



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลนาครี
อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง



ประกาศเทศบาลตำบลนาครีว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (รวมแก้ไข
เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และ ข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ประกอบกับมติ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖
จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาครีว
ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดตามแผนอัตรากำลังแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทวี สารใจวงศ์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาครีว



คำนำ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนาครีว จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลนาครีวจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบข้อกฎหมายที่กำหนด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เทศบาลตำบลนาครีว
อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. คำแถลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล.

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลนครวิ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวประเภทตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐาน วิชยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเงื่อนไข การลดระยะเวลาตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิยฐานะ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลสำหรับลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดตำแหน่งลูกจ้างและคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำของเทศบาล โดยกำหนดแยกตามลักษณะงาน และกลุ่มงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับพนักงานจ้าง อัตราค่าตอบแทน และแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดทำแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้างรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและ วิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (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 และ เงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อน เงินเดือนได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครู และ บุคลากรทางการศึกษา

๑.๗ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลนาครีว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ปรับบัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกระทรวงการคลัง

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาครี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลนาครี ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนามูลฐานขององค์กรเทศบาลตำบลนาครี

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลนาครี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

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

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาครี | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลนาครี | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลนาครี | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |

๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เป็นกรรมการและเลขานุการ

๖. นักทรัพยากรบุคคล

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

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

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

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากกรอบแนวคิดดังกล่าว เทศบาลตำบลนาครี จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑) สำนักปลัดเทศบาล

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) หน่วยตรวจสอบภายใน

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

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม เทศบาลตำบลนาครี พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างจำนวน ๙ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๙ อัตรา และพนักงานจ้าง ศพด.ทต.นาครี ๓ อัตรา และพนักงานจ้าง โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี ๒ อัตรา ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นิติกร ๕. นักวิชาการสาธารณสุข ๖. นักพัฒนาชุมชน ๗. นักวิชาการศึกษา ๘. เจ้าพนักงานธุรการ ๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒. พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล ๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒ ๑ ๑	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑. ภารโรง ๒. คนงานประจำรถขยะ ๓. พนักงานดับเพลิง ๔. คนงาน ๕. พนักงานขับรถยนต์	๑ ๑ ๒ ๑ ๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานครูเทศบาล	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาครี</u>		
	๑. ครู คศ. ๒	๒	
	๒. ครูผู้ช่วย	๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. ผู้ดูแลเด็ก	๓	
	<u>โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี</u>		
บริหารสถานศึกษา	๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	
พนักงานครูเทศบาล	๑. ครู คศ.๒	๒	
	๒. ครู คศ.๑	๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติงานธุรการและการเงิน)	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑. ภารโรง	๑	

สำนักปลัดเทศบาล ปัจจุบันมีรถยนต์ส่วนกลางในความรับผิดชอบ จำนวน ๓ คัน แต่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง จำนวน ๑ อัตรา ดังนั้นเพื่อให้จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ จึงกำหนดเพิ่มประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะต่างๆ เกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

ในส่วนของงานอื่นๆ มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลนาครีว มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม หากในอนาคตมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น สำนักปลัดเทศบาล จะใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่มีอยู่ ให้ช่วยปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้าง ๒ อัตรา ดังนี้

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

กองคลัง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม

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

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

กองช่าง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการควบคุมการตรวจสอบเกี่ยวกับการเงินและงานอื่นๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่โดยขึ้นตรงต่อนายกเทศมนตรีตำบลนาครี

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

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

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

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วยจำนวนชั่วโมงต่อ ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมงมี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ X ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที
จากหลักการดังกล่าวจึงสรุปเป็นปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

ตารางวิเคราะห์ปริมาณงาน

ส่วนราชการ/สายงาน	อัตรากำลังที่ต้องการ ตามปริมาณงานที่มี	กรอบอัตรากำลังที่มี	หมายเหตุ
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>			
๑. งานบริหารงานทั่วไป	๖.๘๑	๓	
๒. งานการเจ้าหน้าที่	๒.๖๘	๒	
๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓.๐๒	๒	
๔. งานนิติการ	๑.๐๗	๑	
๕. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒.๕๖	๑	
๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๐.๐๕	๓	
๗. งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม	๒๐.๐๕	๑๕	
๘. งานกีฬา และนันทนาการ	๑.๕๐	๑	
๙. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒.๖๐	๓	
๑๐. งานสารสนเทศ	๑.๑๐	๑	
๑๑. งานการเกษตร	๐.๙๕	๑	
<u>กองคลัง</u>			
๑. งานธุรการ	๑.๒	๑	
๒. งานการเงินและบัญชี	๒.๖๕	๒	
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓.๔๑	๓	
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓.๕	๓	
<u>กองช่าง</u>			
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	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>			
๑. งานตรวจสอบภายใน	๐.๕๖	๑	

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

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

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน มาเปรียบเทียบกับวิเคราะห์แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน ว่ามีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ จากเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลนาครีว จึงนำข้อมูลของเทศบาลที่มีขนาดเดียวกันมาเปรียบเทียบจำนวนพนักงานและตำแหน่งงานในองค์กร รายละเอียดดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง/สังกัด ในอปท.	ชื่อ อปท.	
		เทศบาลตำบลนาครีว	เทศบาลตำบลแม่ทะ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖		๕๘,๐๐๐,๐๐๐	๕๕,๑๘๖,๙๐๐
	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	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
พนักงานเทศบาล	ครู	๔	๒
พนจ.ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑
	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓
พนจ.ทั่วไป	คนงาน(งานการศึกษา)	-	๑

ประเภท	ตำแหน่ง/สังกัด ในอปท.	ชื่อ อปท.	
		เทศบาลตำบลนาครีว	เทศบาลตำบลแม่ทะ
	โรงเรียนเทศบาล		
พนักงานเทศบาล	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-
	ครู	๔	-
พนจ.ตามภารกิจ	บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	-
พนจ.ทั่วไป	ภารโรง	๑	-
	กองคลัง		
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
พนจ.ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑
	พนักงานสูบน้ำ	๒	-
พนจ.ทั่วไป	พนักงานสูบน้ำ	-	๑
	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๒
	คนงาน	-	๑
	หน่วยตรวจสอบภายใน		
พนักงานเทศบาล	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑

๓.๘ เทศบาลตำบลนาครี มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ตามสายงาน ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือ ลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ใน เรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไป ใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลนาครี มีสภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบกว้าง มีภูเขาและป่าโปร่งสลับทางด้าน ทิศตะวันออก 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 เกิดการชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะในชุมชนไม่เพียงพอ ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล อาจก่อให้เกิดอาชญากรรม ความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนได้
- ๑.๓ น้ำสำหรับอุปโภคบริโภค เนื่องจากระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ระบบประปาบางหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐาน และไม่มีภาชนะสำหรับกักเก็บน้ำเพื่อการบริโภค
- ๑.๔ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากพื้นที่ทำการเกษตรเป็นพื้นที่สูง ทำให้การสูบน้ำด้วยระบบพลังงานไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไปไม่ถึง ประกอบกับลำเหมืองส่งน้ำเกิดการชำรุด รั่วซึม

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- (๑) เทศบาลตำบลนาครี จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร 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. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๓.๑ ยาเสพติดระบายนในกลุ่มวัยทำงาน เยาวชน และนักเรียน
- ๓.๒ ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง
- ๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- (๑) เทศบาลดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องกัน ตรวจจับ จับกุม ผู้เสพ/ผู้ค้า และล่าับดักกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง
- (๒) แต่งตั้ง อปพร. ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในช่วงเทศกาลต่างๆ
- (๓) จัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เพิ่มขึ้น

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

๔.๑ งบประมาณไม่เพียงพอ

๔.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- (๑) จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- (๒) เน้นการบริหารส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
- (๓) การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมืองการปกครอง

๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๕.๑ สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๕.๒ กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม

๕.ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- (๑) จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม พัฒนา ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น
- (๒) จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๖. ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๖.๑ ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา/สวนสาธารณะ

๖.๒ ประชาชนใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์

๖.๓ สารเคมีตกค้างในอาหาร

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

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

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

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

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการ

- (๑) ณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยากและเกิดมลพิษ
- (๒) จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปล่อยพันธ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาครี

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

เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครี สามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องในการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้านตามสภาพปัญหา ข้อเท็จจริง และความต้องการของท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ โดยแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ กลุ่มภารกิจได้แก่

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี 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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การจัดให้มีตลาดกลางชุมชน
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) 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 ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการให้อำนาจเทศบาลดำเนินการวิเคราะห์และพัฒนาภารกิจให้ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

นอกจากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน เทศบาลตำบลนาครี ยังมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจุดแข็ง จุดอ่อนและอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจดังนี้

วิสัยทัศน์

**“ นาคีรวันอยู่ เชิดชูคุณธรรม หัตถกรรมล้ำค่า ประชาสามัคคี
ลำน้ำจางหล่อเลี้ยงชีวี 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 การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาครี ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยกระบวนการประชาคม ให้มีการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ” โดยยึดหลักประสานความร่วมมือจากกลุ่มองค์กรหลัก คือ กลุ่ม/องค์กร ประชาชน กรรมการหมู่บ้าน สมาชิกสภาเทศบาล ใช้กระบวนการประชาคมกระตุ้นและระดมความคิดจากประชาชน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการจัดทำวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนาครี ซึ่งมาจากการวิเคราะห์ปัญหา

และความต้องการของประชาชนที่จะนำพาพี่น้องประชาชนไปสู่ความเป็นอยู่ที่ยั่งยืน ควบคุมคุณธรรม การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการทุกขั้นตอน ในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรโดยเฉพาะฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาครีทุกท่าน รวมถึงบุคลากรในหน่วยงาน และประชาชนทุกภาคส่วนซึ่งรวมเป็นองค์ที่สำคัญ 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 จุดอ่อน ของเทศบาลตำบลนาครี 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.น้ำอุปโภคบริโภคของประชาชนมีการปนเปื้อนของสารฟลูออไรด์และหินปูนขาว

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 วิธีปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลง 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 ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นล้านนาที่งดงาม ๓. เป็นพื้นที่ที่ไม่เสี่ยงต่อสาธารณภัย เช่น โคลนถล่ม น้ำท่วมขังในเวลานาน	๑. ขาดการสืบทอดศิลป วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. การย้ายถิ่นของวัยแรงงานทำให้ในชุมชนมีวัยพึ่งพิงเป็นจำนวนมาก ๓. ไม่มีเจ้าหน้าที่ภายในเทศบาลตำบลนาครีที่มีความรู้ด้านสาธารณสุข

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

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

๔) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

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

๕) การวิเคราะห์ Swot ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

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

ภารกิจหลัก

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

๕. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสวัสดิการชุมชน

๖. การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ภารกิจรอง

๑. การศึกษา

๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลนาครีว ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ซึ่งเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่ และภาระค่าใช้จ่าย

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา ไว้ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล	จำนวน ๒๕ อัตรา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๓ อัตรา
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๙ อัตรา
๔. พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๘ อัตรา
๕. พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๙ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลนาครีว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานในสำนักปลัดเทศบาล จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานพนักงานขับรถยนต์ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ เนื่องจากเทศบาลตำบลนาครีว มีรถยนต์ส่วนกลางที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน ๓ คัน แต่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์เพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ในส่วนกองคลัง และกองช่าง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลนาครีว ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน 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 งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๘ งานกีฬาและนันทนาการ ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานสารสนเทศ ๑.๑๑ 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 งานสาธารณสุขโรค ๓.๕ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค ๓.๕ งานผังเมือง	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนาครีว ได้ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึก ข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ 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	-	-	-	
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	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี								
ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑ - คศ.๕	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติงาน ธุรการและการเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด. เทศบาลตำบลนาครี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-		รอจัดสรร จากกรม
ครู คศ.๑ - คศ.๕	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปจ./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด หมายเหตุ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๔	๕๖	๕๖	๕๖	+๒	-	-	



๙. บัญชีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

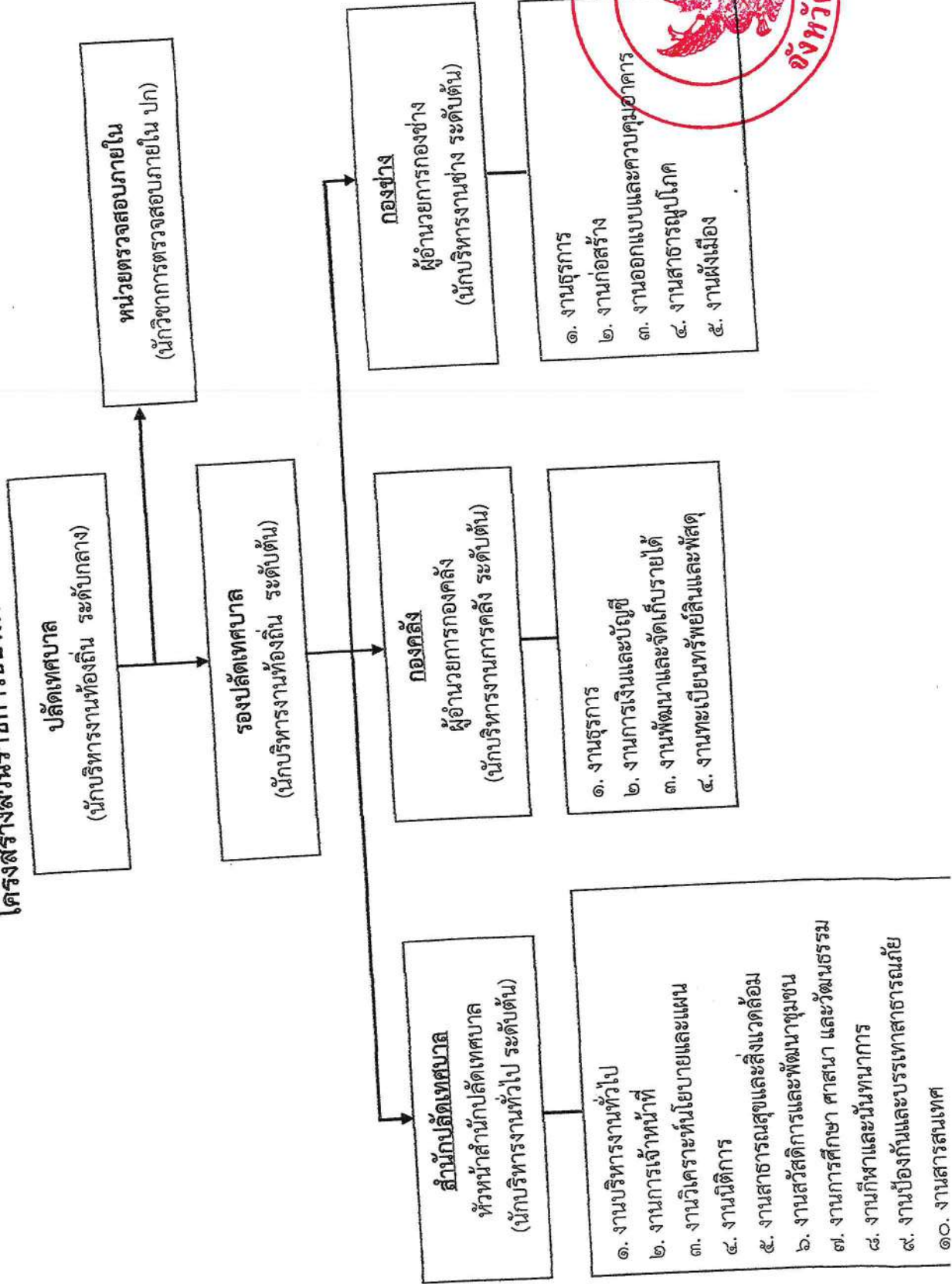
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่เสียไปปัจจุบัน			บริหารตำแหน่งที่คาดว่าว่างจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			บริหารกำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวน	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ค่าจ้าง (๒)	ว่างจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เต็ม/ลด			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
							๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕						
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๘๒๖,๒๖๐	๑๒๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๖๘๐	๑,๐๓๗,๕๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๖๘๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๓๖๐	๑๗,๓๖๐	๑๗,๓๖๐	๕๙๗,๕๖๐	๑๗,๓๖๐	๑๗,๓๖๐
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) นักบริหารงานเทศบาล นักวิชาการสาธารณสุข นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้าง	ต้น	๑	๑	๓๖๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๓๗,๐๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๔		ขก.	๑	๑	๔๕๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๑๖๐	๑๓,๑๖๐	๑๓,๑๖๐	๔๖๘,๗๒๐	๑๓,๑๖๐	๑๓,๑๖๐
๕		ขก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๖		ป.ก.	๑	๑	๒๔๕,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๖๓,๑๔๐	๒๖๓,๑๔๐	๒๖๓,๑๔๐
๗		ป.ก.	๑	๑	๒๓๓,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๕,๙๔๐	๒๔๕,๙๔๐	๒๔๕,๙๔๐
๘		ขก.	๑	๑	๔๐๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๒,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๙		ป.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๔,๙๔๐	๒๓๔,๙๔๐	๒๓๔,๙๔๐
๑๐		ป.ง.	๑	๑	๑๗๗,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๔,๓๔๐	๑๘๔,๓๔๐	๑๘๔,๓๔๐
๑๑		ข.ง.	๑	๑	๓๓๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๔๔๕,๗๒๐	๔๔๕,๗๒๐	๔๔๕,๗๒๐
๑๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๙๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๘๐	๘,๐๘๐	๘,๐๘๐	๔๐๑,๒๔๐	๔๐๑,๒๔๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๓๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๓๔๐,๙๖๐	๓๔๐,๙๖๐	๓๔๐,๙๖๐
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุก (พิเศษ ๙,๙๐๐)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๘๐๐	๑๒๒,๘๐๐	๑๒๒,๘๐๐
๑๕	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๔๐,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๑๔๖,๓๔๐	๑๔๖,๓๔๐	๑๔๖,๓๔๐
๑๖	การโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	คนงานประจำขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	คนงาน		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	พนักงานขับรถบรรทุก		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	โรงเรียนเทศบาลวัดสวนหวด		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐



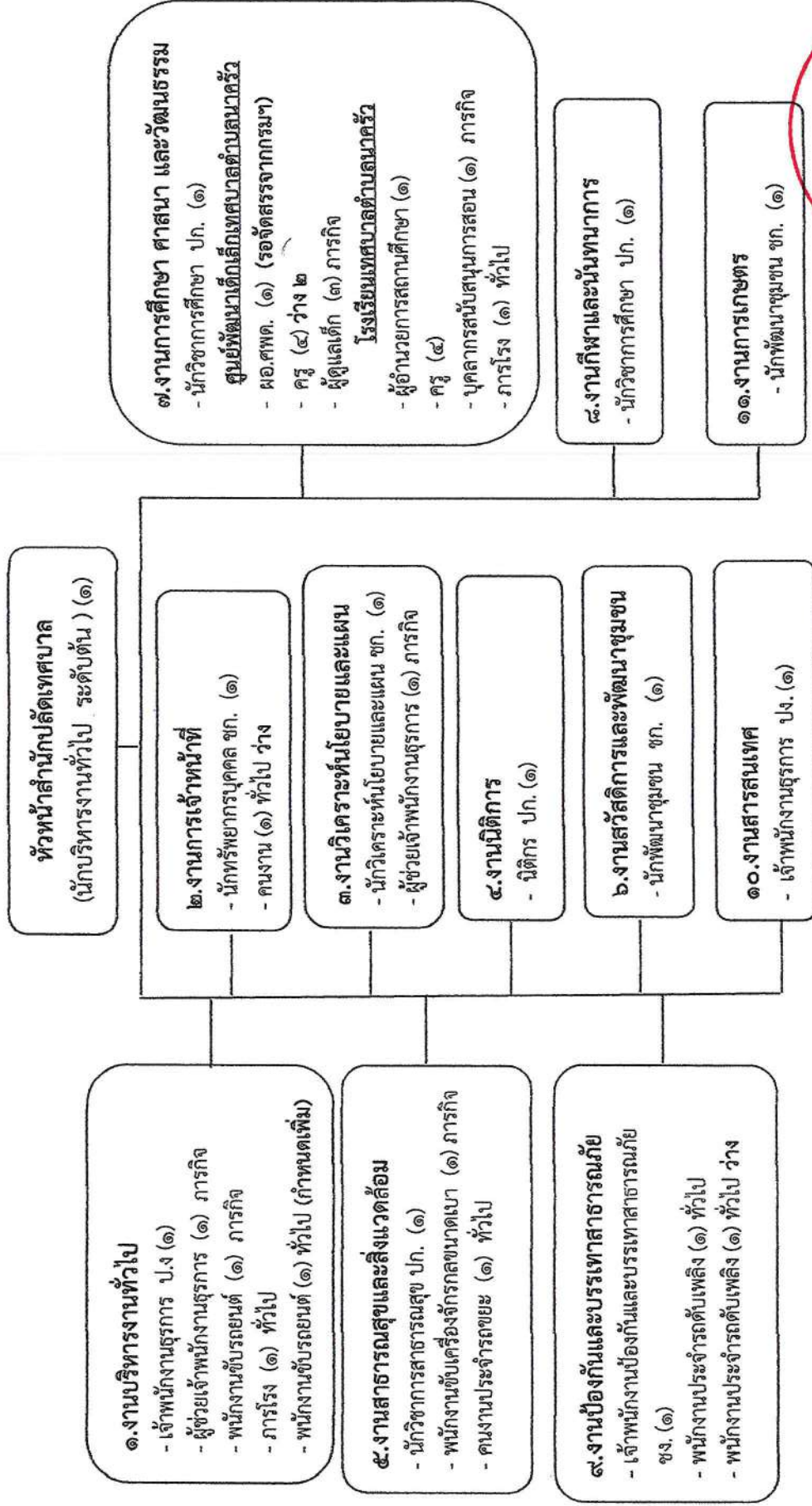
๓. เงินอุดหนุนที่รัฐบาลอุดหนุนให้ ๓๔,๔๐๑,๗๐๐ บาท



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาครี



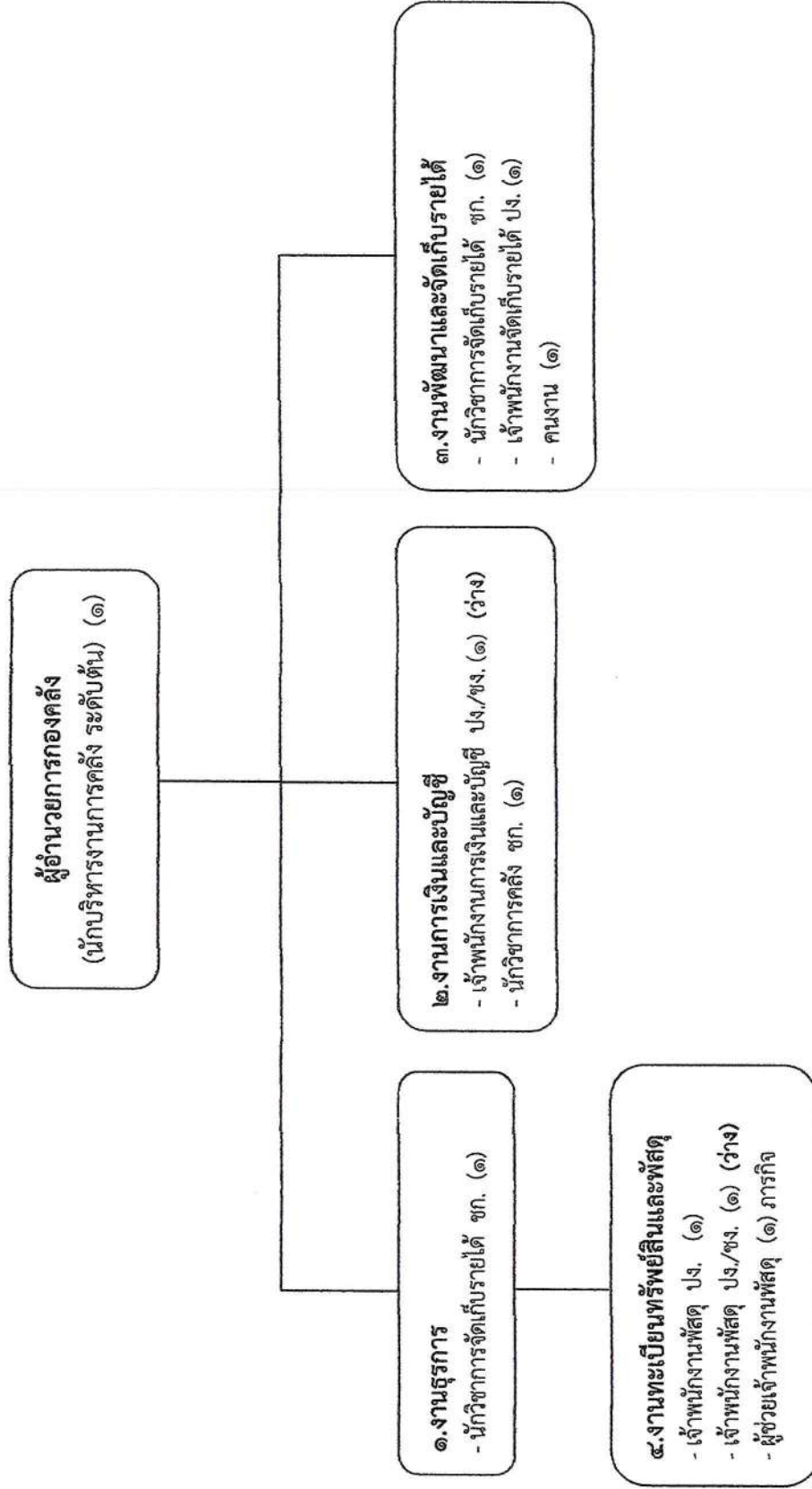
โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



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



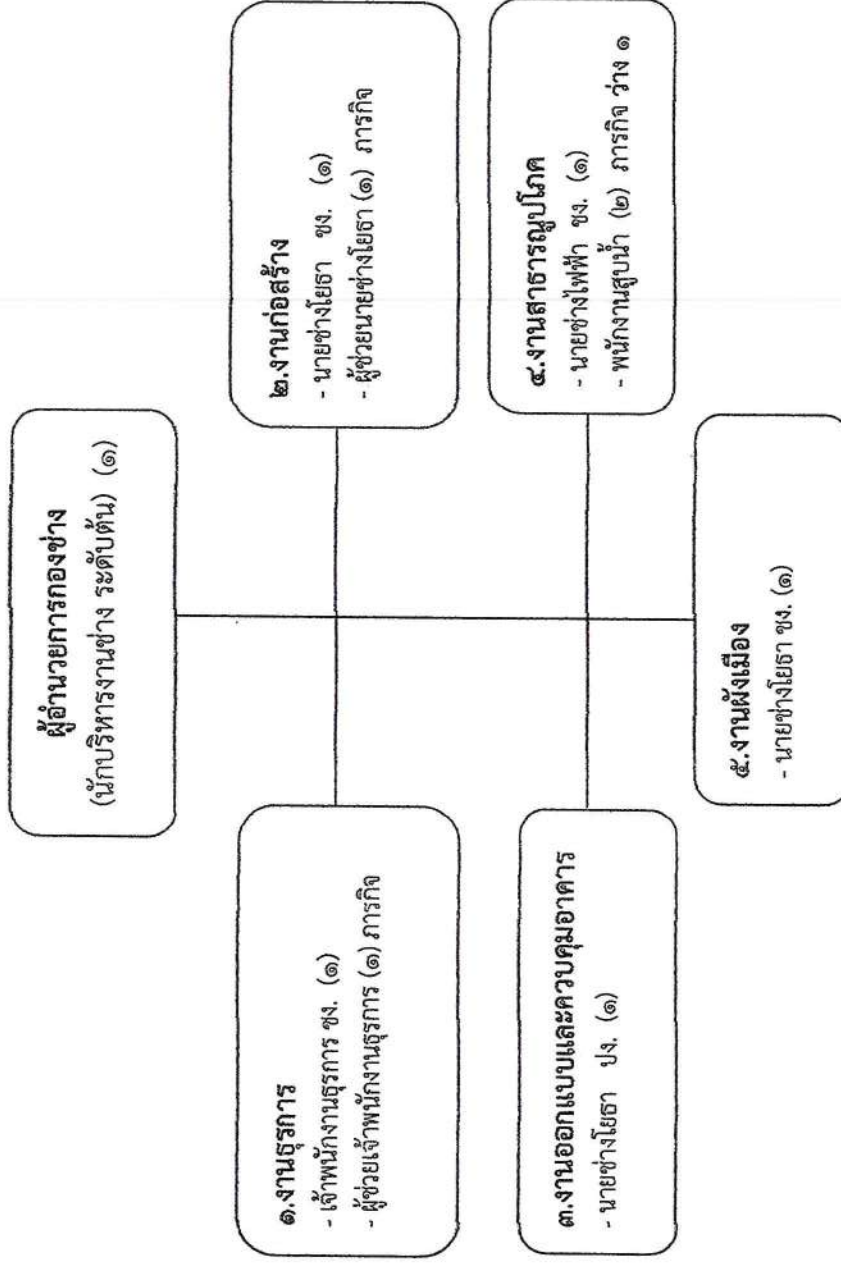
โครงสร้างองค์กร



จำนวนที่มีคนครอง	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ภารกิจ	ทั่วไป
	๑	-	-	๒	-	-	๑	๑



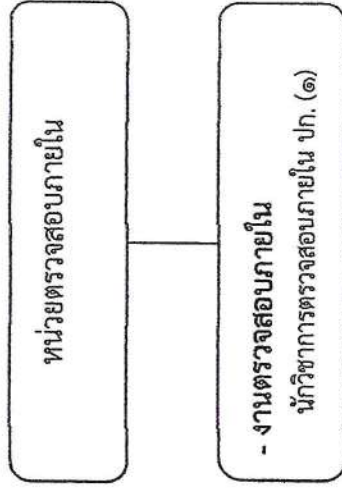
โครงสร้างกองช่าง



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



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



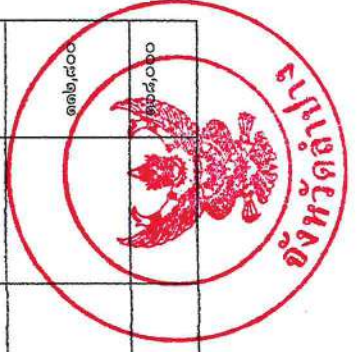
จำนวนที่มีครอง	อำนาจการ			วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		พนักงาน ครูเทศบาล
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	



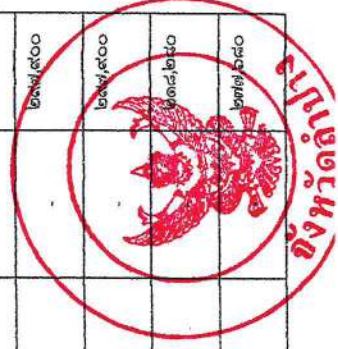
๑๑. บัญชีจัดคณลงสู่ตำแหน่งและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑	นายศักดิ์ เทนเจริญ	ร.ม. (การเมืองและการปกครอง)	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒,๒๕๐ (๒๕,๑๒๕ x ๒)	๕๕,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐ x ๒)	๕๕,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐ x ๒)	๕๕๓,๖๕๐
๒	นางศิริรัตน์ วงศ์ปิ่นดี	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑,๐๐๐ (๒๕,๕๐๐ x ๒)	๕๑,๐๐๐ (๒๕,๕๐๐ x ๒)	-	๕๕๒,๖๕๐
ส่วนปลัดเทศบาล (๑๑)												
๓	พนักงานเทศบาล											
๓	นายบุญพันธ์ บุตรคำ	ศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕,๕๕๐ (๒๕,๖๓๐ x ๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๒)	-	๕๕๓,๕๕๐
๔	นางสาววิภา บุญสม	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ชก.	๕๕,๕๕๐ (๒๕,๖๓๐ x ๒)	-	-	๕๕๕,๕๕๐
๕	นายวิมล มาปิ่น	ศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงาน	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงาน	ชก.	๕๕,๕๕๐ (๒๕,๖๓๐ x ๒)	-	-	๕๕๕,๕๕๐
๖	นายอภิสิทธิ์ จิรสันจิต	น.บ. (นิติศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๕๕,๕๕๐ (๒๕,๖๓๐ x ๒)	-	-	๕๕๕,๕๕๐
๗	น.ส.ชญานิษฐ์ อินใจวงศ์	พ.ม. (พยาบาลศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๕๕,๕๕๐ (๒๕,๖๓๐ x ๒)	-	-	๕๕๕,๕๕๐
๘	นางกฤษฎา ไชยบุญ	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕,๕๕๐ (๒๕,๖๓๐ x ๒)	-	-	๕๕๕,๕๕๐
๙	นายกฤษฎา บุญมาวง	ว.ท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๕๕,๕๕๐ (๒๕,๖๓๐ x ๒)	-	-	๕๕๕,๕๕๐
๑๐	นางสาวอรุณ จิตดี	ป.ส. (การเลขานุการ)	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๕๕,๕๕๐ (๒๕,๖๓๐ x ๒)	-	-	๕๕๕,๕๕๐
๑๑	นายเนิ่นศักดิ์ มาตุลี	ร.บ.ม. (การบริหารงานท้องถิ่น)	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	จ.พ.ง.ป้องกัน	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	จ.พ.ง.ป้องกัน	ชก.	๕๕,๕๕๐ (๒๕,๖๓๐ x ๒)	-	-	๕๕๕,๕๕๐
๑๒	น.ส.ัญญารัตน์ วงศ์สวัสดิ์	ป.ส. (การบัญชี)		ผู้ช่วย จ.พ.ง.ธุรการ	-		ผู้ช่วย จ.พ.ง.ธุรการ	-	๕๕,๕๕๐ (๒๕,๖๓๐ x ๒)	-	-	๕๕๕,๕๕๐
๑๓	นางสาว...			พนักงานขับรถ	-		พนักงานขับรถ	-	๕๕,๕๕๐ (๒๕,๖๓๐ x ๒)	-	-	๕๕๕,๕๕๐
๑๔	นายสมศักดิ์ วงศ์เรือน	ม.๖		พ.น.ง.ขับรถเครื่องจักรกล	-		พ.น.ง.ขับรถเครื่องจักรกล	-	๕๕,๕๕๐ (๒๕,๖๓๐ x ๒)	-	-	๕๕๕,๕๕๐
๑๕	น.ส.อนุชิตา เชื้อคำลือ	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์)		ผู้ช่วย จ.พ.ง.ธุรการ	-		ผู้ช่วย จ.พ.ง.ธุรการ	-	๕๕,๕๕๐ (๒๕,๖๓๐ x ๒)	-	-	๕๕๕,๕๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑๖	นายสุวัฒน์ พรหมคำ	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายอดิสร เกียรติกุล	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายโสภณ กริอุทัย	ป.๔	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑๐๘,๐๐๐
โรงเรียนเทศบาลวัดสวนแก้ว												
พนักงานครูเทศบาล												
๒๒	นายวิเชษฐ์ ถึงภาค	ป.บัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๕๒-๒-๐๑-๖๕๐๐-๒๑๒	ผู้บริหารสถานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชก. พิเศษ	๕๒-๒-๐๑-๖๕๐๐-๒๑๒	ผอ.สถานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชก. พิเศษ	๖๓๒,๐๐๐ (๕๓,๐๐๐ X ๑๒)	๖๓,๒๐๐ (๕,๒๐๐ X ๑๒)	๖๓,๒๐๐ (๕,๒๐๐ X ๑๒)	๗๓๐,๔๐๐
๒๓	นางงามมิ่งมณี วงศ์กัณหะ	ศษ.บ. (อนุบาลศึกษา)	๕๒-๒-๐๑-๖๕๐๐-๒๑๓	ครู	คศ.๒	๕๒-๒-๐๑-๖๕๐๐-๒๑๓	ครู	คศ.๒	๔๐๘,๔๘๐ (๓๔,๘๘๐ X ๑๒)	๔๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๔๘,๔๘๐
๒๔	นางจรรยา ลิ้มประเสริฐ	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๑-๖๕๐๐-๒๑๔	ครู	คศ.๒	๕๒-๒-๐๑-๖๕๐๐-๒๑๔	ครู	คศ.๒	๓๖๒,๘๘๐ (๓๐,๒๔๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๘,๘๘๐
๒๕	นางสาวพัชรา ดวงเวียง	วท.บ. (เวชภัณฑ์)	๕๒-๒-๐๑-๖๕๐๐-๒๑๕	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๑-๖๕๐๐-๒๑๕	ครู	คศ.๑	๓๕๒,๒๘๐ (๓๐,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๒๘๐
๒๖	นางสาวอัญญาทิพย์ จิงแก้ว	คุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	๕๒-๒-๐๑-๖๕๐๐-๒๑๖	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๑-๖๕๐๐-๒๑๖	ครู	คศ.๑	๒๒๘,๐๘๐ (๑๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๘,๐๘๐
๒๗	พนักงาณคลัง น.ส. จลิศา ยาน	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๓๕๒๙-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและ ธุรการ)	-	๓๕๒๙-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและ ธุรการ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๘	นายสุทัศน์ จั่มเหล็ก	ป.๒	๒๓๗๘-๔	ภารโรง	-	๒๓๗๘-๔	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนครชัย											
๒๙	นาง- -			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-			รอจัดสรรจากกรม
๓๐	นางบุญ สายอ้าย	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๒	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๒	๓๙๙,๓๒๐ (๓๙๙,๓๒๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๕๑,๓๒๐
๓๑	นาง- -	ปริญญาตรี	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๑- คศ.๕	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๑- คศ.๕	๑๘๕,๒๘๐ (๑๘๕,๔๘๐ X ๑๒)		๑๘๕,๒๘๐
๓๒	นาง- -	ปริญญาตรี	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๑- คศ.๕	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๑- คศ.๕	๑๘๕,๒๘๐ (๑๘๕,๔๘๐ X ๑๒)		๑๘๕,๒๘๐
๓๓	น.ส.สุปรณี จอมอัย	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๒	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๑	๓๒๖,๑๒๐ (๓๐,๙๒๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๗๘,๑๒๐
๓๔	พนักงานจ้าง นางแสงเดือน อุดาเขียว	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๔,๑๖๐ (๑๒,๑๘๐ X ๑๒)		๑๘๔,๑๖๐
๓๕	นางอัญชลี หิรัญ	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๔,๘๐๐ (๑๕,๔๐๐ X ๑๒)		๑๘๔,๘๐๐
๓๖	นางกิ่งคำ ใจศรี	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๓,๙๒๐ (๑๒,๑๖๐ X ๑๒)		๑๘๓,๙๒๐
กองคลัง (๑๔)											
๓๗	พนักงานเทศบาล น.ส.นันทิยาณัฐ สายยศ	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๒-๐๔-๖๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒-๒-๐๔-๖๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖๖,๕๒๐ (๕๖,๖๒๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๘๘,๕๒๐
๓๘	นางนภาพร วงศ์แสนชัย	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๕๒-๒-๐๔-๖๒๐๒-๐๐๑	นวก.การคลัง	ชก.	๕๒-๒-๐๔-๖๒๐๒-๐๐๑	นวก.การคลัง	ชก.	๓๓๑,๖๕๐ (๒๕,๙๒๐ X ๑๒)	-	๓๓๑,๖๕๐
๓๙	นางอังคณา มะหิณี	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๒-๐๔-๖๒๐๓-๐๐๑	นวก.จัดเก็บรายได้	ชก.	๕๒-๒-๐๔-๖๒๐๓-๐๐๑	นวก.จัดเก็บรายได้	ชก.	๔๒๖,๒๘๐ (๓๕,๕๒๐ X ๑๒)	-	๔๒๖,๒๘๐
๔๐	นาง- -		๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒)	-	๒๔๗,๙๐๐
๔๑	นาง- -		๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒)	-	๒๔๗,๙๐๐
๔๒	นางสาวสุภาวดี บุญถึง	ปส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๘๐ X ๑๒)	-	๒๑๘,๒๘๐
๔๓	นางสาวบุญทิศา อุดาเขียว	ปส. (การจัดการ)	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๗๗,๕๐๐ (๒๓,๙๒๐ X ๑๒)	-	๒๗๗,๕๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน
๔๔	พนักงานช่าง น.ส.ภณณก บัญแข็ง	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	๑๕,๕๖๐ (๑๒,๕๐๐ X ๓๒)	๑๕,๕๖๐
๔๕	นายวันทกรณ วงศ์เรือน	ค.บ. (อุตสาหกรรมศิลป์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐,๕๐๐
กองช่าง (๑๕)										
๔๖	พนักงานเทศบาล นายวิวัติ ลิขิตบุญเรือง	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๓-๐๕-๒๑๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓,๕๖๐ (๓๕,๖๐๐ X ๑๒)	๕๓,๕๖๐
๔๗	พ.อ.อ.สัญญา ตาต่อม	ปวส. (การโยธา)	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓,๕๖๐ (๒๒,๕๐๐ X ๑๒)	๓๓,๕๖๐
๔๘	นายอนุชา ยักษ์เมือง	ค.อ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕,๕๖๐ (๒๕,๕๐๐ X ๑๒)	๓๕,๕๖๐
๔๙	นายคมสัน หอมแก่นจันทร์	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕,๕๖๐ (๒๕,๕๐๐ X ๑๒)	๓๕,๕๖๐
๕๐	นายชิระ วงศ์สมุทร	ปวส.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง.	๑๕,๖๐๐ (๑๒,๕๐๐ X ๑๒)	๑๕,๖๐๐
๕๑	ว.ท.ร.ดร.โสภณ กิจพิพัฑ	อ.ส.บ. (เทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์กำลัง)	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๐,๗๕๐ (๒๕,๖๐๐ X ๑๒)	๓๐,๗๕๐
๕๒	พนักงานช่าง นายอภิชาติ เครือवाल	ปวส. (เทคนิคอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๕,๕๖๐ (๑๒,๕๐๐ X ๑๒)	๑๕,๕๖๐
๕๓	นางสาวศิริภา ทรังศิริ	ปวส. (เทคนิคช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕,๕๖๐ (๑๓,๕๐๐ X ๑๒)	๑๕,๕๖๐
๕๔	-ว่าง-	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๖,๕๖๐ (๙,๕๐๐ X ๑๒)	๑๖,๕๖๐
๕๕	นายโกศล ไญล	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๕,๕๖๐ (๑๕,๓๖๐ X ๑๒)	๑๕,๕๖๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
๕๖	พนักงานเทศบาล นางจารุพิชญา เพชรวิจิต	บ.บ.บ. (การบัญชี)	๕๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๕๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๒๓,๗๖๐ (๑๙,๕๕๐ X ๑๒)	๒๓,๗๖๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

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

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคือความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของ ทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลนาครีว

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลนาครีว มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความ เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

-คู่มือ-

คำสั่งเทศบาลตำบลนาครี

ที่ ๓๓๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔.- ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลนาครี จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาครี เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเทศบาลตำบลนาครี มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจ การให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กอปรกับ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาครี | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลนาครี | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลนาครี | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลนาครี | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยเคร่งครัดทุกประการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทวี สารใจวงศ์)

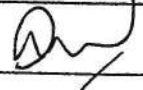
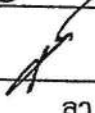
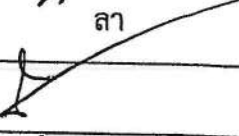
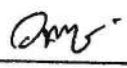
นายกเทศมนตรีตำบลนาครี

ร่าง/พิมพ์	
ทาน	
ตรวจ	

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงปวงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๒๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลนาครีว

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายทวี สารใจวงศ์	ประธานกรรมการ	
๒	นายศักดิ์ดา กันหาเวียง	กรรมการ	
๓	นางศิริรัตน์ วงศ์ปันทิ	กรรมการ	 ลา
๔	นางสาวนันท์ชญาณ์ สายยศ	กรรมการ	
๕	นายนิวัติ สิทธิบุญเรือง	กรรมการ	
๖	นายวิเชษฐ์ ลังกาภาส	กรรมการ	
๖	นายณัฐพันธ์ บุตรดำ	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นางสาววิมพิวิภา บุญสม	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๒๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลนาครี

ผู้มาประชุม

๑. นายทวี	สารใจวงศ์	นายกเทศมนตรีตำบลนาครี	ประธานกรรมการ
๒. นายศักดิ์ดา	กันหาเวียง	ปลัดเทศบาลตำบลนาครี	กรรมการ
๓. น.ส. นันทชญา	สายยศ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายนิติ	สิทธิบุญเรือง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายวิเชษฐ์	ลังกาภาส	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี	กรรมการ
๖. นายรัฐพันธ์	บุตรดำ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. น.ส.วิมลวิภา	บุญสม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม ๑. นางศิริรัตน์ วงศ์ปิ่นติ รองปลัดเทศบาล กรรมการ (ลา)

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว นายทวี สารใจวงศ์ นายกเทศมนตรีตำบลนาครี ประธานการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้ดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

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

นายทวี สารใจวงศ์ ประธานกรรมการ	ตามคำสั่ง ที่ ๓๓๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย
	๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาครี เป็นประธาน
	๒. ปลัดเทศบาลตำบลนาครี เป็นกรรมการ
	๓. รองปลัดเทศบาลตำบลนาครี เป็นกรรมการ
	๔. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
	๕. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
	๖. ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี เป็นกรรมการ
	๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลนาครี เป็นกรรมการและเลขานุการ
	๔. นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยเคร่งครัดทุกประการ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๑. การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๖

นายทวี สารใจวงศ์ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ประธานกรรมการ ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครับ

น.ส.วิมพ์วิภา บุญสม เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาครีและคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉันขอเรียนให้ทราบ
ผู้ช่วยเลขานุการ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธาน |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ไม่เกิน ๒ คน | |

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลาดำเนินการ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจำเป็นให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยนำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขอแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๑๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๖๓) เพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๑๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติ ตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๑๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๑๔๐๔.๔/ว ๘๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท .๔๐๔.๒/ ๑๓๙ ลงวันที่ ๖๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติม (ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๔) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๕) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๑๘๐๙.๒/ ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหาร ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๘. เงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๓) หนังสือสำนักงาน กจ, กท. และ ก.อบต. ที่ มท ๑๔๐๘.๓/๖ ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้น ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาณูปาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง

๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๘๐๙.๕/๑ ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๖๖ การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๘ พุทธศักราช ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ ฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคล

๑๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๘ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ก.ง. ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อ กจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้าง ส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ เรื่องขอความเห็นชอบ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใด ให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่.....

ทั้งนี้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องไม่กำหนดกรอบ หรือวงรอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้าง ส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๑๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔- ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด มาตรการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา พิจารณาให้เห็นชอบ และขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แนะนำ กำกับ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึง และคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้เป็นไป ตามอัตรา และจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

นายทวี สารใจวงศ์
ประธานกรรมการ

ขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาครีว ตามแนวทางที่ ผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงไป โดยกระผมจะให้แต่ละส่วนราชการชี้แจงรายละเอียด และเหตุผลการจัดทำแผนอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ โดยวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับปริมาณงานและจำนวนบุคลากรของแต่ละงานว่ามีความเหมาะสม หรือไม่ เห็นควรที่จะเพิ่มหรือลดอัตรากำลัง ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าหรือไม่ พร้อมชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่อคณะกรรมการ ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

นายรัฐพันธ์ บุตรดำ
กรรมการ/เลขานุการ

สำนักปลัดเทศบาล กำหนดโครงสร้างงานทั้งสิ้น ๑๑ งาน มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล จำนวน ๙ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๙ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑๓ อัตรา มีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างงานภายใน	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน		กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด		
	อัตรา	ว่าง/มีนครอง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑. งานบริหารงานทั่วไป พนักงานเทศบาล - เจ้าพนักงานธุรการ ปง. พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) - พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) - ภารโรง (ทั่วไป) - พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
	๑	ว่าง	๑	๑	๑			
	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
	-		๑	๑	๑	+๑		
๒. งานการเจ้าหน้าที่ พนักงานเทศบาล - นักทรัพยากรบุคคล ชก. พนักงานจ้าง - คนงาน	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
	๑	ว่าง	๑	๑	๑			
๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน พนักงานเทศบาล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
๔. งานนิติการ พนักงานเทศบาล - นิติกร ปก.	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานเทศบาล - นักวิชาการสาธารณสุข ปก. พนักงานจ้าง - พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา - คนงานประจำรถขยะ	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
๖. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน พนักงานเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
๗. งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม พนักงานเทศบาล - นักวิชาการศึกษา ปก. สพด.ทด.นาครีว - ครู คศ. ๒ - ครูผู้ช่วย พนักงานจ้าง - ผู้ดูแลเด็ก	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
	๒	มีนครอง	๒	๒	๒			
	๒	ว่าง	๒	๒	๒			
	๓	มีนครอง	๓	๓	๓			

โครงสร้างงานภายใน	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน		กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด		
	อัตรา	ว่าง/มีนครอง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี								
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
- ครู คศ.๑	๒	มีนครอง	๒	๒	๒			
- ครู คศ.๒	๒	มีนครอง	๒	๒	๒			
พนักงานจ้าง								
- บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
- การโรง	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
๘. งานกีฬาและนันทนาการ								
พนักงานเทศบาล								
- นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
๙. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
พนักงานเทศบาล								
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
พนักงานจ้าง								
- พนักงานประจำรถดับเพลิง	๒	ว่าง ๑	๒	๒	๒			
๑๐. งานสารสนเทศ								
พนักงานเทศบาล								
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			
๑๑. งานการเกษตร								
พนักงานเทศบาล								
- นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	มีนครอง	๑	๑	๑			

เนื่องจากสำนักปลัดเทศบาล ปัจจุบันมีรถยนต์ส่วนบุคคลในความรับผิดชอบจำนวน ๓ คัน แต่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานขับรถส่วนบุคคลส่วนกลาง จำนวน ๑ อัตรา จึงทำให้จำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ จึงขอกำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถส่วนบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะต่างๆ เกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

ในส่วนของงานอื่นๆ มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลนาครี มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม หากในอนาคตมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น สำนักปลัดเทศบาล จะใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่มีอยู่ให้ช่วยปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติอนุมัติให้กำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถส่วนบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ อัตรา

นายทวี สารใจวงศ์
ประธานกรรมการ

ต่อไปขอเชิญผู้อำนวยการกองคลัง ชี้แจงรายละเอียดแผนอัตรากำลังของกองคลัง
เชิญครับ

น.ส.นันทขณานันท์
กรรมการ

กองคลัง ได้กำหนดโครงสร้างงานภายในออกเป็น ๕ งาน มีพนักงานเทศบาล
๗ อัตรา พนักงานจ้าง ๒ อัตรา มีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างงานภายใน	กรอบอัตรากำลัง ปัจจุบัน		กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด		
	อัตรา	ว่าง/มีคนครอง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	มีคนครอง	๑	๑	๑			
๑. งานธุรการ พนักงานเทศบาล - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	มีคนครอง	๑	๑	๑			
๒. งานการเงินและบัญชี พนักงานเทศบาล - นักวิชาการคลัง ชก. - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑ ๑	มีคนครอง ว่าง	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑			
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ พนักงานเทศบาล - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. พนักงานจ้าง - คนงาน	๑ ๑ ๑	มีคนครอง มีคนครอง มีคนครอง	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑			
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ พนักงานเทศบาล - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ ๑ ๑	มีคนครอง ว่าง มีคนครอง	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑			

กองคลัง ขอเรียนว่า กรอบอัตรากำลังของกองคลัง เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่แล้ว
จึงไม่ประสงค์ขอกำหนดเพิ่มหรือยุบกรอบอัตรากำลัง

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเห็นชอบให้กองคลังคงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ตามแผน
อัตรากำลังเดิม

นายทวี สารใจวงศ์
ประธานกรรมการ

ต่อไปขอเชิญผู้อำนวยการกองช่าง ชี้แจงรายละเอียดแผนอัตรากำลังของกองช่าง ครับ

นายนิวัติ สิทธิบุญเรือง
กรรมการ

กองช่าง กำหนดโครงสร้างงานภายใน ๕ งาน มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา และ
พนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างงานภายใน	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน		กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด		
	อัตรา	ว่าง/มีคนครอง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	มีคนครอง	๑	๑	๑			
๑. งานธุรการ								
พนักงานเทศบาล								
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	มีคนครอง	๑	๑	๑			
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	มีคนครอง	๑	๑	๑			
๒. งานก่อสร้าง								
พนักงานเทศบาล								
- นายช่างโยธา ชง.	๑	มีคนครอง	๑	๑	๑			
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	มีคนครอง	๑	๑	๑			
๓. งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
พนักงานเทศบาล								
- นายช่างโยธา ปง.	๑	มีคนครอง	๑	๑	๑			
๔. งานสาธารณูปโภค								
พนักงานเทศบาล								
- นายช่างไฟฟ้า ชง.	๑	มีคนครอง	๑	๑	๑			
พนักงานจ้าง								
- พนักงานสูบน้ำ	๒	ว่าง ๑	๑	๑	๑			
๕. งานผังเมือง								
พนักงานเทศบาล								
- นายช่างโยธา ปง.	๑	มีคนครอง	๑	๑	๑			

กองช่าง ขอเรียนว่า กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่แล้ว จึงไม่ประสงค์ขอกำหนดเพิ่มหรือยุบกรอบอัตรากำลัง

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเป็นเห็นชอบให้กองช่างคงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลังเดิม

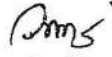
นายทวี สารใจวงศ์ ให้ฝ่ายเลขานุการ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ประธานกรรมการ ของเทศบาลตำบลนาครี พร้อมเอกสารประกอบ เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
-ไม่มี

นายทวี สารใจวงศ์ ในวาระอื่น ๆ นี้คณะกรรมการท่านใดมีข้อราชการจะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ หากไม่มี
ประธานกรรมการ ท่านใดเสนอเรื่องใดแล้ว การประชุมในวันนี้ได้ใช้เวลาในการประชุมพอสมควร
ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการประชุมในครั้งนี้ จึงขอปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)


(นางสาววิมพิภา บุญสม)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกการประชุม

(ลงชื่อ)


(นายทวี สารใจวงศ์)
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/๑๑๖๑๕

พิจารณาการยื่นขอแม่พิมพ์
รับที่ ๔๔๗
- ๒ ค.ค. ๕๕๖๖
วันที่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดลำปาง
ศาลากลางจังหวัดลำปาง
ถนนวิชิตสงคราม ลป ๕๒๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

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

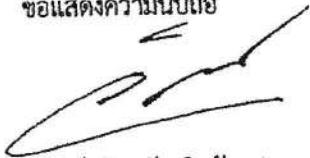
เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

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

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ การยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๔๓ แห่ง รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) แล้วรายงานให้ ก.ท.จ.ลำปาง ทราบ พร้อมจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับที่ประกาศใช้แล้วให้จังหวัด จำนวน ๒ ชุด

ขอแสดงความนับถือ


(นายวิชญ์วัช อัจฉริยฉัตร)
ท้องถิ่นจังหวัดลำปาง
เลขานุการ ก.ท.จ.ลำปาง

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๕๔๒๖ ๕๐๑๓

๒๕๕ นท.กน๑๐

เห็นด้วยหรือไม่/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม															
ลำดับ	เทศบาล	แผนเดิม					ค่าใช้ จำ ๖ ก่อนปรับปรุง (%)	เพิ่มเติม					ค่าใช้ จำ ๖ หลังปรับปรุง (%)	รายละเอียดที่ขอปรับปรุง	จำนวน
		พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวมทั้งสิ้น			พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวมทั้งสิ้น				
					ภารกิจ	ทั่วไป						ภารกิจ			
๓๑	ทต.นาครี	๒๕	๔	-	๒๙	๒๖.๒๔	๒๕	๔	-	๒๙	๒๖.๒๔	๒๖.๒๔	๑. ขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป	๑ อัตรา	
													๑.๑ เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุก	๑ อัตรา	
													เพื่อรองรับกับการปฏิบัติงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับเทศบาลมีรถยนต์ในจำนวน ๓ คัน ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่มีไม่เพียงพอ		
													๒. ขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถเทศบาล	๑ อัตรา	
													๒.๑ เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
													เพื่อรองรับกับการปฏิบัติงานและปริมาณงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป		
													เกี่ยวกับประเภทตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ		
													ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานท้องถิ่น		
													๑. ขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๓)		
๓๒	ทต.แม่พริก	๒๓	๑	๑	-	๒๕	๒๓	๑	-	๒๔	๒๖	๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป	๑ อัตรา	
													สำนักงานพัฒนาเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา		
													๑) เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุก เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย		
													ของเทศบาล และดูแลบำรุงรักษา ความสะอาดในโครงการ ราชการใช้รถยนต์ ส่วนกลาง		
													๒) เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง คนงาน เพื่อปฏิบัติงานกวาดล้างถนน และรอรับการกิจ	๑ อัตรา	
													และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น		
													กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๒ อัตรา	๑ อัตรา	
													๑) ไม่เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุก เพื่อปฏิบัติงานในเขตเทศบาล		
													เนื่องจากถูกจ้างประจำ ค่าแรงพนักงานจ้างเหมาจ่าย ๒ อัตรา		
													๒) ไม่เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง คนงาน เพื่อปฏิบัติงานทำความสะอาดเทศบาล	๑ อัตรา	
													และรอรับการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น		
													พนักงานเทศบาล		
													กองสาธารณสุข		
													๑) เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑ อัตรา	
													ตามที่เมืองที่ มท.๐๐๐๘.๒/๑๖ กว.๑๖ มี.๒๖๖		
													เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕		



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลนาครี (คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

ที่ ลป ๕๖๑๐๑/๐๖๒๘

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลนาครี ที่ ๓๓๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยเคร่งครัดทุกประการ นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครี สามารถประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุม ในวันศุกร์ที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลนาครี

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายทวี สารใจวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาครี

.....ผู้รับ

.....ผู้รับ

๙-๑๐-๒๕๖๖
.....ผู้รับ

.....ผู้รับ

.....ผู้รับ

.....ผู้รับ

.....ผู้รับ

.....ผู้รับ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันศุกร์ที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาครี

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ที่ประธานจะแจ้งต่อที่ประชุม (ถ้ามี)

- แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

- การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาครี

(๑) สำนักปลัดเทศบาล

(๒) กองคลัง

(๓) กองช่าง

(๔) โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี

(๕) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาครี

(๖) ~~ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาครี~~

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

☐ สำนักปลัด
☐ กองคลัง
☐ กองช่าง ที่ ลป ๐๐๒๓.๑๓/ว ๖๕๔๗
☐ หน่วยตรวจสอบภายใน
☒ อนุมัติ/คัดค้าน



เลขที่รับ 2827
 = 5 ต.ค. 2566
 วันที่
 เวลา ที่ว่าการอำเภอแม่ทะ
 ถนนลำปาง-แม่ทะ ลป ๕๒๑๕๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

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

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดลำปาง ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๐๘
 ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอแม่ทะได้รับแจ้งจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) ว่า ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล และการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ การยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๔๓ แห่ง

ในการนี้ อำเภอแม่ทะจึงขอแจ้งให้เทศบาลตำบลในพื้นที่ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) แล้วรายงานให้ ก.ท.จ.ลำปาง ทราบ พร้อมจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัด จำนวน ๒ ชุด

ขอ นายกเทศมนตรีตำบลมาครู้
 จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

☐ เพื่อโปรดทราบ
☒ เพื่อโปรดพิจารณา
☒ เพื่อลงนาม

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(นายปรีชา สมชัย)
 นายอำเภอแม่ทะ

- ส่ง. ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอแม่
 เทศบาลเป็นต้นร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
 - แจ้ง. ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอแม่
 เทศบาลเป็นต้นร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

นางสาววิมลพิภา บุญสม
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
 โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๔๒๘-๔๓๘๔

(นางกชกร ไชยบุญ)
 นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลำปาง

- ควรดำเนินการตามเสนอ

(นายศักดิ์ กัณหาวีญ)

(นายทวี สารใจวงศ์)
 นายกเทศมนตรีตำบลมาครู้