



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙



www.nakrow.go.th โทร. ๐๕๔-๒๘๙๗๗ โทรสาร ๐๕๔-๒๘๙๐๑๗
tesabannakrow@gmail.com FB:เทศบาลตำบลนคร้ว อำเภอมะเฒะ จังหวัดลำปาง

เทศบาลตำบลนคร้ว อำเภอมะเฒะ จังหวัดลำปาง



ประกาศเทศบาลตำบลดำปลิง
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง
ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ได้มีมติเป็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลดำปลิง จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙

๘.

(นายธวัช แก้วเกิด)

นายกเทศมนตรีตำบลดำปลิง



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 และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามมติ ก.ท.จ.ลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่กำหนด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป นั้น

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

เทศบาลตำบลนาครีว
อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘

ภาคผนวก

๑. มติ ก.ท.จ.ลำปาง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี/คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. คำแถลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (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 ตำแหน่ง 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. ๒๕๔๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับพนักงานจ้าง อัตราค่าตอบแทน และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (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 มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และ การให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ปรับบัญชีอัตรากำลังลูกจ้างประจำของ เทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตรากำลังสูงกว่า อัตรากำลังขั้นสูงของกระทรวงการคลัง

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครีว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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 เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง 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 ของเทศบาลตำบลนาครีว โดยมีขอบเขตเนื้อหาในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ เทศบาลตำบลนาครีว มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนแผนพัฒนาและเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาครีว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาครีว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากกรอบแนวคิดดังกล่าว เทศบาลตำบลนาครีว 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 เทศบาลตำบลนาครีว พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

-๕-

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ของเทศบาล มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

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

สำนักปลัด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่เพิ่มขึ้น ในการบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และรองรับการถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับนโยบาย ของคณะผู้บริหาร เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็วขึ้น สำนักปลัด จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

๑. ปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในการบริการสาธารณะ และ กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๒. ปรับลดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล และเป็นตำแหน่งที่มีภารกิจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับตำแหน่งอื่น

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 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	๒	

เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กองคลัง จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

๑. ปรับลดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล และเป็นตำแหน่งที่มีภารกิจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับตำแหน่งอื่น

๑. ปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมแซมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อม งานวางแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 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	

เนื่องจาก กองช่าง มีรถยนต์อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน ๑ คัน เพื่อใช้ในการออกสำรวจ ควบคุม งานก่อสร้าง และเดินทางติดต่อประสานงานราชการ ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ซึ่งจะต้องมีพนักงาน ผู้รับผิดชอบในการขออนุญาตใช้รถยนต์ การขับรถยนต์ การดูแลรักษา การทำความสะอาด การตรวจสอบสภาพรถยนต์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าว ยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่โดยตรง กองช่าง จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

๑. ปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงาน ขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

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 มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๙ อัตรา (ไม่รวมตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งรอจัดสรรจากรวมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. นักสันทนากการ ๕. เจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	
บริหารสถานศึกษา	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาครีว</u> ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	รอจัดสรรจาก กรม
พนักงานครูเทศบาล	๑. ครู คศ.๒ ๒. ครู คศ.๑ - คศ.๕	๒ ๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. ผู้ดูแลเด็ก	๓	
บริหารสถานศึกษา	<u>โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครีว</u> ๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	
พนักงานครูเทศบาล	๑. ครู คศ.๓ ๒. ครู คศ.๒ ๓. ครู คศ.๑	๑ ๑ ๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติงาน ธุรการและการเงิน)	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑. ภารโรง	๑	

ปัจจุบัน โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครีว มีจำนวนเด็กนักเรียน ๑๑๑ คน มีพนักงานครูเทศบาล (สายงานการสอน) จำนวน ๔ อัตรา ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เทศบาลในสถานศึกษา ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้ สายงานการสอน (สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า ๑๑๙ คน) จำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๘๑-๑๑๙ คน ให้มีจำนวนสายงานการสอน จำนวน ๘ อัตรา

ดังนั้น กองการศึกษา จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยขอกำหนดเพิ่มอัตรากำลัง พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู (ครูผู้ช่วย - คศ.๓) จำนวน ๔ อัตรา ทั้งนี้การสรรหาตำแหน่งจะกระทำเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเรียบร้อยแล้ว ซึ่งงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเป็นงบประมาณที่ต้องขอรับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงไม่กระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาล

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการควบคุมการตรวจสอบเกี่ยวกับการเงินและงานอื่นๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่โดยขึ้นตรงต่อนายกเทศมนตรีตำบลนาคร้ว

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

หน่วยตรวจสอบภายใน มีบุคลากรเพียงพอต่อปริมาณงาน จึงไม่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

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

$$\begin{aligned} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ \text{ ชั่วโมง} &= \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า } ๒๓๐ \times ๖ &= ๑,๓๖๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที} \end{aligned}$$

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
สำนักปลัดเทศบาล			
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	
กองคลัง			
๑. งานธุรการ	๑.๒	๑	
๒. งานการเงินและบัญชี	๒.๖๕	๒	
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓.๔๑	๓	
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓.๕	๓	
กองช่าง			
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	
กองการศึกษา			
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 เทศบาลตำบลนาครี ยังไม่มีข้าราชการ และพนักงานจ้าง ที่ครบกำหนดเกษียณอายุราชการที่ส่งผลกระทบต่อปริมาณและการปฏิบัติงาน ดังนั้น ยังไม่มีความจำเป็นที่ต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อการรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรกำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรกำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน มาเปรียบเทียบเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มของการใช้อัตรกำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน ว่ามีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ จากเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลนาครี 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
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
พนักงานเทศบาล	ครู	๔	๒
พนจ.ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑
	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓
พนจ.ทั่วไป	คนงาน(งานการศึกษา)	-	๑
	โรงเรียนเทศบาล		
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	-
	กองช่าง		
พนักงานเทศบาล	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑
	เจ้าพนักงานการธุรการ	๑	-
	นายช่างโยธา	๓	๓
	นายช่างไฟฟ้า	๑	-
	นายช่างสำรวจ		๑

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

๓.๘ เทศบาลตำบลนาครีว มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ตามสายงาน ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลนาครี มีสภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบกว้าง มีภูเขาและป่าโปร่งสลับทางด้านทิศ ตะวันออก และมีแม่น้ำ ห้วยหนอง คลอง บึง ที่เป็นแหล่งน้ำธรรมชาติ

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมเข้าสู่พื้นที่การเกษตรไม่สะดวก เกิดการขำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะในชุมชนไม่เพียงพอ ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล อาจก่อให้เกิดอาชญากรรม ความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนได้
- ๑.๓ น้ำสำหรับอุปโภคบริโภค เนื่องจากระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ระบบประปาบางหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐาน และไม่มีภาชนะสำหรับกักเก็บน้ำเพื่อการบริโภค
- ๑.๔ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากพื้นที่ทำการเกษตรเป็นพื้นที่สูง ทำให้การสูบน้ำด้วยระบบพลังงานไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไปไม่ถึง ประกอบกับลำเหมืองส่งน้ำเกิดการขำรุด รั่วซึม

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- (๑) เทศบาลตำบลนาครี จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่ การเกษตร ตลอดจนซ่อมแซมถนนในเขตเทศบาลตำบลนาครี 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 ขาดการรวมกลุ่มของหัตถกรรมไม้แกะสลักทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
- ๒.๓ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๔ การผูกขาดผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๕ ขาดแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- (๑) จัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร
- (๒) ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- (๓) สนับสนุนงบประมาณและวิทยากร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคมสภาพปัญหา

- ๓.๑ ยาเสพติดระบายนในกลุ่มวัยทำงาน เยาวชน และนักเรียน
- ๓.๒ ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมีเมา ทำให้ขาด

สติ คึกคะนอง

- ๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- (๑) เทศบาลดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องกัน ตรวจค้น ผู้เสพ/ผู้ค้า และลำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง
- (๒) แต่งตั้ง อปพร. ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในช่วงเทศกาลต่างๆ
- (๓) จัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณ

จับกุม

ภัยเพิ่มขึ้น

๔. ด้านการเมืองการบริหารสภาพปัญหา

- ๔.๑ งบประมาณไม่เพียงพอ
- ๔.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- (๑) จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
- (๒) เน้นการบริหารมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
- (๓) การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมืองการปกครอง

การปฏิบัติงาน

๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมสภาพปัญหา

- ๕.๑ สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
- ๕.๒ กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม
- ๕.ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- ของท้องถิ่น
- (๑) จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงาม
 - (๒) จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๖. ด้านสาธารณสุขสภาพปัญหา

- ๖.๑ ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา/สวนสาธารณะ
- ๖.๒ ประชาชนใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์
- ๖.๓ สารเคมีตกค้างในอาหาร

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- (๑) จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างลานกีฬา/สวนสาธารณะ
- (๒) จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติของ อสม. ประจำหมู่บ้าน

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสภาพปัญหา

- ๗.๑ ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี
- ๗.๒ ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา
- ๗.๓ ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมีและปัญหาดินเค็ม

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- (๑) รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ
- (๒) จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปล่อยพันธ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาครีว

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

เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครีว สามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องในการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้านตามสภาพปัญหา ข้อเท็จจริง และความต้องการของท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ โดยแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ กลุ่มภารกิจได้แก่

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๗) การสาธารณสุข
- (๘) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การจัดการศึกษาให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่การศึกษา 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) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การจัดให้มีตลาดกลางชุมชน
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

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 เป็นการให้อำนาจเทศบาลดำเนินการวิเคราะห์และพัฒนาภารกิจให้ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

นอกจากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน เทศบาลตำบลนาครี ยังมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคัดค้านจุดอ่อนและอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจดังนี้

วิสัยทัศน์

“ นาครีน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม ทัศนกรรมล้ำค่า ประชาสามัคคี
ลำน้ำจางหล่อเลี้ยงชีวิ บนพื้นฐานเศรษฐกิจดีแบบพอเพียง ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาการปรับปรุง ระบบบริการสาธารณะต่างๆและโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๒. พัฒนาการให้บริการด้านสาธารณสุขมูลฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ส่งเสริมการศึกษาเด็ก เยาวชน ประชาชน ทุกระดับให้ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. ปรับปรุงระบบบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการบริการประชาชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. พัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง มีความสามัคคี สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
๖. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี หัตถกรรม อันเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การกำหนดนโยบาย การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาครีวี ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยกระบวนการประชาคม ให้มีการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ” โดยยึดหลักประสานความร่วมมือจากกลุ่มองค์กรหลัก คือ กลุ่ม/องค์กร ประชาชน กรรมการหมู่บ้าน สมาชิกสภาเทศบาล ใช้กระบวนการประชาคมกระตุ้นและระดมความคิดจากประชาชน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการจัดทำวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนาครีวี ซึ่งมาจากการวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของประชาชนที่จะนำพาพี่น้องประชาชนไปสู่ความเป็นอยู่ที่ยั่งยืน ควบคู่คุณธรรม การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการทุกขั้นตอน ในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรโดยเฉพาะฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาครีวีทุกท่าน รวมถึงบุคลากรในหน่วยงาน และประชาชนทุกภาคส่วนซึ่งรวมเป็นองค์กรที่สำคัญ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษา ถนน รางระบายน้ำ ท่อ และสะพาน
๒. การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค 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 อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของตำบลนาครี รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของเทศบาลตำบลนาครี อันเป็นสภาวะภายในท้องถิ่น ซึ่งเป็นการประเมินสถานภาพขององค์กรในปัจจุบัน โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis /Demand (Demand Analysis) Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา สำหรับผลการวิเคราะห์ ศักยภาพ SWOT ANALYSIS TECHNIC ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ของเทศบาลตำบลนาครี ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
๑. ผู้บริหารมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. พื้นที่ตำบลนาครีเป็นพื้นที่กว้าง การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึง ๒.งบประมาณของ เทศบาลตำบลนาครีมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ทั่วถึงในระยะเวลาอันสั้น ๓.มีบุคลากรด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ ๔.น้ำอุปโภคบริโภคของประชาชนมีการปนเปื้อนของสารฟอสเฟตและหินปูนขาว

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

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

๒) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
๑. ตำบลนาครีมีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย ๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและโบราณสถานที่น่าสนใจในพื้นที่	๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ และสลับกับภูเขา 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 วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. การย้ายถิ่นของวัยแรงงานทำให้ในชุมชนมีวัยฟุ้งเฟ้อเป็นจำนวนมาก ๓. ไม่มีเจ้าหน้าที่ภายในเทศบาลตำบลนาครีที่มีความรู้ด้านสาธารณสุข

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

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

๔) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
<p>๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์และการเกษตรปลอดภัย</p> <p>๒. มีพื้นที่การเกษตรค่อนข้างมาก</p> <p>๓. กลุ่มอาชีพและเป็นฐานเศรษฐกิจของตำบล เช่น กลุ่มผลิตภัณฑ์ไม้แกะสลัก การผลิตดอกไม้จากกระดาษ กลุ่มทำผลิตภัณฑ์จากเศษผ้า ฯลฯ</p> <p>๔. เทศบาลตำบลนาครีมีตลาดภายในสำหรับกลุ่มอาชีพบางกลุ่ม เช่น กลุ่มแกะสลักไม้</p>	<p>๑. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ</p> <p>๒. การเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และไม่ครบวงจร</p> <p>๓. ขาดการฝึกอบรม การเรียนรู้การแกะสลักไม้</p> <p>๔. ขาดการรวมกลุ่มหัตถกรรมไม้แกะสลักทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ</p> <p>๕. พื้นที่อยู่ห่างไกลจากเส้นทางการสัญจรและการเชื่อมโยงระหว่างจังหวัด</p> <p>๖. คนรุ่นใหม่ไปทำงานนอกพื้นที่</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

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

๕) การวิเคราะห์ Swot ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลนาครี 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 เทศบาลตำบลนาครี 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 |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาครี

- | | |
|---------------------|---------------|
| ๔. พนักงานครูเทศบาล | จำนวน ๔ อัตรา |
|---------------------|---------------|

โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี

๕. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
 ๖. พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา

ด้วยที่ผ่านมาเทศบาลตำบลนาครี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ มีปริมาณที่มากขึ้น จึงทำให้กรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรไม่เพียงพอในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานต่างๆ ได้ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเท่าที่ควร ประกอบกับเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารราชการด้านการบริการสาธารณะ ที่ได้รับมอบตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น เทศบาลตำบลนาครี จึงได้ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ งานการศึกษาขึ้น และได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.ลำปาง ตามมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๘ ได้มีมติเป็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลนาครี จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๔ อัตรา และปรับเกลี่ยอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาลจำนวน ๙ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาครี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลนาครี ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน และ ๑ หน่วยงาน เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล โดยกำหนดโครงสร้างภายในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล 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	๑. สำนักปลัดเทศบาล 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	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. กองการศึกษา 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	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

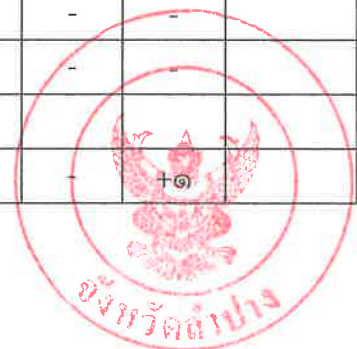
เทศบาลตำบลนาครี ได้ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ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

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

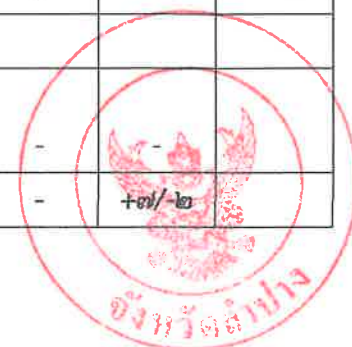
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ขอยุบเลิก ตำแหน่ง
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
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	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	-	-	-	๑	-	-	+๑	ขอกำหนด ใหม่
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



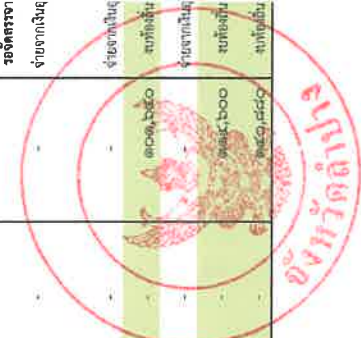
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 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	-	-	-	ว่าง ๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ขอยุเลิก ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑	-	-	+๑	ขอกำหนด ใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	-	-	+๑	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด หมายเหตุ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครีว								
ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑ - คศ.๕	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครูผู้ช่วย -คศ.๓	-	-	-	๔	-	-	+๔	ขอรับการ จัดสรร อัตราจาก กรม ส่งเสริมฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติงานธุรการและการเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด. เทศบาลตำบลนาครีว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร จากกรมฯ
ครู คศ.๑ - คศ.๕	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๑	๕๖	๕๖	๖๑	-	-	+๗/-๒	



ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า						อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ		
			จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
กองช่าง (๑๕)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๕๕,๓๒๐	๒๕๖๘
	ขง.	๓	๓	๔๕๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๖๐,๕๖๐	๒๕๖๘
	ขง.	๓	๓	๓๙๓,๕๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๐๖,๕๔๐	๒๕๖๘
	ปง./ขง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๐๗,๖๒๐	๒๕๖๘
	ปง./ขง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๐๗,๖๒๐	๒๕๖๘
	ขง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๖๓,๕๔๐	๒๕๖๘
	พนักงานช่าง	๑	๑	๒๒๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๓๒,๒๐๐	๒๕๖๘
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	๑	๑	๑๘๕,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘๗,๐๘๐	๒๕๖๘
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ)	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๒๕๖๘
	พนักงานสูบน้ำ (การกิจ)	๑	๑	๒๐๗,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๑๕,๖๕๐	๒๕๖๘
พนักงานสูบน้ำ (การกิจ)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๘	
กองการศึกษา (๑๘)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๙๕,๘๘๐	๒๕๖๘
ต้น	๑	๑	๒๐๘,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖๐,๕๖๐	๒๕๖๘
ป.ก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๒๕๖๘
ป.ก./ขก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๖๓,๖๒๐	๒๕๖๘
ป.ง.	๑	๑	๒๗๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๘๑,๙๒๐	๒๕๖๘
ครู	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๕๖๘
ครู	๔	๔	-	-	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	-	๒๕๖๘
ครู (เอกกัณฑ์นครรอบอัตราค่าจ้างใหม่)	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕๖๘
พนักงานอื่น	๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	๒๕๖๘
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติงานการเงิน ธุรการ(๑๐,๕๘๐)(การกิจ)	๑	๑	๑๔,๑๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๔,๑๒๐	๒๕๖๘
การโรง (ทั่วไป) (๘,๐๐๐)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๘
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.ทต.ม.นคร	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕๖๘
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕๖๘
ครู	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕๖๘
พนักงานช่าง	๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	๒๕๖๘
ผู้ดูแลเด็ก (๑๗,๑๘๐)	๑	๑	๙๓,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๓,๖๕๐	๒๕๖๘
ผู้ดูแลเด็ก (๑๘,๒๒๐)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๒๕๖๘
ผู้ดูแลเด็ก (๑๓,๕๐๐) (ว่าง)	๑	๑	๑๓๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๒,๘๐๐	๒๕๖๘

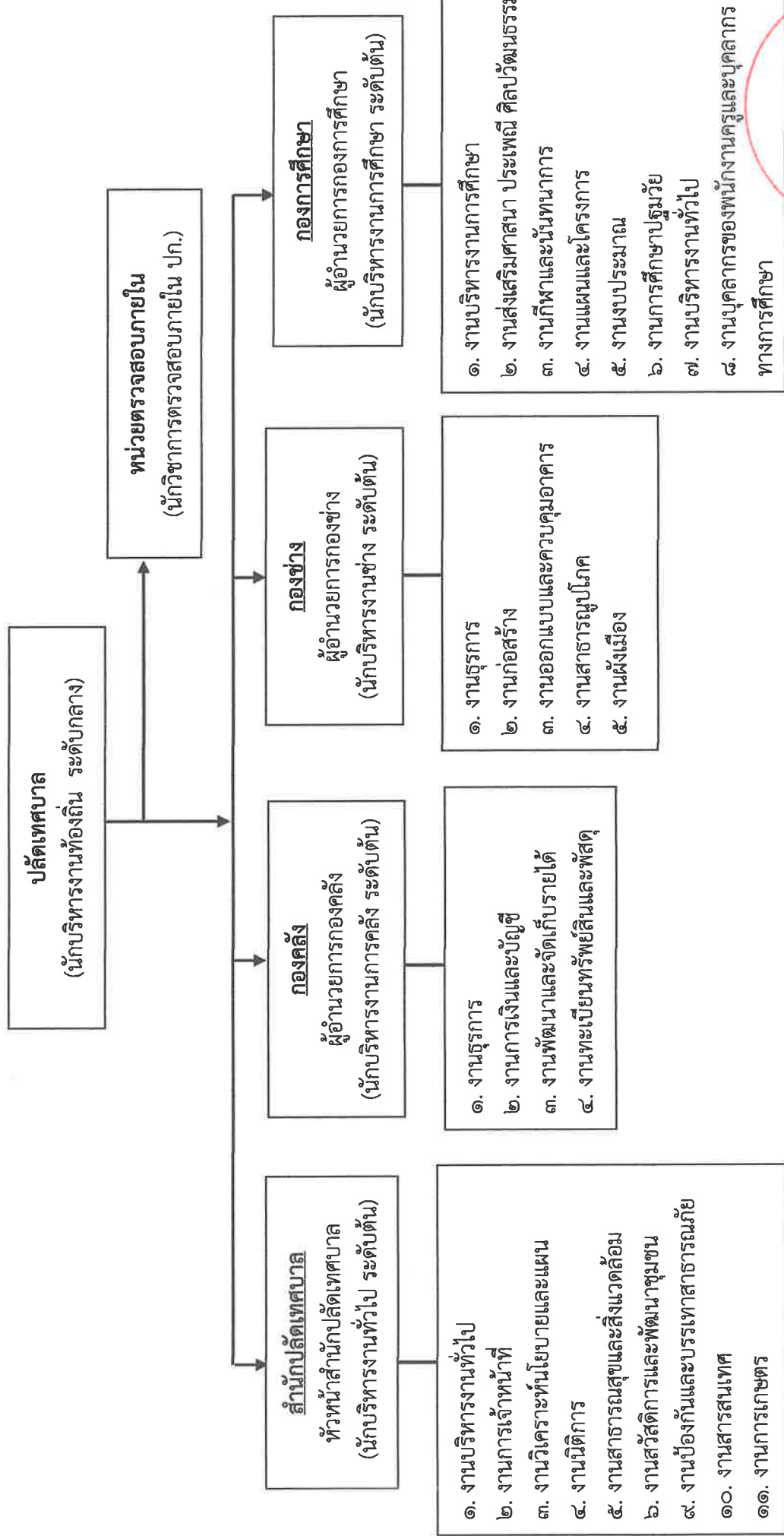


ชื่อผลงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน ที่เกษียณ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ว่างต้องไปในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ	
				เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	ป.ก.	๑	๑	๓๐๓,๒๕๐	๐	๑	-	-	-	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๑๒,๕๖๐	๒๕๖
นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑	๑	๓๐๓,๒๕๐	๐	๑	-	-	-	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๑๒,๕๖๐	๒๕๖
รวม		๑	๑	๓๐๓,๒๕๐	๐	๑	-	-	-	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๑๒,๕๖๐	๒๕๖
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%		๑	๑	๔๕,๑๕๓,๒๕๐	๔๒๐,๐๐๐	๖๐	๖๔	๖๔	+๔	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๖๓,๒๖๐	๒๕๖
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น		๑	๑	๔๕,๑๕๓,๒๕๐	๔๒๐,๐๐๐	๖๐	๖๔	๖๔	+๔	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๖๓,๒๖๐	๒๕๖
คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)																		
คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)																		



- หมายเหตุ ๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ = ๒๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท
 ๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่รวมเงินอุดหนุน = ๒๕,๗๐๐,๐๐๐ บาท (๒๒,๐๐๐,๐๐๐ - ๓๗,๓๐๐,๐๐๐)
 ๓. เงินอุดหนุนที่รัฐบาลอุดหนุนให้ ๓๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท

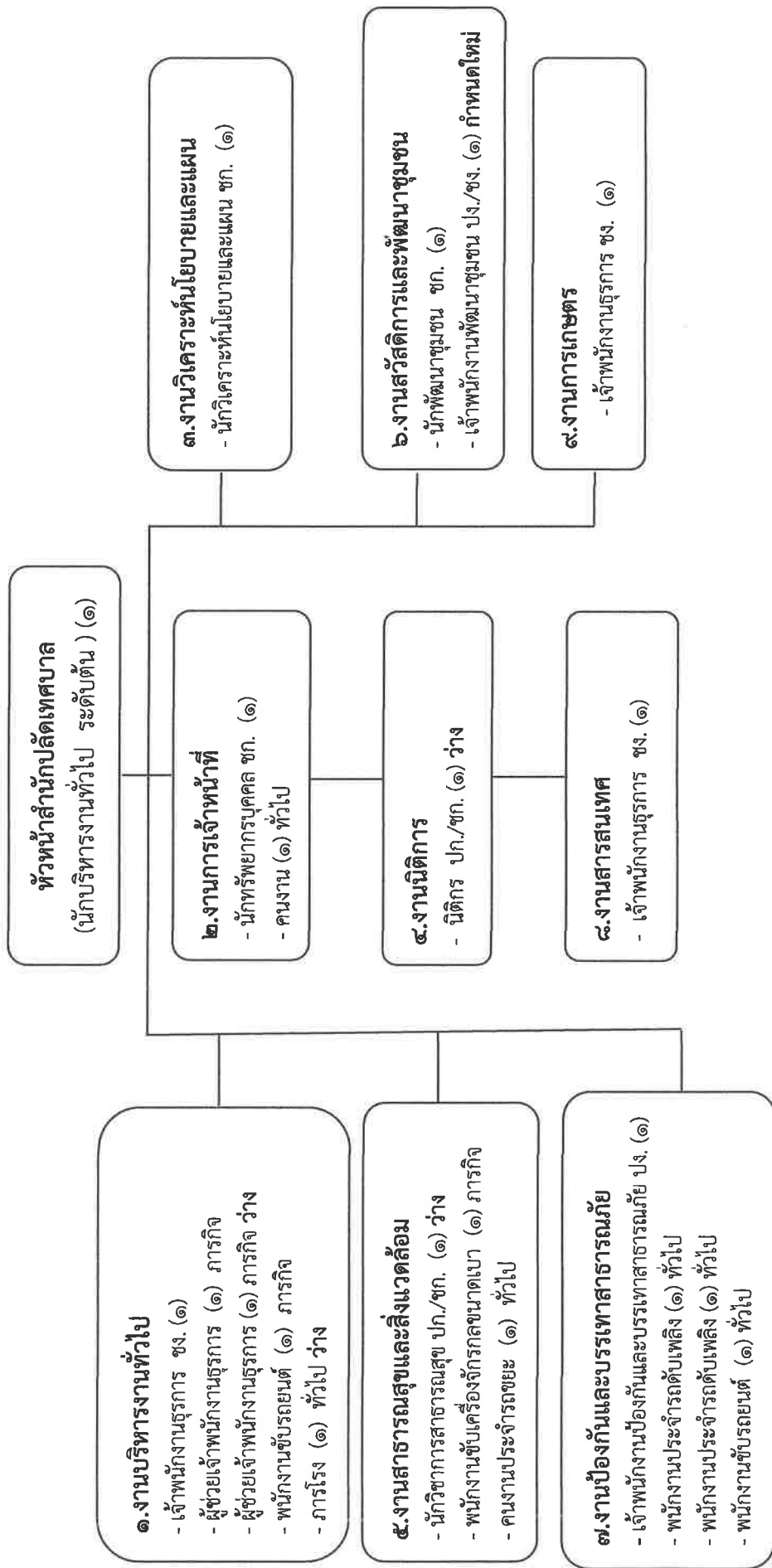
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครีว



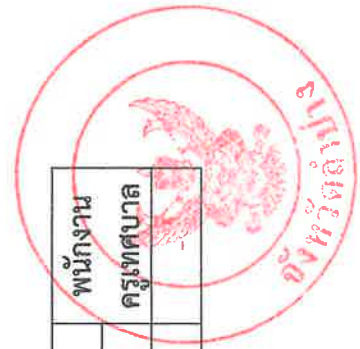
ประเภท	พนักงานเทศบาล	ครูและบุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๒๔	๑๓	๑๑	๑๐	๕๘



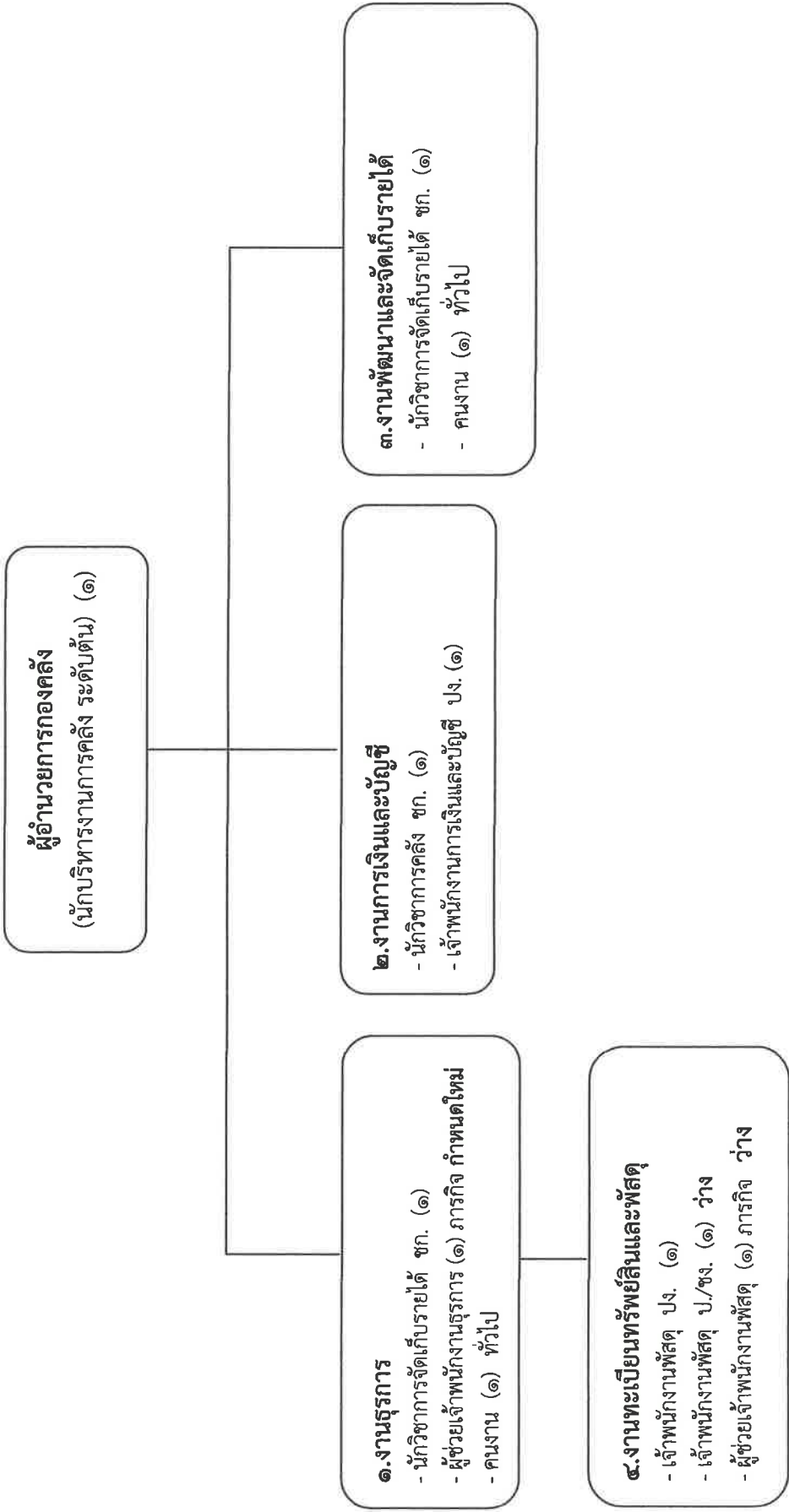
โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



จำนวนที่มีคนครอง	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		พนักงาน ครูเทศบาล
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	
๑	-	-	-	๒	๑	๑	๑	๓	๔



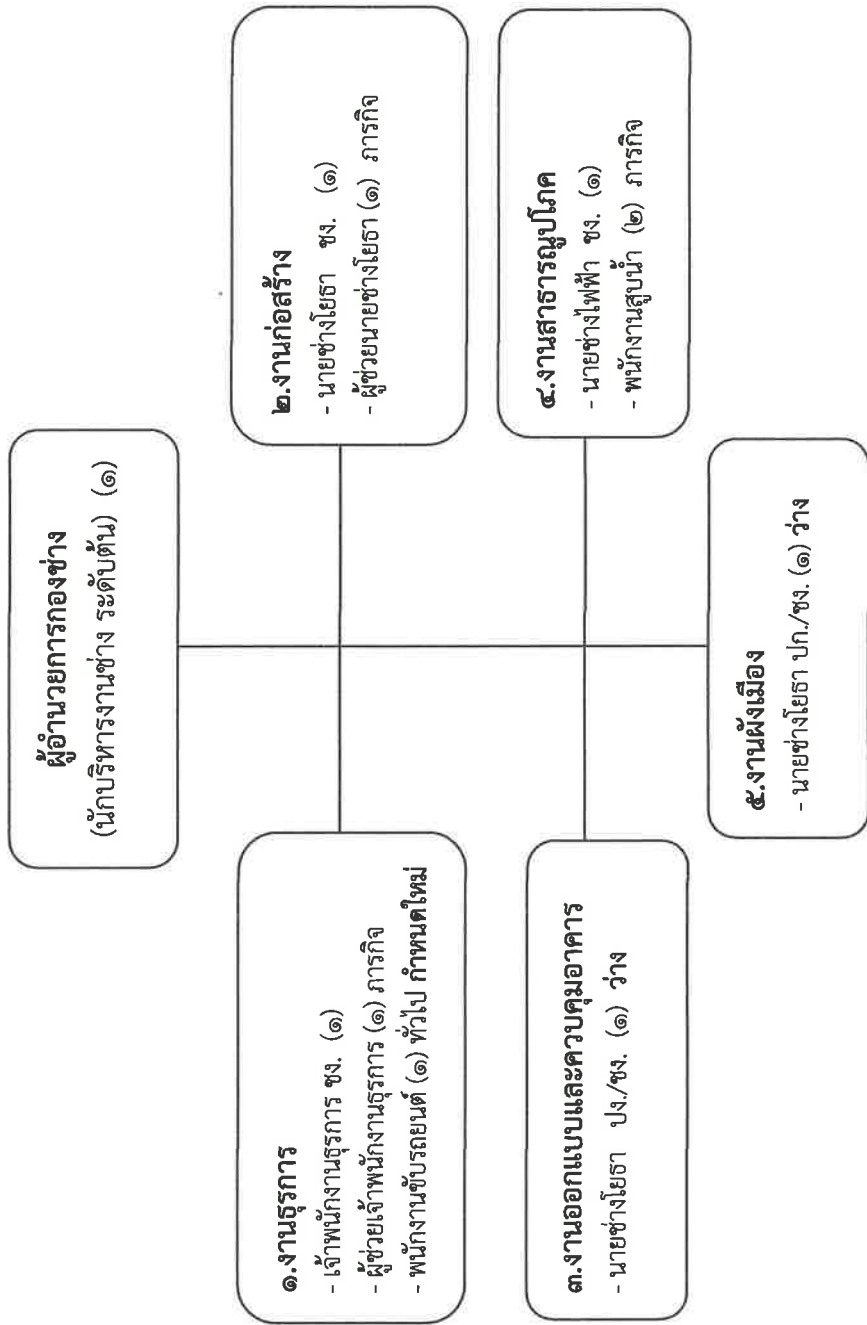
โครงสร้างองค์กร



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



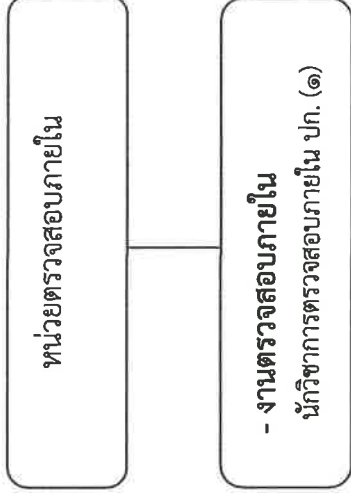
โครงสร้างกองช่าง



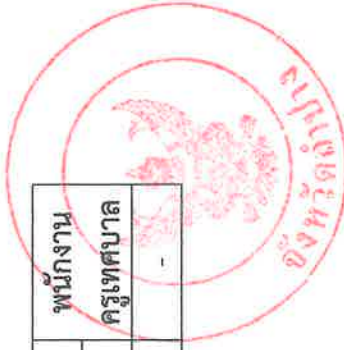
จำนวนที่มีครอง	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		พนักงาน ครูเทศบาล
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	
๑	-	-	-	-	-	๓	-	๔	-



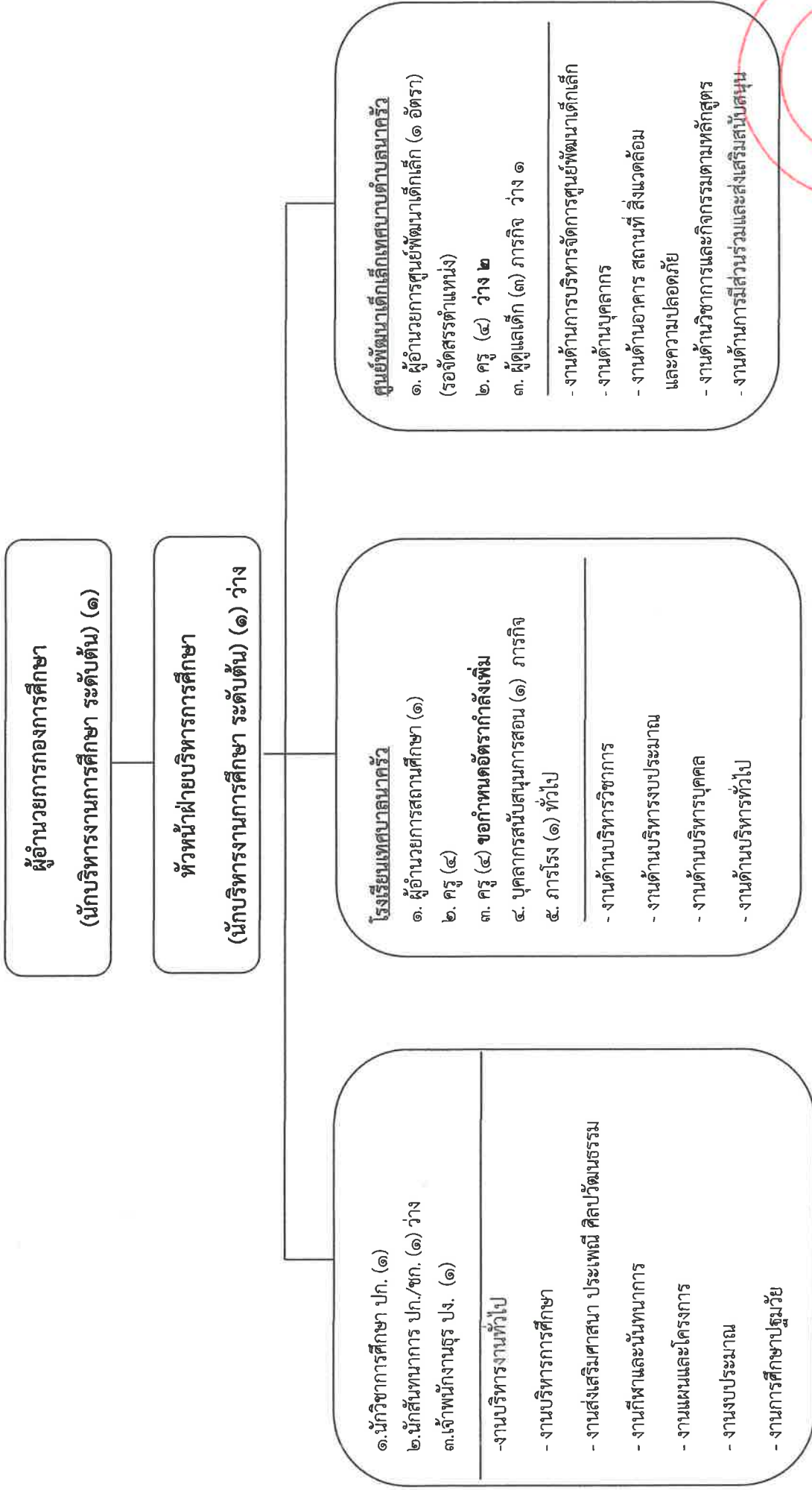
โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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



โครงสร้างกองการศึกษา

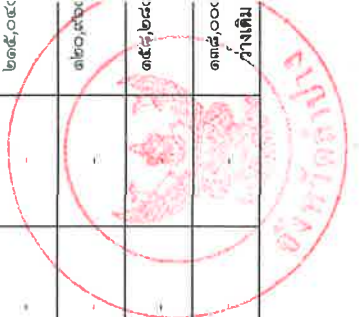


จำนวนที่มีคนครอง	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจการ	ทั่วไป	บุคลากรทางการศึกษา
	๑	-	-	-	๑	-	๑	๓	๑	๗



๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/ค่าตอบแทน	
๑	นายสุรินทร์ ภูมิพิ	ศษ.บ. (รัฐศาสตร์)	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๑๕,๐๐๐ (๕๖,๕๐๐ x ๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๕๕๖,๐๐๐	
๒	-ว่าง-	-	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๔๕๓,๕๐๐	
ส่วนปลัดเทศบาล (๑๑)												
พนักงานเทศบาล												
๓	นางอรทัย ปิงวัง	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๑,๖๕๐ (๔๒,๕๕๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๕๙๓,๖๕๐	
๔	นางสาววิภาภา บุญสม	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๒๒,๕๖๐ (๔๓,๕๔๐ x ๑๒)	-	๕๒๒,๕๖๐	
๕	นางสาวคณิศรา ชัยเมืองใหม่	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ x ๑๒)	-	๓๒๓,๗๖๐	
๖	-ว่าง-	-	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๑๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๑๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐	
๗	-ว่าง-	-	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐	
๘	นายพิสิษฐ์ จันทร์เสนา	ศษ.บ. (การจัดการโรงแรมและ ภัตตาคาร)	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๗-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๗-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๒๕,๙๖๐ (๑๙,๑๖๐ x ๑๒)	-	๒๒๕,๙๖๐	
๙	นางสาวอัฐิญา บุตรใจ	ปวส. (การตลาด)	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๑,๒๕๐ (๒๔,๒๗๐ x ๑๒)	-	๒๕๑,๒๕๐	
๑๐	-ว่าง-	-	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๑๒	จพง.พัฒนาชุมชน	ป.ง/ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๑๒	จพง.พัฒนาชุมชน	ป.ง/ชง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๕๗,๙๐๐	
๑๑	ว่าที่ร้อยตรีวิทย์ อุเทน	ร.บ.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น)	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๑๑	จพง.ป้องกัน	ป.ง.	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๑๑	จพง.ป้องกัน	ป.ง.	๑๓๕,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐ x ๑๒)	-	๑๓๕,๘๐๐	
๑๒	พนักงานจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๕,๐๐๐	
๑๓	น.ส.อัญญารัตน์ วงศ์วิรัตน์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (ภารกิจ)	-	๒๑๕,๐๐๐ (๑๗,๕๐๐ x ๑๒)	-	๒๑๕,๐๐๐	
๑๓	นายวิหวัช ราชคำ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐ x ๑๒)	-	๑๒๐,๙๖๐	
๑๔	นายสมศักดิ์ วงศ์เรือน	ม.๖	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์ ขนาดเบา (ภารกิจ)	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์ ขนาดเบา (ภารกิจ)	-	๑๕๕,๒๕๐ (๑๓,๑๐๐ x ๑๒)	-	๑๕๕,๒๕๐	
๑๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (ภารกิจ)	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๑๓๕,๐๐๐	



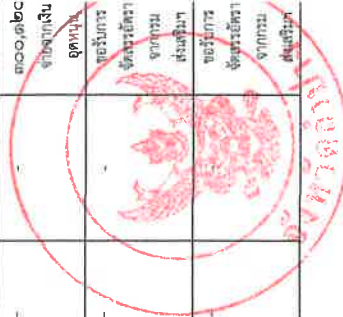
ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑๖	-ว่าง-	-	-	ภาารโรง (ทั่วไป)	-	ภาารโรง (ทั่วไป)	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐ ว่างเดิม	
๑๗	นายอดิศร เกียมกุล	ม.๖	-	คณงานประจำรถยนต์ (ทั่วไป)	-	คณงานประจำรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐	
๑๘	นายไตรภพ ไซยดวงดี	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐	
๑๙	นายอดุลย์ พรหมไชย	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐	
๒๐	นางสาววิชุดา ศรีรัตน์	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร)	-	คณงาน (ทั่วไป)	-	คณงาน (ทั่วไป)	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐	
๒๑	นายโสภณ กริอุทัย	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐	
นอกคลัง (๑๔)												
๒๒	พนักงานเทศบาล น.ส.นันทิชาญาน สายยศ	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๑๓-๐๑๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕๘,๘๘๐ (๔๘,๗๕๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๒๒๖,๘๘๐	
๒๓	นางนราพร วงศ์แสนจิต	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๑๓-๐๑๑	นวก.การคลัง	ชก.	นวก.การคลัง	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐	
๒๔	นางอังคณา มะหิวัน	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๑๓-๐๑๑	นวก.จัดเก็บรายได้	ชก.	นวก.จัดเก็บรายได้	ชก.	๕๖๖,๕๖๐ (๔๖,๒๑๐ X ๑๒)	-	-	๕๖๖,๕๖๐	
๒๕	น.ส.อภิญา วงศ์อ้อมแก้ว	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๑๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๒๐๓,๕๖๐ (๑๖,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๓,๕๖๐	
๒๖	นางสาวศิริขวัญ ภูพอก	ป.ส. (การบัญชี)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๑๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๘,๒๐๐	
๒๗	-ว่าง-	-	๕๒-๒-๐๔-๒๑๑๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ ว่างเดิม	
๒๘	-ว่าง-	-	๕๒-๒-๐๔-๒๑๑๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ ว่างเดิม	
๒๙	พนักงานจ้าง	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (การกิจ)	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (การกิจ)	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม	
๓๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (การกิจ)	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (การกิจ)	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม	



ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๓๑	นายบัณฑิต วงศ์เรือน	ค.บ. (อุตสาหกรรมศิลป์)	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	๓๒,๐๐๐
๓๒	นายศิริโรจน์ วงศ์รินทร์	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	๓๒,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)											
พนักงานเทศบาล											
๓๓	นายกรวีร์ จี้อย	วท.บ. (เทคโนโลยีช่าง)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๕๒,๓๒๐
๓๔	พ.อ.อ.สัญญา ตาค่อม	ปวส. (การโยธา)	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๔๕๖,๕๒๐ (๓๗,๒๑๐ X ๑๒)	๔๕๖,๕๒๐
๓๕	นายกิตติพงษ์ ชมภูศรี	พล.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	นายช่างโยธา	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๓๙๓,๔๘๐ (๓๒,๘๘๐ X ๑๒)	๓๙๓,๔๘๐
๓๖	-ว่าง-	-	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ขง.	นายช่างโยธา	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ขง.	๒๑๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๑๗,๘๐๐
๓๗	-ว่าง-	-	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง/ขง.	นายช่างโยธา	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง/ขง.	๒๑๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๑๗,๘๐๐
๓๘	ว่าที่ ร.ต.โสภณ กิ่งพำเพ็ญ	อ.ต.บ. (เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์กำลัง)	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	นายช่างไฟฟ้า	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐ X ๑๒)	๓๕๒,๐๘๐
พนักงานจ้าง											
๓๙	นายอภิชาติ เครือมรด	ปวส. (เทคนิคอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (การกิจ)	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (การกิจ)	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (การกิจ)	-	๒๒๓,๒๐๐ (๑๘,๖๐๐ X ๑๒)	๒๒๓,๒๐๐
๔๐	นางสาวศิริมา ทรวงศิริ	ปวส. (เทคนิคสถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ)	-	๑๘๕,๖๔๐ (๑๕,๔๗๐ X ๑๒)	๑๘๕,๖๔๐
๔๑	นายสุพัฒน์ พรหมดำ	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ (การกิจ)	-	พนักงานสูบน้ำ (การกิจ)	-	พนักงานสูบน้ำ (การกิจ)	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐ X ๑๒)	๑๒๒,๑๖๐
๔๒	นายโกศล โจนกุล	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ (การกิจ)	-	พนักงานสูบน้ำ (การกิจ)	-	พนักงานสูบน้ำ (การกิจ)	-	๒๐๖,๗๖๐ (๑๗,๒๓๐ X ๑๒)	๒๐๖,๗๖๐
๔๓	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๓๒๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ X ๑๒)	๓๒๒,๐๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/ค่าตอบแทน	
พนักงานเทศบาล												
๔๔	นางเกษสุดา หนัโซษณภูมิ	ก.ศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๕๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๓๕,๘๘๐ (๕๔,๘๘๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๕๘๗,๘๘๐	
๔๕			๕๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๔๑๑,๖๐๐	
๔๖	นายพลวัฒน์ เขียวอิตะวะ	วิศวกรรมศาสตร บัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า)	๕๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๒๕๘,๐๐๐	
๔๗			๕๒-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๑๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๕๒-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๑๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๖๐	
๔๘	นางสาวสุภาวดี บุญตั้ง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๗๓,๑๒๐ (๒๒,๗๖๐ x ๑๒)	-	๒๗๓,๑๒๐	
โรงเรียนเทศบาลวัดบวรนิเวศ												
๔๙	นายวิเศษ ลิ้มกาท	ป.บัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๒	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการพิเศษ (นักบริหารงานการศึกษา)	คศ.๓	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๒	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการพิเศษ (นักบริหารงานการศึกษา)	คศ.๓	๗๒๔,๕๖๐ (๖๐,๔๑๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๘๕๕,๗๖๐	
๕๐	นางอมรรัตน์ เสงฆ์กุล	ศศ.บ. (การบริหาร การศึกษา)	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๓	ครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๓	ครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	๕๘๘,๖๕๐ (๔๐,๑๕๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๕๕,๘๕๐	
๕๑	นางงรรยา ติปะปะละ	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๔	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๔	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๔๓๐,๖๕๐ (๓๕,๘๘๐ x ๑๒)	-	๔๓๐,๖๕๐	
๕๒	นางสาวพัชรา ดวงเวียง	วท.บ. (เวชนิทัศน์)	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๕	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๕	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๔๕๘,๔๔๐ (๓๗,๓๗๐ x ๑๒)	-	๔๕๘,๔๔๐	
๕๓	นางสาวอัญญาทิพย์ ปิงแก้ว	คุรุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๖	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๑๖	ครู	คศ.๑	๓๐๐,๑๒๐ (๒๕,๐๑๐ x ๑๒)	-	๓๐๐,๑๒๐	
๕๔	-ว่าง-			ครู	ครูช่วย- คศ.๓		ครู	ครูช่วย- คศ.๓	๒๑๘,๖๔๐ (๑๘,๒๒๐ x ๑๒)	-	๒๑๘,๖๔๐	
๕๕	-ว่าง-			ครู	ครูช่วย- คศ.๓		ครู	ครูช่วย- คศ.๓	๒๑๘,๖๔๐ (๑๘,๒๒๐ x ๑๒)	-	๒๑๘,๖๔๐	



ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/ค่าตอบแทน	
๕๖	-ว่าง-			ครู	ครูผู้ช่วย-คศ.๓		ครู	ครูผู้ช่วย-คศ.๓	๒๑๘,๖๔๐ (๑๘,๖๒๐ x ๑๒)	-	ขอรับการพิจารณาอัตราจากกรมส่งเสริมฯ
๕๗	-ว่าง-			ครู	ครูผู้ช่วย-คศ.๓		ครู	ครูผู้ช่วย-คศ.๓	๒๑๘,๖๔๐ (๑๘,๖๒๐ x ๑๒)	-	ขอรับการพิจารณาอัตราจากกรมส่งเสริมฯ
๕๘	น.ส. ชลิตา ยาน	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๓๔๒๙-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและธุรการ)	-	๓๔๒๙-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและธุรการ)	-	๑๒๖,๙๖๐ (๑๐,๕๘๐ x ๑๒)	-	
๕๙	นายสุทัศน์ วัฒนเหล็ก	ป.๖	๒๓๗๘-๕	ภารโรง	-	๒๓๗๘-๕	ภารโรง	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐ x ๑๒)	-	

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสวนแก้ว

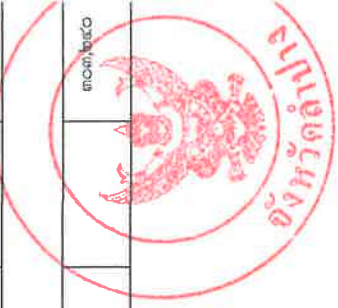
๖๐	พนักงานครูพิเศษ			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	การสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานประมาณ
๖๑	นางรณงู สายอ้าย	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๕๒-๒-๐๘๖๖๐๐-๑๓๘	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๕๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๕๗๐,๗๖๐ (๓๙,๒๓๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	
๖๒	-ว่าง-		๕๒-๒-๐๘๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	คศ.๑-คศ.๕	๕๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	คศ.๑-คศ.๕	-	-	
๖๓	-ว่าง-		๕๒-๒-๐๘๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	คศ.๑-คศ.๕	๕๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	คศ.๑-คศ.๕	-	-	
๖๔	น.ส.สุปราณี จอมเอียด	ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๕๒-๒-๐๘๖๖๐๐-๑๓๘	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๕๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๕๔๘,๒๐๐ (๓๗,๓๕๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	
๖๕	นางแสงเดือน อุสาห์สิงขร	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๘,๖๔๐ (๑๘,๖๒๐ x ๑๒)	-	
๖๖	นางอัญชลี ศะจี	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๖,๑๖๐ (๑๗,๑๘๐ x ๑๒)	-	



ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๖๗	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๘,๘๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐ ง.ยพ. ว่างเดิม

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๖๘	นางจตุรพิชญา เพชรวิจิต	บ.ร.บ. (การบัญชี)	๕๖-๖-๑๒-๓๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๕๖-๖-๑๒-๓๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๐๓,๒๕๐ (๒๕,๒๗๐ x ๑๒)	-	๓๐๓,๒๕๐
----	------------------------	----------------------	------------------	------------------------	-----	------------------	------------------------	-----	--------------------------	---	---------



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลนาครีว กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลนาครีวตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลนาครีว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของ ทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมี การเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง 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. ยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง 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

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว ๓๐๘



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดลำปาง
ศาลากลางจังหวัดลำปาง
ถนนวิชิตสงคราม ลป ๕๒๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล

เรียน นายอำเภอแจ้ห่ม นายอำเภอเกาะคา นายอำเภอเถิน นายอำเภอแม่เมาะ นายอำเภอเสริมงาม นายอำเภอสบปราบ
นายอำเภอแม่ทะ นายอำเภอห้างฉัตร นายอำเภอวังเหนือ และ นายอำเภอเมืองปาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติ ก.ท.จ.ลำปาง เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล
จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของ
เทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งเทศบาลที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนคร พันธุ์สวัสดิ์)

นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน
ท้องถิ่นจังหวัดลำปาง
เลขานุการ ก.ท.จ.ลำปาง

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร .๐ ๕๔๒๖ ๕๐๑๓

มติ ก.ท.จ.ลำปาง เรื่อง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

ลำดับที่	เทศบาล	แผนเดิม						เพิ่มเติม						จำนวน		
		พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น	ค่าใช้จ่าย ๗ หลังปรับ (%)	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง			ค่าใช้จ่าย ๗ หลังปรับ (%)	
					การกิจ (อัตรา)	ทั่วไป (อัตรา)						การกิจ (อัตรา)	ทั่วไป (อัตรา)			
																การกิจ (อัตรา)
๑๒	ทต.นาครีวี	๒๙	๙	-	๑๓	๙	๒๔.๙๕	+๑/-๒	+๔	-	+๑	+๑	๒๔	๑๐	๒๕.๕๗	รายละเอียดที่ขอปรับปรุง ๑. เห็นชอบปรับลดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา (๑) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๒) เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ป.ง./ข.ง.) สังกัด กองคลัง เหตุผลความจำเป็น - เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล และเป็นตำแหน่งที่มีการจ้างซ้อนกับตำแหน่งอื่น ๒. เห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา (๑) ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน (ป.ง./ข.ง.) สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เหตุผลความจำเป็น ๑. เพื่อให้การบริหารจัดการในด้านต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคล่องตัว ในกรปฏิบัติงาน ๒. เพื่อรองรับภารกิจปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น ๓. เห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา (๑) ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย - คศ.๓) สังกัด กองการศึกษา เหตุผลความจำเป็น ๑. เพื่อให้การบริหารจัดการในด้านต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคล่องตัว ในกรปฏิบัติงาน ๒. เพื่อรองรับภารกิจปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น ๔. ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (๑) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สังกัด กองคลัง) ๕. ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป (๑) ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (สังกัด กองช่าง)
๑	อัตร	๑	อัตร	๑	อัตร	๑	อัตร	๑	อัตร	๑	อัตร	๑	อัตร	๑	อัตร	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๑๔ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลนาครีว (ชั้น ๒)

ผู้มาประชุม

๑. นายธวัช	แก้วเกิด	นายกเทศมนตรีตำบลนาครีว	ประธานกรรมการ
๒. นายสุรินทร์	ฉิมพลี	ปลัดเทศบาลตำบลนาครีว	กรรมการ
๓. น.ส. นันทชญา	สายยศ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายกรวีร์	จีเอ๋ย	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางเกษสุตา	ทนนไชยชมพู	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางอรทัย	ปิงวัง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. น.ส.วิมลวิภา	บุญสม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว นายธวัช แก้วเกิด ประธานการประชุม ได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาครีว

นายธวัช แก้วเกิด ประธานกรรมการ ตามคำสั่ง ที่ ๓๓๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบกับคำสั่งที่ ๗๒๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ เรื่อง เปลี่ยนแปลงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะกรรมการประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาครีว | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลนาครีว | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลนาครีว | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครีว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยเคร่งครัดทุกประการ อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

/๑.ศึกษาวิเคราะห์...

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาครีวในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลนาครีว ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปีตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

นายธวัช แก้วเกิด

ตามที่เทศบาลตำบลนาครีว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี

ประธานกมการฯ

งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นมา

และได้รับอนุมัติจาก ก.ท.จ.ลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้รับแจ้งจากหัวหน้าส่วนราชการ ว่ามีความประสงค์ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จึงได้เชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมในวันนี้ เพื่อพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้นขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ แจ้งรายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาครีว ให้รับทราบเพื่อประกอบการพิจารณาการตัดสินใจให้ความเห็นชอบ การปรับปรุงกรอบอัตรากำลังครั้งนี้

/น.ส.วิมพิริกา...

น.ส.วิมพ์วิภา บุญสม เรียน คณะกรรมการทุกท่าน ดิฉัน นางสาววิมพ์วิภา บุญสม นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ ชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ ขอแจ้งรายละเอียดการระ ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาครีว โดยใช้หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการคำนวณ ณ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลนาครีว มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๙ (งบประมาณรายจ่ายตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งไว้ ๖๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท) ขอเรียนให้ทราบค่ะ

นายธวัช แก้วเกิด ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เสนอการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประธานกรรมการฯ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขอเชิญครับ

นางอรัญญา ปิงวัง เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาครีว และคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉัน นางอรัญญา ปิงวัง กรรมการฯ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ขอเรียนให้ทราบดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติงานของส่วน ราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีการแบ่งส่วนราชการ ภายใน จำนวน ๑ ฝ่าย และมีอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายใน ดังนี้ โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๙ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. งานนิติการ
๔. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานการเจ้าหน้าที่
๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๘. งานสารสนเทศ
๙. งานการเกษตร

มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๘ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

จากการพิจารณาปริมาณงาน และการวิเคราะห์งานภายในสำนักปลัด สำนักปลัดมีความจำเป็น มีความจำเป็นต้องขออนุมัติกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งงานดังกล่าวนี้เป็นงานบริการ สาธารณะ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนเป็นสำคัญ อีกทั้งปัจจุบัน ผู้บริหารมีนโยบายด้านการส่งเสริมสวัสดิการ การช่วยเหลือกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส จึงทำให้ปริมาณงาน เพิ่มขึ้น จากปริมาณงานเดิม

/สำนักปลัดเทศบาล...

สำนักปลัดเทศบาล จึงขอกำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา รายละเอียดตามบัญชีวิเคราะห์คุณภาพปริมาณงานประกอบการเสนอขอปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลนาครีว

นายธวัช แก้วเกิด คณะกรรมการท่านใด จะเสนอความคิดเห็น ขอเชิญครับ

ประธานกรรมการฯ หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอความคิดเห็น ผมจะขอมติที่ประชุม ว่า คณะกรรมการเห็นชอบการกำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขอมติครับ

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยกำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดเทศบาล

นายธวัช แก้วเกิด ขอเชิญผู้อำนวยการกองคลัง เสนอการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) สังกัดกองคลัง ขอเชิญครับ

น.ส.นันทชญาณ์ เรียน ประธานคณะกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉัน นางสาวนันทชญาณ์ กรรมการ

สหายศ ผู้อำนวยการกองคลัง
กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑. งานธุรการ
๒. งานการเงินและบัญชี
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ในส่วนของงานธุรการของกองคลัง ไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานโดยตรง เนื่องจากปัจจุบัน การปฏิบัติงานงานธุรการ ได้นำเอาระบบด้านเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร โซเชียลมีเดียต่างๆ เข้ามาใช้ ทำให้ปริมาณงานด้านงานธุรการมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น กองคลัง จึงจำเป็นต้องขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตราเพื่อปฏิบัติงานธุรการโดยเฉพาะ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ เป็นสำคัญ

กองคลัง จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยขอกำหนดเพิ่มอัตรากำล้าง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำล้างให้เหมาะสมกับงาน และเป็นการรองรับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และเพื่อมิให้กระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลฯ มากเกินไป

นายธวัช แก้วเกิด คณะกรรมการท่านใด จะเสนอความคิดเห็น ขอเชิญครับ

ประธานกรรมการฯ หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอความคิดเห็น ผมจะขอมติที่ประชุม ว่า คณะกรรมการเห็นชอบการกำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำล้าง พนักงานจ้างเทศบาล ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขอมติครับ

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยกำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำล้าง พนักงานจ้างเทศบาล ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง

น.ส.นันทชญาณ์ เรียน ประธานคณะกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน กองคลัง ขอเสนอเห็นควร
กรรมการ ยุบเลิก กรอบอัตรากำล้าง พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิมได้โอนย้ายไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ปัจจุบันจึงเป็นอัตรารว่าง ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ประกอบกับงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ๒ อัตรา ประกอบด้วย นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ และ คนงาน ซึ่งเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ จึงมีความเห็นเห็นว่าเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลและภาระงานซ้ำซ้อนกับตำแหน่งอื่น จึงขอเสนอยุบเลิกกรอบอัตรากำล้างดังกล่าว

นายธวัช แก้วเกิด คณะกรรมการท่านใด จะเสนอความคิดเห็น ขอเชิญครับ

ประธานกรรมการฯ หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอความคิดเห็น ผมจะขอมติที่ประชุม ว่า คณะกรรมการเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง ขอมติครับ

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยยุบเลิกกรอบอัตรากำล้าง พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง

นายธวัช แก้วเกิด ขอเชิญผู้อำนวยการกองช่าง เสนอการขอปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -
ประธานกรรมการฯ ๒๕๖๙) สังกัดกองช่าง ขอเชิญครับ

นายกรวีร์ จีเอัย เรียน ประธานคณะกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน กระผม นายกรวีร์ จีเอัย
กรรมการ ผู้อำนวยการกองช่าง ขอเรียนให้ทราบดังนี้

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ดังนี้

๑. งานธุรการ
๒. งานก่อสร้าง
๓. งานออกแบบ และควบคุมอาคาร
๔. งานสาธารณูปโภค
๕. งานผังเมือง

กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา

ด้วยปัจจุบัน กองช่าง มีรถยนต์อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน ๑ คัน เพื่อใช้ในการ ออกสำรวจ ควบคุม งานก่อสร้าง และเดินทางติดต่อประสานงานราชการ ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ซึ่งจะต้อง มีพนักงานผู้รับผิดชอบในการขออนุญาตใช้รถยนต์ การขับรถยนต์ การดูแลรักษา การทำความสะอาด การตรวจสอบสภาพรถยนต์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ การแก้ไขข้อบกพร่องขั้นต้นของรถยนต์ การรายงานการใช้รถยนต์ประจำวัน เพื่อรวบรวมไว้เป็นหลักฐานเอกสารไว้รับตรวจจากหน่วยงานตรวจสอบ ตามระเบียบฯ ที่กำหนด

ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามอำนาจหน้าที่ ตามนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลัง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

ดังนั้น กองช่าง จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยขอกำหนดเพิ่ม อัตรากำลัง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการกำหนดกรอบ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน และเป็นการรองรับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น สามารถให้บริการประชาชนได้ อย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และเพื่อมิให้กระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหาร งานบุคคลฯ มากเกินไป ครับ

นายธวัช แก้วเกิด คณะกรรมการท่านใด จะเสนอความคิดเห็น ขอเชิญครับ

ประธานกรรมการ หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอความคิดเห็น ผมจะขอมติที่ประชุม ว่า
คณะกรรมการเห็นชอบการกำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้างเทศบาล ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขอมติครับ

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ให้กำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้างเทศบาล ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง

/นายธวัช...

นายรัช แก้วเกิด ขอเชิญผู้อำนวยการกองการศึกษา เสนอการขอปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี
ประธานกรรมการฯ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) สังกัดกองการศึกษา ขอเชิญครับ

นางเกษสุดา เรียน ประธานคณะกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉัน นางเกษสุดา หนั้นไชยชมภู
กรรมการ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ขอเรียนให้ทราบ ว่า เนื่องจากกองการศึกษา เป็นกองที่
จัดตั้งขึ้นใหม่ ในส่วนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง
๓ ปี แต่เมื่อพิจารณาในส่วนอัตรากำล้างของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครีว ปัจจุบันมีกรอบ
อัตรากำล้าง พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครีว จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบัน โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครีว มีจำนวนเด็กนักเรียน ๑๑๑ คน มีพนักงานครูเทศบาล
(สายงานการสอน) จำนวน ๔ อัตรา ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลใน
สถานศึกษา ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้ สายงาน
การสอน (สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า ๑๑๙ คน) จำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๘๑-๑๑๙ คน มีจำนวน
สายงานการสอน จำนวน ๘ อัตรา รายละเอียดการคำนวณอัตรากำล้างพนักงานครู ดังเอกสารประกอบการประชุม
ที่ได้เสนอไปแล้วนั้น

ดังนั้น กองการศึกษา จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยขอกำหนด
เพิ่มอัตรากำล้าง พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู (ครูผู้ช่วย - คศ.๓) จำนวน ๔ อัตรา ทั้งนี้การสรรหาตำแหน่ง
จะกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำล้างจากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเรียบร้อยแล้ว ซึ่งงบประมาณ
ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเป็นงบประมาณที่ต้องขอรับเงินอุดหนุนจากรมส่งเสริมฯ จึงไม่กระทบต่อภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาล ขอเรียนให้ทราบค่ะ

นายรัช แก้วเกิด คณะกรรมการท่านใด จะเสนอความคิดเห็น ขอเชิญครับ

ประธานกรรมการฯ หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอความคิดเห็น ผมจะขอมติที่ประชุม ว่า
คณะกรรมการเห็นชอบการให้ปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำล้าง
พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู (ครูผู้ช่วย - คศ.๓) จำนวน ๔ อัตรา สังกัดกองการศึกษา ขอมติครับ

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ให้กำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำล้าง พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู (ครูผู้ช่วย - คศ.๓) จำนวน ๔ อัตรา
สังกัดกองการศึกษา

นายรัช แก้วเกิด เรียนคณะกรรมการทุกท่าน ตามที่กระผมได้ตรวจสอบเอกสารอัตรากำลังของเทศบาล
ประธานกรรมการฯ ตำบลนาครีวปัจจุบัน มีตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งผู้ครองตำแหน่งเดิมได้โอนย้ายไปดำรงตำแหน่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ตั้งแต่วันที่ ๑
สิงหาคม ๒๕๖๘ จึงเป็นอัตรารว่าง จึงขอเรียนปรึกษาหารือ ว่า ควรคงตำแหน่งไว้ หรือควรถูกลดตำแหน่ง
หรือไม่ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

นางอรัทัย ปิงวัง เรียน ประธานคณะกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉัน มีความเห็นว่าปัจจุบัน
กรรมการ/เลขานุการ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) กำหนดสายงานบริหารท้องถิ่น จำนวน
๑๒ อัตรา มีตำแหน่งปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล ณ ปัจจุบันมีท่านปลัดเทศบาล เป็นผู้กำกับ ควบคุม ดูแล
และการสั่งการ การควบคุมดูแลพนักงานฝ่ายประจำ การบริหารงานภายในองค์กร จึงอยู่ในความดูแลของ
ท่านปลัดเทศบาล ซึ่งตำแหน่งรองปลัดเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ตามที่ท่านปลัดเทศบาลมอบหมาย ฉะนั้นอำนาจ
หน้าที่การบริหารงานจึงเป็นอำนาจของปลัดเทศบาล ประกอบกับปัจจุบันเทศบาลตำบลนาครีว มีส่วนราชการ
ภายใน แบ่งออกเป็น ๑ ส่วน ๓ กอง แต่ละกองมีหัวหน้าส่วนราชการกำกับดูแลเบื้องต้น จึงมีความเห็นว่าเห็นควร
ยุบเลิกตำแหน่งรองปลัดเทศบาลดังกล่าว เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

นายรัช แก้วเกิด คณะกรรมการท่านใด จะเสนอความคิดเห็น ขอเชิญครับ
ประธานกรรมการฯ หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอความคิดเห็น ผมจะขอมติที่ประชุม ว่า
คณะกรรมการเห็นชอบการให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยยุบเลิกกรอบอัตรากำลัง
ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ขอมติครับ

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ให้ยุบเลิกกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

นายรัช แก้วเกิด สรุปที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -
ประธานกรรมการฯ ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา

๑.๑ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา
สังกัด กองคลัง

๒. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

๒.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา
สังกัด สำนักปลัดเทศบาล

๓. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานจ้างเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา

๓.๑ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง

๓.๒ ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
สังกัด กองช่าง

๔. ข้อกำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา


๔.๑ ตำแหน่ง ครู (ครูผู้ช่วย -คศ.๓) จำนวน ๔ อัตรา
โดยขอรับการจัดสรรอัตรากำล้างจากรวมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การสรรหาตำแหน่ง
จะกระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำล้างจากรวมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น


มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ จัดทำรายงานการประชุมพร้อมเอกสารประกอบการ
ปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลนาครีว ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๙ เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

นายธวัช แก้วเกิด ในวาระอื่นๆ นี้ มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อราชการจะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ
ประธานกรรมการฯ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมการพิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผน
อัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย ผมขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุม เวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกการประชุม
(นางสาววิมพิวิภา บุญสม)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายธวัช แก้วเกิด)
ประธานกรรมการฯ



คำสั่งเทศบาลตำบลนาครี

ที่ ๗๒๑/๒๕๖๘

เรื่อง เปลี่ยนแปลงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลนาครี ที่ ๓๓๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น

เนื่องจาก เทศบาลตำบลนาครี มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนบุคลากร ประกอบกับการจัดตั้งกองการศึกษาขึ้นใหม่ ทำให้กรอบอัตรากำลังมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาครี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลนาครี มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กอปรกับ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงเปลี่ยนแปลงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาครี | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลนาครี | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลนาครี | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นิกรพิพากกรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยเคร่งครัดทุกประการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายรัช แก้วเกิด)

นายกเทศมนตรีตำบลนาครี



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. นายกเทศมนตรีตำบลนาครีว | 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 ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึงเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลนาครีวทราบ

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายทวี สารใจวงศ์)

นายกเทศบาลตำบลนาครีว

คำแถลงงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ส่วนที่ 1

คำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ของ

เทศบาลตำบลนาครีว

อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง



คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาครีว

บัดนี้ ถึงเวลาที่ผู้บริหารท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาครีว จะได้เสนอร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาเทศบาลตำบลนาครีวอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลตำบลนาครีว จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลัง ตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ณ วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 68,141,275.50 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 117,566,078.80 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

1.1.4 รายการกันเงินไว้แบบก่อนนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 0.00 บาท

1.1.5 รายการกันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อนนี้ผูกพัน จำนวน 0.00 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2.1 รายรับจริง จำนวน 63,626,675.33 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	360,432.36	บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	475,872.60	บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	398,327.90	บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	จำนวน	0.00	บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	68,167.56	บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00	บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	26,714,153.97	บาท
หมวดเงินอุดหนุน	จำนวน	35,609,720.94	บาท

2.2 รายจ่ายจริง จำนวน 54,681,281.29 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	23,204,187.21	บาท
งบบุคลากร	จำนวน	17,048,991.66	บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	12,472,512.42	บาท
งบลงทุน	จำนวน	1,194,790.00	บาท



- 2.4 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท
- 2.5 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท
- 2.6 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท
- 2.7 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท



คำแถลงงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
เทศบาลตำบลนาครีว
อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	360,432.36	295,000.00	280,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	475,872.60	513,100.00	477,600.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	398,327.90	240,000.00	390,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	68,167.56	20,200.00	20,100.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	1,302,800.42	1,068,300.00	1,167,700.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	26,714,153.97	24,530,000.00	23,532,300.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	26,714,153.97	24,530,000.00	23,532,300.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	35,609,720.94	34,401,700.00	37,300,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	35,609,720.94	34,401,700.00	37,300,000.00
รวม	63,626,675.33	60,000,000.00	62,000,000.00



คำแถลงงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
เทศบาลตำบลนาครีว
อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	23,204,187.21	24,227,334.00	27,137,976.00
งบบุคลากร	17,048,991.66	19,977,976.00	20,619,340.00
งบดำเนินงาน	12,472,512.42	13,579,290.00	13,034,884.00
งบลงทุน	1,194,790.00	1,433,400.00	459,000.00
งบเงินอุดหนุน	760,800.00	782,000.00	748,800.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	54,681,281.29	60,000,000.00	62,000,000.00



