕๖๐ (๔๒,๒๑๐ X ๑๒)	-	๕๐๖,๕๖๐	๕๐๖,๕๖๐
๕	-ว่าง-	-	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ป.ก./ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐
๖	นายอภิสิทธิ์ จิรสัมพันธ์	น.บ. (นิติศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๓๐๓,๒๕๐ (๒๕,๒๗๐ X ๑๒)	-	๓๐๓,๒๕๐	๓๐๓,๒๕๐
๗	น.ส.ชญาณิศร์ อิ่มใจวงศ์	พ.ย.ม. (พยาบาลศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๕๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	-	๓๐๕,๖๕๐	๓๐๕,๖๕๐
๘	-ว่าง-	-	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐
๙	นางสาววิบูลย์ญา บุตรใจ	ป.รส. (การตลาด)	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๕,๘๕๐ (๒๓,๘๒๐ X ๑๒)	-	๒๘๕,๘๕๐	๒๘๕,๘๕๐
๑๐	ว่าที่ร้อยตรีวิทย์ อุเทน	ร.ป.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาระดับท้องถิ่น)	๕๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกัน	ป.ง.	๕๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกัน	ป.ง.	๑๘๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐ X ๑๒)	-	๑๘๒,๓๖๐	๑๘๒,๓๖๐
๑๑	พญิงงามช้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๐๕,๖๕๐
๑๒	น.ส.ธัญญารัตน์ วงศ์สวัสดิ์	ป.วส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๒๐๕,๖๕๐ (๑๗,๑๕๐ X ๑๒)	-	๒๐๕,๖๕๐	๒๐๕,๖๕๐
๑๓	นายวิฑูรย์ ราชคำ	ป.บส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ X ๑๒)	-	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐
๑๓	นายคมศักดิ์ วงศ์เรือน	ม.๖	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๒,๓๖๐ (๑๒,๖๘๐ X ๑๒)	-	๑๕๒,๓๖๐	๑๕๒,๓๖๐
๑๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐
๑๕	-ว่าง-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๒,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๖	นายอดิสร เกียงมูล	ม.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๓๒,๐๐๐	
๑๗	นายไตรเวทย์ ไชยดวงดี	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๓๒,๐๐๐	
๑๘	นายอดุลย์ พรหมไชย	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๓๒,๐๐๐	
๑๙	นางสาววิชุดา ศรีรัตน์	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	คณงาน	-	คณงาน	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๓๒,๐๐๐	
๒๐	นายโสภณ กวีอุทัย	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๓๒,๐๐๐	
<b>นอกคั้ง (๔๔)</b>											
๒๑	พนักงานเทศบาล น.ส.นันทิญา นสายศ	บ.ม.ม. (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๔๗,๒๕๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๒๐๘,๘๕๐
๒๒	นางนราพร วงศ์แสนชาติ	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นวก.การคลัง	ชก.	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นวก.การคลัง	ชก.	๓๗๒,๖๕๐ (๓๐,๙๗๖ X ๑๒)	-	๓๗๒,๖๕๐
๒๓	นางอศุภา มะเหวิน	บ.ม.ม. (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นวก.จัดเก็บรายได้	ชก.	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นวก.จัดเก็บรายได้	ชก.	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ X ๑๒)	-	๔๙๐,๘๐๐
๒๔	น.ส.อภิญา วงศ์อังกัว	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๓๖,๐๘๐ (๑๖,๓๕๐ X ๑๒)	-	๑๓๖,๐๘๐
๒๕	น.ส.ภัทรีนันท์ สุวรรณจักร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐ X ๑๒)	-	๓๑๘,๙๖๐
๒๖	นางสาวสุภาวดี บุญดี	ป.๖ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๒๖๕,๕๘๐ (๒๒,๑๔๐ X ๑๒)	-	๒๖๕,๕๘๐
๒๗	นางสาวบุญทิภา สุสำงิ้ว	ป.๖ส. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐ X ๑๒)	-	๓๑๘,๙๖๐
๒๘	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๓๘,๐๐๐
๒๙	นายนิมทกรณ์ วงศ์เรือน	ค.ป. (อุตสาหกรรมศิลป์)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๓๒,๐๐๐
๓๐	นายศิริโรจน์ วงศ์รินทร์	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๓๒,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเต็มขั้น/ค่าตอบแทน		
กองช่าง (๑๕)												
	พนักงานเทศบาล											
๓๑	นายนิวัติ สิทธิบุญเรือง	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๕๕,๒๕๐ X ๑๒)	-	๕๒๓,๓๖๐ (๕๕,๒๕๐ X ๑๒)	๕๒๓,๓๖๐
๓๒	พ.อ.อ.สิญญา ตาต่อม	ปวส. (การโยธา)	๕๒-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒๓,๐๕๐ (๓๖,๐๘๐ X ๑๒)	-	๕๒๓,๐๕๐ (๓๖,๐๘๐ X ๑๒)	๕๒๓,๐๕๐
๓๓	-ว่าง-	-	๕๒-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๒-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๘๗,๕๐๐
๓๔	-ว่าง-	-	๕๒-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๒-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๘๗,๕๐๐
๓๕	นายวชิระ วงศ์สมุทร	ปวส.	๕๒-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง.	๕๒-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง.	๑๘๘,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐ X ๑๒)	-	๑๘๘,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐ X ๑๒)	๑๘๘,๕๐๐
๓๖	ว่าที่ ร.ต.โสภณ กิ่งพ่าย	อส.บ. (เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์กำลัง)	๕๒-๒-๐๕-๕๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๕๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๕๑,๑๖๐ (๒๘,๕๓๐ X ๑๒)	-	๓๕๑,๑๖๐ (๒๘,๕๓๐ X ๑๒)	๓๕๑,๑๖๐
๓๗	พนักงานช่าง											
๓๘	นายอภิชาติ เครือนวล	ปวส. (เทคนิคอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วย จพงธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพงธุรการ	-	๒๑๕,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ X ๑๒)	-	๒๑๕,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ X ๑๒)	๒๑๕,๕๖๐
๓๙	นางสาวศิริมา ทรงแท้ง	ปวส. (เทคนิคอาชีพกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐ X ๑๒)	-	๑๗๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐ X ๑๒)	๑๗๕,๒๐๐
๓๙	นายสุทัศน์ พรหมดำ	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ X ๑๒)	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ X ๑๒)	๑๑๗,๓๖๐
๔๐	นายโกศล ไชยกุล	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๘๘,๗๒๐ (๑๖,๕๖๐ X ๑๒)	-	๑๘๘,๗๒๐ (๑๖,๕๖๐ X ๑๒)	๑๘๘,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/ค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา (๑๘)											
	พนักงานเทศบาล											
๔๑	-	-	๕๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ กำหนดเพิ่ม
๔๒	-	-	๕๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ กำหนดเพิ่ม
๔๓	นายพลวัฒน์ เขียวอู่หวะ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า)	๕๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๔๔	-	-	๕๒-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๑๑	นักสันทนภาพการ	ปก./ชก.	๕๒-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๑๑	นักสันทนภาพการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม
๔๕	-	-	๕๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๓	เจ้านักงานธุรการ	ปง/ชง.	๕๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๓	เจ้านักงานธุรการ	ปก./ชก.	๒๓๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๗,๘๐๐ กำหนดเพิ่ม
โรงเรียนเทศบาลตำบลนครรั้ว												
	พนักงานครูเทศบาล											
๔๖	นายวิเชษฐ์ ลังกาภค	ป.บัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๒	ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ (นักบริหารงานการศึกษา)	คศ.๓	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๒	ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ (นักบริหารงานการศึกษา)	คศ.๓	๗๖๖,๕๖๐ (๕๘,๘๘๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	-	๘๓๓,๗๖๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๗	นางอมรรัตน์ เสงฆ์กุล	คศ.ป. (การบริหารการศึกษา)	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๓	ครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๓	ครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	๕๖๗,๗๖๐ (๓๘,๘๘๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	-	๖๓๕,๙๖๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๘	นางจรรยา ตีบขะละ	คศ.ป. (ปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๔	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๔	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๕๑๗,๘๖๐ (๓๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๕๕๖,๘๖๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๙	นางสาวพัชรา ดวงเรือง	วท.บ. (เวชภัณฑ์)	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๕	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๕	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๕๓๕,๒๔๐ (๓๖,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	๕๘๗,๒๔๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๐	นางสาวธัญญาทิพย์ ปิงแก้ว	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๖	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๖	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๖๐๐ (๒๔,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๐๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๑	น.ส. ชลิตา ยาน	บัณฑิตบัณฑิต (การบัญชี)	๓๔๒๘-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและธุรการ)	-	๓๔๒๘-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและธุรการ)	-	๑๒๒,๐๔๐ (๑๐,๑๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๒,๐๔๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๒	นายสุทัศน์ ใจเหล็ก	ป.๒	๒๓๗๘-๕	ภารโรง	-	๒๓๗๘-๕	ภารโรง	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/ค่าตอบแทน	
<b>โรงเรียนเทศบาลตำบลนครศรี</b>												
๕๓	หม่อมราชวงศ์หญิงคณนภ			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				การสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานประถมศึกษา
๕๔	นางเรณู สายอ้าย	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๕๒-๒-๐๘๖๖๐๐-๑๗๘	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๕๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๗๘	ครูชำนาญการ	๕๕๘,๑๖๐ (๓๘,๑๘๐ X ๑๒)		๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)		๕๐๐,๑๖๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน ว่างเดิม
๕๕	-ว่าง-	-	๕๒-๒-๐๘๖๖๐๐-๑๗๘	ครู	คศ.๑- คศ.๕	๕๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๗๘	ครู					จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๖	-ว่าง-	-	๕๒-๒-๐๘๖๖๐๐-๑๘๐	ครู	คศ.๑- คศ.๕	๕๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๐	ครู					จ่ายจากเงินอุดหนุน ว่างเดิม
๕๗	น.ส.สุปราณี จอมอภัย	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๕๒-๒-๐๘๖๖๐๐-๑๘๑	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๕๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๑	ครูชำนาญการ	๕๓๗,๐๐๐ (๓๖,๒๕๐ X ๑๒)		๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)		๕๘๙,๐๐๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน ว่างเดิม
๕๘	หม่อมราชวงศ์หญิง											
๕๘	นางแสงเดือน จุสาคัญเขียว	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	๒๐๕,๖๘๐ (๑๗,๑๕๐ X ๑๒)				๒๐๕,๖๘๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๙	นางอัญชลี ศิระจี	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	๑๙๘,๐๘๐ (๑๖,๕๐๐ X ๑๒)				๑๙๘,๐๘๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๐	-ว่าง-	-		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	๑๓๘,๘๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)				๑๓๘,๐๐๐ งบ อ.พ. ว่างเดิม
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>												
๖๑	นางจารุพิญา เพชรวิจิต	บ.บ.บ. (การบัญชี)	๕๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๕๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒๘๓,๗๖๐ (๒๕,๕๘๐ X ๑๒)				๒๘๓,๗๖๐ ว่างเดิม

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลนาครีว กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับ

การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลนาครีวตระหนักถึงการพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลนาครีว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลนาครีว

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลนาครีว มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความ เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

# ภาคผนวก

มติ ก.ท.จ.ลำปาง

ก. ส่ง  
 ข. ส่ง  
 ค. ส่ง  
 ง. ส่ง  
 จ. ส่ง  
 ฉ. ส่ง  
 ช. ส่ง  
 ซ. ส่ง  
 ฅ. ส่ง  
 ฉ. ส่ง  
 ช. ส่ง  
 ซ. ส่ง

ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/๕๕ ๗๑



30 66  
6 ต.ค. 2568

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
ศาลากลางจังหวัดลำปาง  
ถนนชริราษฎร์ดำเนิน ลป ๕๒๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา เทศบาลตำบลนาครี

เรียน นายอำเภอแม่ทะ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
- หนังสือสำนักงานเทศบาลตำบลนาครี ที่ ลป ๕๖๑๐๑/๓๘๗ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ฉบับ
  - มติ ก.ท.จ.ลำปาง เรื่อง บัญชีขอความเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑ ชุด

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลนาครี กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ (กองการศึกษา) เนื่องจากผ่านการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด

เพื่อให้การดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.ลำปางดังกล่าว จึงให้แจ้งเทศบาลตำบลนาครี ดำเนินการออกประกาศปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการภายในตามหนังสือจังหวัดลำปาง ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗๒๙ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และหนังสือจังหวัดลำปาง ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว ๑๔๔๕๒ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ และประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วรายงานให้ ก.ท.จ.ลำปาง ทราบ (รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เรียน นายอำเภอแม่ทะ

เพื่อโปรดทราบ  
 เพื่อโปรดพิจารณา  
 เพื่อทราบ

- ด.ช. อังสิทธิ์ ๒๕๖๖ ท้องถิ่นจังหวัดลำปาง  
ทรงศึกษาต่อที่โรงเรียน (ท.ท.ศึกษา)  
แผนกมัธยมศึกษา

ขอแสดงความนับถือ

(นายนคร พันธุ์สวัสดิ์)

นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน  
ท้องถิ่นจังหวัดลำปาง  
เลขานุการ ก.ท.จ.ลำปาง

- พี่เขย นอน นอน นอน นอน นอน นอน  
ถิเนน นอน นอน นอน นอน นอน นอน

(นางนงกัย สิตวong)

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

นางสาววิมลพิภา บุญสม

นักบริหารบุคคลชำนาญการ

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐๕๔ ๒๖๕๐๑๓

๑๐๘/๒๕๖๘ กทจ.ลำปาง

นางสาววิมลพิภา บุญสม

(นายศักดิ์ กัญญาเวียง)

(นายรัช แก้วเกิด)

มติ ก.พ.ง.ลำปาง เรื่อง บัญชีเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ (กองการศึกษา) เทศบาลตำบลนครศรี  
ในการประชุม ก.ท.จ.ลำปาง ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	เทศบาล	แผนเดิม						เพิ่มเติม						รวมทั้งสิ้น	ค่าใช้ จ่าย ๖ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอปรับปรุง	จำนวน	
		พนักงาน เทศบาล (อัตรา) ๒๕	พนักงาน ครู (อัตรา) ๙	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา) (อัตรา) ๑๓	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา) (อัตรา) ๙	พนักงาน เทศบาล (อัตรา) (อัตรา) ๒๔	ครู (อัตรา) (อัตรา) ๙	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา) (อัตรา) ๑๓	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา) (อัตรา) ๙	พนักงาน เทศบาล (อัตรา) (อัตรา) ๒๔	ครู (อัตรา) (อัตรา) ๙	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา) (อัตรา) ๑๓	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา) (อัตรา) ๙					ค่าใช้ จ่าย ๖ ก่อนปรับ (%)
๑	ทต.นครศรี	๒๕	๙	-	๑๓	๙	-	-	๒๔	๙	-	-	๑๓	๙	๒๗.๑๙%	๑. เห็นชอบการกำหนด กองการศึกษา ๒. เห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล - ตำแหน่ง ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - ตำแหน่ง นักสนับสนุนการ (ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เหตุผลความเป็น ๑. เพื่อให้การบริหารจัดการในด้านต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อรองรับภารกิจปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น	๑ ๑ ๑ ๑	

ตรวจแล้วถูกต้อง



(นายนคร พันธุ์สวัสดิ์)

นักบริหารงานวิชาการพิเศษ รักษาการนายกเทศมนตรี

ท้องถิ่นจังหวัดลำปาง

เลขานุการ ก.ท.จ.ลำปาง



ที่ ลป ๐๐๒๓.๑๓/๒๗๘

ที่ว่าการอำเภอแม่ทะ  
ถนนลำปาง - แม่ทะ ลป ๕๒๑๕๐

พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา เทศบาลตำบลนาครีว

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาครีว

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดลำปาง ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/๔๔๗๑  
ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอแม่ทะได้รับแจ้งจากจังหวัดลำปางว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) แจ้งว่า ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลนาครีว กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ (กองการศึกษา) เนื่องจากผ่านการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด

เพื่อให้การดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.ลำปางดังกล่าว อำเภอแม่ทะจึงให้แจ้งเทศบาลตำบลนาครีว ดำเนินการออกประกาศปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการภายในตามหนังสือจังหวัดลำปาง ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗๒๙ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ และหนังสือจังหวัดลำปางที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว ๑๔๔๕๒ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๘ และประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วรายงานให้ ก.ท.จ.ลำปาง ทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นายอำเภอแม่ทะ

อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

โทรศัพท์ ๐๕๒๒๘-๓๓๘๔

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทรศัพท์ ๐๕๒๒๘-๓๓๘๔

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙



คำสั่งเทศบาลตำบลนาครีว

ที่ ๓๗๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

ตามที่ เทศบาลตำบลนาครีว จะดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาครีว เพื่อให้เทศบาลมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| ๑. นายเทศมนตรีตำบลนาครีว                          | เป็นประธานกรรมการ     |
| ๒ ปลัดเทศบาลตำบลนาครีว                            | เป็นกรรมการ           |
| ๓. รองปลัดเทศบาล                                  | เป็นกรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                             | เป็นกรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                             | เป็นกรรมการ           |
| ๖ ผู้อำนวยการสถานศึกษา (โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครีว) | เป็นกรรมการ           |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                         | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                               | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ  |

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีหน้าที่กำหนดทิศทางของเทศบาลและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งในการสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่ และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึงเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลนาครีวทราบ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายทวี สารใจวงศ์)

นายกเทศบาลตำบลนาครีว

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙


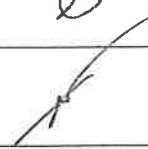



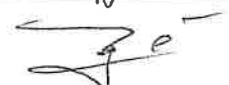
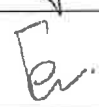
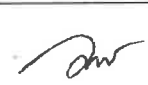
ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลนาครี อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ เทศบาลตำบลนาครี

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายธวัช แก้วเกิด	ประธาน	
๒	นายศักดิ์ กันทาเวียง	คณะกรรมการ	
๓	นางศิริรัตน์ วงศ์ป็นติ	คณะกรรมการ	
๔	นางสาวนันท์ชญาณ์ สายยศ	คณะกรรมการ	
๕	นายนิวัติ สิทธิบุญเรือง	คณะกรรมการ	
๖	นายวิเชษฐ์ ลังกาภาค	คณะกรรมการ	
๗	นางไอลดา สีดี	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๘	นางสาววิมลพิภา บุญสม	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลนาครี อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

วันที่.....๑๖..มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา.....๑๓.๓๐.....น.

ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ เทศบาลตำบลนาครี

### ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายธวัช แก้วเกิด	ประธาน
๒	นายศักดิ์ดา กันหาเวียง	คณะกรรมการ
๓	นางศิริรัตน์ วงศ์ปันติ	คณะกรรมการ
๔	นางสาวนันท์ชญาน์ สายยศ	คณะกรรมการ
๕	นายนิวัติ สิทธิบุญเรือง	คณะกรรมการ
๖	นายวิเชษฐ์ ลังกาภาค	คณะกรรมการ
๗	นางโอลดา สีดี	คณะกรรมการและเลขานุการ
๘	นางสาววิมลวิภา บุญสม	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม -ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐

### ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน - คำสั่ง เทศบาลตำบลนาครี ที่ ๓๓๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาครี ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลนาครี กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลนาครี กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลนาครี รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลนาครีที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลนาครี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลตำบลนาครีว ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลนาครีว ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจาก การขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี
๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลนาครีว ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจ ประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนด ตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ
๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองการประชุมครั้งที่  
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ ติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - ในวันนี้ เทศบาลตำบลนาครีว มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะทำงานแผนอัตรากำลังร่วมประชุมพิจารณา เกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาครีว ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยให้คณะทำงานร่วมกันแสดงความคิดเห็น พิจารณาเกี่ยวกับ การลดและเพิ่ม กรอบ อัตรากำลัง ในประจำปีงบประมาณเพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละ ส่วนราชการ หรือแต่ละส่วนงาน ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมๆกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวน กับภาระหน้าที่ ที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

/ซึ่งผู้บริหาร...

ซึ่งผู้บริหาร มีนโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ของเทศบาลตำบลนาครีว โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลนาครีว และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาครีว ตั้งแต่ระดับก่อนปฐมวัย ปฐมวัย ถึงระดับประถมศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมด้านการศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ดังนั้นในวันนี้จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ มาร่วมประชุม เพื่อพิจารณาปรับโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลนาครีว โดยการพิจารณากำหนดส่วนราชการ กองการศึกษา เพื่อรองรับภารกิจ ขอให้เลขานุการชี้แจงระเบียบ หลักเกณฑ์ฯ เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างฯ

เลขานุการ - นำเรียนคณะกรรมการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๓๕ ลง วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓

- ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑. ให้เทศบาล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ และให้นำการกำหนดประเภทของเทศบาลมาพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เทศบาลใดจะอยู่ในประเภทใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๒. ให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของเทศบาล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล

(๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

๓. ให้เทศบาลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล ดังนี้

(๑) สำนัก/กองคลัง

(๒) สำนัก/กองช่าง

(๓) สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๕) สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

(๖) สำนัก/กองการศึกษา

(๗) สำนัก/กองสวัสดิการสังคม

(๘) สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่

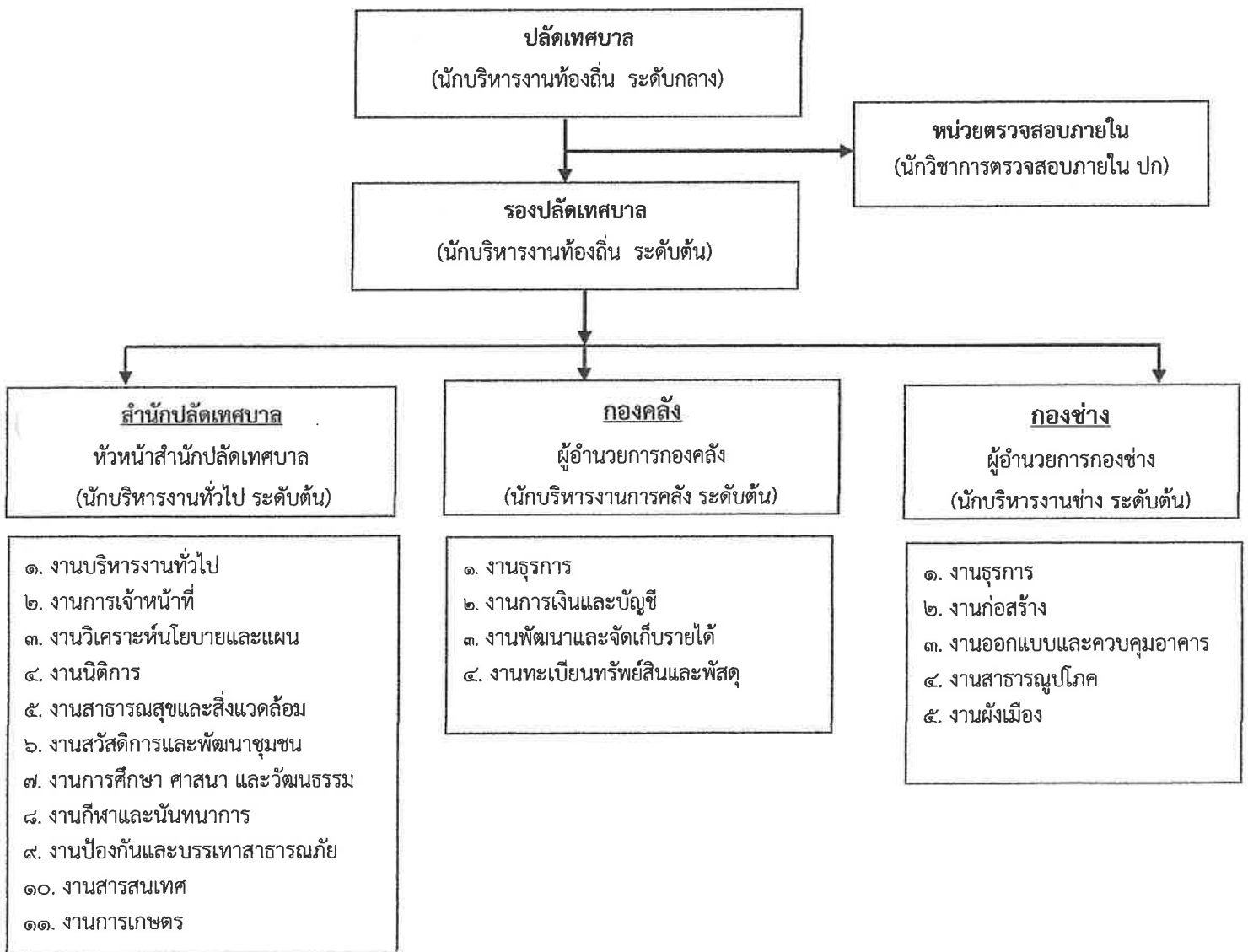
(๙) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑)-(๗) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๘) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล

เทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดสำนักปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานของเทศบาล กรณีส่วนราชการตาม (๓), (๔), (๕), (๖) และ (๗) ให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน หากเทศบาลมีความพร้อมให้เสนอ ขอกำหนดเป็นส่วนราชการระดับกองหรือสำนัก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.ท.จ.) หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) แล้วแต่กรณี

- ประกาศเทศบาลตำบลนาครีว เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลนาครีว ลงวันที่ ณ วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓

**แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**



- โดยเทศบาลตำบลนาครีว ได้ประกาศกำหนดประเภท เป็นเทศบาลตำบลประเภทสามัญ ซึ่งประกาศดังกล่าวตามหลักเกณฑ์ข้างต้น กำหนดให้ เทศบาลตำบลสามัญ มีตำแหน่ง ดังนี้

เทศบาล ประเภท สามัญ	ตำแหน่งใน ทต.นาครีว ปัจจุบัน	หมายเหตุ
ปลัด ให้เป็น บริหารท้องถิ่น ระดับ กลาง	ปลัดเทศบาล ระดับ กลาง	เป็นไปตามเงื่อนไข
รองปลัด มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้ เป็นบริหารท้องถิ่นระดับ ตำบล โดยอาจ ปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ ๑ อัตรา	รองปลัด มี ๑ อัตรา ระดับ ตำบล	เป็นไปตามเงื่อนไข
หัวหน้าส่วนราชการ ให้เป็นอำนวยการ ท้องถิ่น ระดับ ตำบล หรือ ระดับ กลาง	เทศบาลตำบลนาครีว มีส่วนราชการ ๓ ส่วน ราชการ ดังนี้ - สำนักปลัด ระดับ ตำบล - กองคลัง ระดับ ตำบล - กองช่าง ระดับ ตำบล	หากภาระงาน ค่างานถึง ตามเงื่อนไขสามารถ สามารถ กำหนด โครงสร้างส่วนราชการ เพิ่ม ต้องผ่านการ ประเมินตามเงื่อนไข และภาระค่าใช้จ่าย เป็นไปตามระเบียบ บบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕
หัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วนราชการมีได้ไม่เกิน ๒ ฝ่าย ให้เป็นอำนวยการท้องถิ่น ระดับ ตำบล	เทศบาลตำบลนาครีวยังไม่มีฝ่าย	

ซึ่งเทศบาลตำบลนาครีว สามารถกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ โดยกำหนด โครงสร้างกองการศึกษา ได้ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

/โครงสร้างกอง...

## โครงสร้างกองการศึกษา



๑. การตราเทศบัญญัติเพื่อการลงทุน ในปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ที่ผ่านมา) ต้องมีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

ซึ่งในปีงบประมาณที่ผ่านมา เทศบาลตำบลนาครีว ได้ตราเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อการลงทุน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๙ ตามรายละเอียดดังนี้

### การตราเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อการลงทุน

เทศบาลตำบลนาครีว ต้องตราเทศบัญญัติเพื่อการลงทุน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณ ที่ผ่านมามีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

#### ๑. ในปีงบประมาณที่ผ่าน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

๑.๑ เทศบาลตำบลนาครีว ได้ตราเทศบัญญัติเพื่อการลงทุน ในปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แยกตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

ค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	จำนวน	๒,๓๗๔,๑๕๐	บาท
งบประมาณเพื่อการพัฒนาตำบลบุคลากร	จำนวน	๘๒๓,๔๐๐	บาท
งบประมาณด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ	จำนวน	๑๘,๕๘๐,๒๗๐	บาท
งบประมาณอาหารกลางวัน	จำนวน	๑,๓๗๙,๔๖๐	บาท
งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า	จำนวน	-	บาท
งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการประปา	จำนวน	-	บาท
งบอุดหนุนเกี่ยวกับด้านการศึกษา	จำนวน	-	บาท
งบอุดหนุนโครงการพระราชดำริสาธารณสุขฯ	จำนวน	๑๘๐,๐๐๐	บาท
งบเพื่อการพัฒนาอื่นที่ ก.ท. เห็นชอบ	จำนวน	-	บาท

รวมทั้งสิ้น ๒๓,๓๓๗,๒๘๐ บาท

$$\frac{\text{รายจ่ายเพื่อการลงทุน} \times ๑๐๐}{\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ทั้งหมด}} = \frac{๒๓,๓๓๗,๒๘๐ \times ๑๐๐}{๖๐,๐๐๐,๐๐๐} = ๓๘.๘๘$$

รายจ่ายเพื่อการลงทุน ๓๘.๘๘ %

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเป็นไปตามในหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

เมื่อปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครีว ตามโครงสร้าง กองการศึกษาข้างต้น ในการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เมื่อปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังพนักงาน เทศบาล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักสันทนการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

ปรากฏว่า ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เป็นไปตามหลักเกณฑ์ รายละเอียดดังนี้

/ภาระค่าใช้จ่าย...

### ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามแนวทางหนังสือสั่งการหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๖ ๓๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียด ดังนี้

๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เงินเดือน ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑๔,๔๘๖,๔๕๑.๖๖ บาท

เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง) ปี ๒๕๖๗ จำนวน - บาท

รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๔,๔๘๖,๔๕๑.๖๖ บาท

= เงินเดือน ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗ และเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น x ๑๐๐

เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

= ๑๔,๔๘๖,๔๕๑.๖๖ x ๑๐๐ = ๒๔.๑๔

๖๐,๐๐๐,๐๐๐

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เงินเดือน ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑๔,๕๑๘,๒๙๐ บาท

ประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑,๙๑๗,๒๓๔ บาท

เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติปี ๒๕๖๘ จำนวน - บาท

รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๖,๔๓๕,๕๒๔ บาท

= เงินเดือน ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๘ และเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น x ๑๐๐

เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

= ๑๖,๔๓๕,๕๒๔ x ๑๐๐ = ๒๗.๓๙

๖๐,๐๐๐,๐๐๐

ฉะนั้น ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยแล้วคิดเป็นร้อยละ = ๒๕.๗๖ (รวมกันแล้วหาร ๒)

ประธาน - ตามที่เลขานุการได้ชี้แจงให้คณะกรรมการทราบแล้ว มีท่านใดจะสอบถาม ขอให้เลขานุการ ชี้แจงเกณฑ์การประเมิน

เลขานุการ - สรุปเกณฑ์การประเมิน การกำหนดโครงสร้างกองการศึกษา

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	ผลการประเมินตัวเอง
๑	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอ กำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	ผ่านเกณฑ์

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	ผลการประเมินตัวเอง
๒	การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี)	ผ่านเกณฑ์
๓	การประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กรส่วนราชการระดับต้นรวมกัน เฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ส่วนราชการระดับกลางรวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๕	ผ่านเกณฑ์
๔	การประเมินตัวชี้วัดค่างาน (คะแนนเต็ม ๑,๐๐๐ คะแนน) โดยกำหนดระดับส่วนราชการระดับต้น ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป กำหนดส่วนราชการระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป	ผ่านเกณฑ์

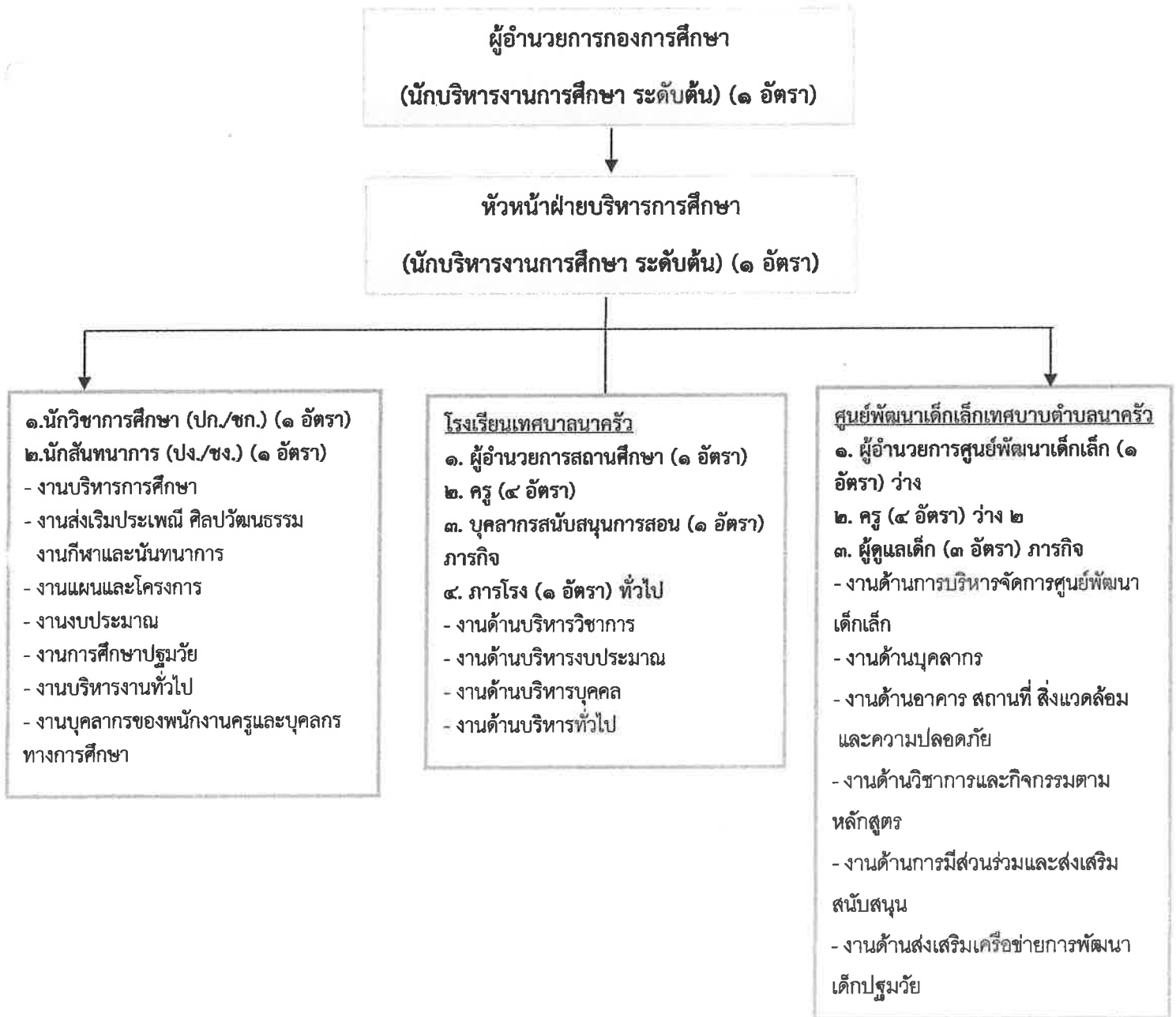
การประเมินดังกล่าวข้างต้น ก่อนที่เทศบาลตำบลนาครี จะเสนอควรพิจารณาค่าตัวชี้วัดว่าผ่านหรือไม่อย่างไรก่อน แล้วค่อยดำเนินการ หมายถึง ประเมินตัวเองก่อน หากประเมินตัวเองผ่านแล้วค่อยดำเนินการ ซึ่งต้องขอ กทจ. ตามกระบวนการ สำหรับเงื่อนไขข้อ ๒ กรมมีหนังสือเกี่ยวกับงบลงทุนร้อยละ ๒๐ ตามหนังสือ ๑๘๐๙.๒/๖ ๑๗๔ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางการปฏิบัติ ตามประกาศ กทจ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖ (เพิ่มเติม) ซึ่งให้รวมค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง รวมถึงงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร งบประมาณด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือ ด้านการศึกษา หรืองบเพื่อการลงทุนอื่น สำหรับเหตุผลความจำเป็นที่เทศบาลตำบลนาครี จะขอกำหนดส่วนราชการ กองการศึกษา (รายละเอียดตามเอกสารค่างานแนบท้าย)

มติที่ประชุม เห็นชอบให้กำหนดโครงสร้างกองการศึกษา ตามรายละเอียดข้างต้น ดังนี้

อัตราตำแหน่งที่มีอยู่เดิม	อัตราตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม
<b>สำนักปลัด</b>	๑.ผู้อำนวยการกองศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
๑.นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)
<b>โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี</b>	๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
๑.ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)
๒. ครู อันดับ คศ.๑-คศ. ๓ จำนวน ๔ อัตรา	๓. นักสันทนากการ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	
๑.บุคลากรสนับสนุนการสอน จำนวน ๑ อัตรา	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	
๑.ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา	

อัตราตำแหน่งที่มีอยู่เดิม	อัตราตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาครีว</b>	
๑. ผู้อำนวยการศูนย์ฯ จำนวน ๑ อัตรา	
๒. ครู อันดับ คศ.๑-คศ. ๓ จำนวน ๔ อัตรา	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	
๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา	

### โครงสร้างกองการศึกษา





คำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



# ส่วนที่ 1

คำสั่งแต่งตั้งประกอบงบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ของ



เทศบาลตำบลนาครีว

อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

## คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

## ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาครีว

บัดนี้ ถึงเวลาที่ผู้บริหารท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาครีว จะได้เสนอร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาเทศบาลตำบลนาครีวอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลตำบลนาครีว จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลัง ตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังต่อไปนี้

## 1. สถานะการคลัง

## 1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ณ วันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2567 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 65,465,795.02 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 110,440,148.89 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

1.1.4 รายการกันเงินไว้แบบก่อนนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 367,000.00 บาท

1.1.5 รายการกันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อนนี้ผูกพัน จำนวน 19 โครงการ รวม 2,486,037.83 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

## 2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

## 2.1 รายรับจริง จำนวน 60,829,256.32 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	311,354.40	บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	555,467.35	บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	284,744.30	บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	จำนวน	0.00	บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	123,759.00	บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00	บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	25,035,461.90	บาท
หมวดเงินอุดหนุน	จำนวน	34,518,469.37	บาท

2.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 8,132,909.87 บาท

## 2.3 รายจ่ายจริง จำนวน 50,165,628.76 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	21,939,208.39	บาท
งบบุคลากร	จำนวน	16,427,699.33	บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	10,074,971.04	บาท
งบลงทุน	จำนวน	967,700.00	บาท



งบเงินอุดหนุน	จำนวน	756,050.00	บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00	บาท

2.4 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 7,605,349.00 บาท

2.5 มีการจ่ายเงินสะสมเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จำนวน 877,800.00 บาท

2.6 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

2.7 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท



คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เทศบาลตำบลนาครีว

อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568
<b>รายได้จัดเก็บเอง</b>			
หมวดภาษีอากร	311,354.40	295,000.00	295,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และ ใบอนุญาต	555,467.35	513,100.00	513,100.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	284,744.30	240,000.00	240,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	123,759.00	20,200.00	20,200.00
<b>รวมรายได้จัดเก็บเอง</b>	<b>1,275,325.05</b>	<b>1,068,300.00</b>	<b>1,068,300.00</b>
<b>รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น</b>			
หมวดภาษีจัดสรร	25,035,461.90	24,530,000.00	24,530,000.00
<b>รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</b>	<b>25,035,461.90</b>	<b>24,530,000.00</b>	<b>24,530,000.00</b>
<b>รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น</b>			
หมวดเงินอุดหนุน	34,518,469.37	34,401,700.00	34,401,700.00
<b>รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น</b>	<b>34,518,469.37</b>	<b>34,401,700.00</b>	<b>34,401,700.00</b>
<b>รวม</b>	<b>60,829,256.32</b>	<b>60,000,000.00</b>	<b>60,000,000.00</b>



**คำแถลงงบประมาณ**  
**ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**  
**เทศบาลตำบลนาครีว**  
**อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง**

**2. รายจ่าย**

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568
<b>จ่ายจากงบประมาณ</b>			
งบกลาง	21,939,208.39	23,939,463.00	24,227,334.00
งบบุคลากร	16,427,699.33	19,395,871.00	19,977,976.00
งบดำเนินงาน	10,074,971.04	13,545,316.00	13,579,290.00
งบลงทุน	967,700.00	2,374,150.00	1,433,400.00
งบเงินอุดหนุน	756,050.00	745,200.00	782,000.00
<b>รวมจ่ายจากงบประมาณ</b>	<b>50,165,628.76</b>	<b>60,000,000.00</b>	<b>60,000,000.00</b>

