

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองผึ่งจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองผึ้งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ทจ.เชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองผึ้งสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อที่จะให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองผึ้งเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองผึ้งดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองผึ้งให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองผึ้งมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหนองผึ้งที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้ง ยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง โดยมีแนวคิดดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ๗ ด้าน (๑. ด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓. ด้านสวัสดิการสังคม ๔. ด้านการพัฒนาอาชีพ ๕. ด้านการศึกษา ๖. ด้านคุณภาพชีวิต และ ๗. ด้านการเมืองการปกครอง) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ๖ ด้าน (๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านความมั่นคงอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ๓. ด้านการสร้างแห่งวัฒนธรรม ความรู้ ภูมิปัญญา จิตสาธารณะ และพัฒนาศักยภาพคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๔. ด้านการดำรงเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด ๕. ด้านการสร้างความมั่นคงปลอดภัยและความสงบสุขของประชาชน ๖. ด้านการสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตยและเป็นธรรมในการให้บริการ) และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลหนองผึ้ง จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วย

- ๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล
- ๓.๒.๒ กองคลัง
- ๓.๒.๓ กองช่าง
- ๓.๒.๔ กองการศึกษา
- ๓.๒.๕ กองสวัสดิการสังคม
- ๓.๒.๖ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

เทศบาลตำบลหนองผึ่ง ได้กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบด้วย

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

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

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลหนองผึ่งเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

ซึ่งการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองผึ่ง ทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านความมั่นคงอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ด้านการสร้างแห่งวัฒนธรรม ความรู้ ภูมิปัญญา จิตสาธารณะและพัฒนาศักยภาพคนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง
๔. ด้านการดำรงเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด

๕.ด้านการสร้างความมั่นคงปลอดภัยและความสุขของประชาชน

๖.ด้านการสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตยและเป็นธรรมในการให้บริการ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการการจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาทภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลหนองผึ้ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการดูแลสวัสดิการผู้สูงอายุ เด็ก ผู้พิการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๕ การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบทุกตำแหน่ง ทุกอัตรา

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา นำประเด็นการบริหารคน/องค์กร มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลหนองผึ้ง พิจารณาพบว่าหากกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม

๓.๖.๒ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองผึ้ง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหนองผึ้ง รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองผึ้ง ปลัดเทศบาลตำบลหนองผึ้ง และหัวหน้า

ส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ ในเทศบาลตำบลหนองผึ้ง และ งานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน เป็นหน่วยงานที่มีอยู่ในพื้นที่ติดต่อกัน ภูมิประเทศ ประชาชน บริบทในลักษณะเดียวกัน

เทศบาลตำบลหนองผึ้ง เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลยางเนิ้ง และเทศบาลตำบลท่าวังตาล ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

เทศบาล	ขนาด	พนักงานเทศบาล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
เทศบาลตำบลหนองผึ้ง	สามัญ	๓๕	๕	๒	๕๕	๙๗
เทศบาลตำบลยางเนิ้ง	สามัญ	๓๔	๖	๕	๗๐	๑๑๕
เทศบาลตำบลท่าวังตาล	สามัญ	๓๐	๒	๑	๓๑	๗๓

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง และเทศบาลตำบลยางเนิ้ง เทศบาลตำบลท่าวังตาล ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มี ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเภใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน แต่เทศบาลยางเนิ้ง มีประชากรมากกว่าเทศบาลตำบลหนองผึ้งและ เทศบาลตำบลท่าวังตาล จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสามแห่ง ไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง แต่อย่างใด แต่ในอนาคตเทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีแนวโน้มที่จะต้องเพิ่มตำแหน่งขึ้นมา เพื่รองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น สำหรับตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลหนองผึ้ง ได้ประสานการรับโอนย้ายตำแหน่งประเภทวิชาการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือดำเนินการสอบคัดเลือก/ขอใช้บัญชีจาก กสธ. แล้วแต่กรณี ส่วนตำแหน่งบริหารและอำนวยการได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้เทศบาลตำบลหนองผึ้งมีพนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๙ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง รายละเอียดปรากฏตามแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนด

กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Rower Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลตำบลหนองผึ้งในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบันงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากรและค่าใช้จ่ายรายการกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี้ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลหนองผึ้ง ตั้งอยู่ที่ ๔๔๔ หมู่ ๑ ถนนเชียงใหม่ – ลำพูน ตำบลหนองผึ้ง อำเภอสарภี จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือที่ว่าการอำเภอสарภี และห่างจากที่ว่าการอำเภอสарภีประมาณ ๗ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

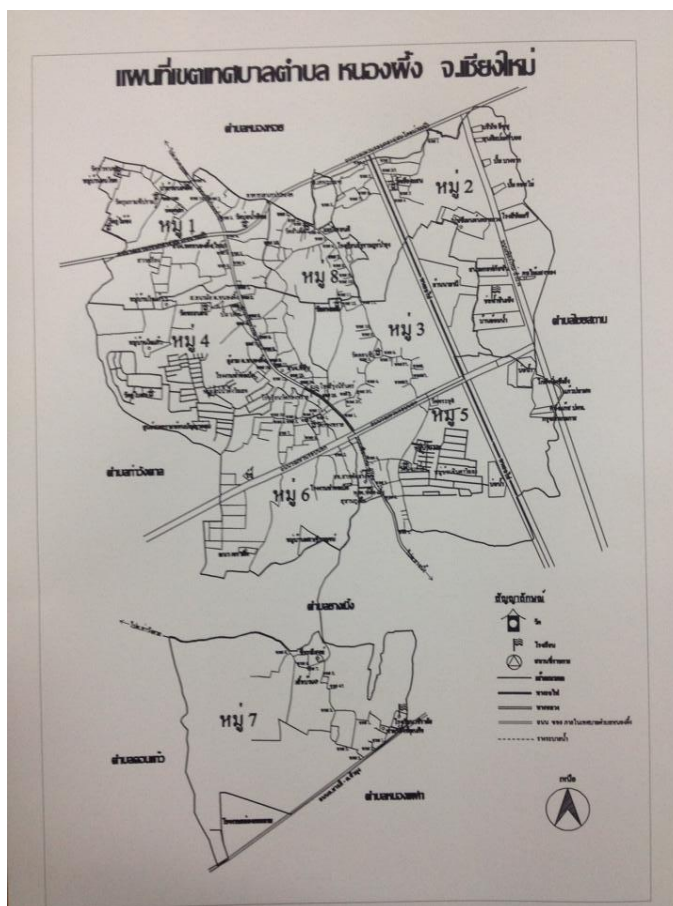
ทิศเหนือ	ติดกับ ต.หนองหอย	อ.เมือง	จ.เชียงใหม่
ทิศใต้	ติดกับ ทต.ยางน่อง และ ต.หนองแฝก	อ.สารภี	จ.เชียงใหม่
ทิศตะวันออก	ติดกับ ต.ไชยสถาน	อ.สารภี	จ.เชียงใหม่
ทิศตะวันตก	ติดกับ ต.ท่าวังตาล	อ.สารภี	จ.เชียงใหม่

เนื้อที่ เทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีเนื้อที่ประมาณ ๑๒.๖๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗,๘๘๘ ไร่ เนื้อที่การเกษตร ๒,๐๐๘ ไร่ ที่อยู่อาศัย ๕,๘๘๐ ไร่ ภูมิประเทศลักษณะเป็นพื้นที่ราบลุ่ม ไม่มีป่าไม้ และภูเขา สภาพเดิมทั่วไปเป็นดินร่วนปนทรายเหมาะสำหรับการเกษตรกรรม จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาล มีจำนวนหมู่บ้านเต็มทั้ง ๘ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	หนองผึ้งเหนือ	๑,๐๓๙	๙๐๐	๑,๐๘๗	๑,๙๘๗
๒	เชียงแสน	๗๘๓	๕๙๖	๖๙๖	๑,๒๙๒
๓	ดอนจั่น	๗๙๒	๖๓๒	๖๘๖	๑,๓๑๘
๔	หนองผึ้งใต้	๒,๕๒๙	๑,๙๙๑	๒,๓๗๓	๔,๓๖๔
๕	ป่าแคโยง	๑,๑๑๐	๑,๐๓๘	๑,๒๔๑	๒,๒๗๙
๖	กองทราย	๘๕๑	๗๘๘	๘๒๙	๑,๖๑๗
๗	ป่าเก็ดถี่	๕๑๒	๕๔๑	๖๐๐	๑,๑๔๑
๘	สันค้อ	๙๑๔	๖๙๐	๘๐๗	๑,๔๙๗
	รวม ๘ หมู่บ้าน	๘,๕๙๒	๗,๑๗๖	๘,๓๑๙	๑๕,๔๙๕

ที่มาของข้อมูล : สำนักงานทะเบียนราษฎร เทศบาลตำบลหนองผึ้ง วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครอง ของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง



เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนากิจกรรมปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน

๑.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

๑.๓ การขยายตัวของหมู่บ้านมากขึ้นทำให้ระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑.๔ ถนนในตำบล ยังเป็นถนนดิน ถนนลูกรังและเป็นหลุมเป็นบ่อ

๑.๕ ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและเทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณยังมีจำนวนจำกัด

๒) ปัญหาด้านความมั่นคงอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

- ๒.๑ ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน
- ๒.๒ ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า
- ๒.๔ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ
- ๒.๕ ค่าแรงต่ำ ค่าครองชีพสูง ขาดแคลนการจ้างงาน
- ๒.๖ คริวเรือไม่มีรายได้เฉลี่ยต่อปีต่ำกว่าเกณฑ์

๓) ปัญหาด้านการสร้างแหล่งวัฒนธรรมความรู้ ภูมิปัญญา จิตสาธารณะและพัฒนาศักยภาพคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๓.๑ การศึกษาสื่อสารการเรียนรู้การสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐานและขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน

- ๓.๒ เด็กและเยาวชนบางครอบครัวอยู่ตามลำพัง บางครอบครัวมีผู้สูงอายุรับภาระในการดูแลเด็ก
- ๓.๓ เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า สารเสพติดและตั้งครุฑก่อนวัยอันควร

๔) ปัญหาการดำรงเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด

๔.๑ พื้นที่ตำบลหนองผึ่ง เป็นถนนเส้นต้นยาง ซึ่งได้รับให้เป็นถนนสายวัฒนธรรม ปัญหาที่ตามมาคือใบไม้ของต้นยางร่วงหล่น และการได้รับผลกระทบจากกิ่งยางและต้นยางโค่นล้ม

๔.๒ ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของหมู่บ้าน เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะ คูคลอง และบนถนน มีการบุกรุกที่สาธารณะ

๔.๓ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

๔.๔ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญต่อชุมชน

๕) ปัญหาการสร้างความปลอดภัยและความสุขของประชาชน

๕.๑ มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ

๕.๒ ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน เป็นต้น

๕.๓ ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น

๕.๔ ประชาชนส่วนมากยังบริโภคอาหารที่ไม่ปลอดภัย

๕.๕ ประชาชนในพื้นที่บางรายยังมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง

๕.๖ มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคาร บ้านเรือน ทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด

๕.๗ ประชาชนบางครัวเรือนบริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพมีตะกอน

๖) ด้านสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตย

๖.๑ มีการร้องเรียนจากประชาชนในการให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการให้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งที่จำเป็น

๑.๒ ต้องการให้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลผลิตทางเกษตร

๑.๓ ต้องการให้มีการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน

๒) ด้านความมั่นคงอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๑ ต้องการส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสร้างภูมิคุ้มกันระบบเศรษฐกิจในท้องถิ่น

๒.๒ ต้องการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อรองรับ AEC

๒.๓ ต้องการส่งเสริมการลงทุน ที่มุ่งเน้นประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนต่อท้องถิ่น

๒.๔ ต้องการให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับศักยภาพของชุมชนและเกิดประโยชน์อย่างยั่งยืนต่อคนในท้องถิ่น

๓) ด้านการสร้างแหล่งวัฒนธรรมความรู้ ภูมิปัญญา จิตสาธารณะและพัฒนาศักยภาพคนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง

๓.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภายในเขตตำบลหนองผึ้ง

๓.๒ ต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนภายในเขตตำบลหนองผึ้ง

๔) ด้านการดำรงเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด

๔.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมอนุรักษ์ แหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ภายในตำบลหนองผึ้ง ให้สะอาดและสวยงามคงสืบไป

๔.๒ ต้องการให้มีการควบคุม ป้องกันแก้ไขปัญหามลพิษและมลภาวะในชุมชน

๔.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงาน

๕) ด้านการสร้างความมั่นคงปลอดภัยและความสุขของประชาชน

๕.๑ ต้องการให้มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชน สร้างความสามัคคี

๕.๒ ต้องการให้มีการส่งเสริม สนับสนุนองค์กรเครือข่ายชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถดำรงอยู่ได้

๕.๓ ต้องการให้มีการแก้ไขปัญหาเสพติด อบายมุข และปัญหาแรงงานต่างด้าว

๖) ด้านสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตย

๖.๑ ต้องการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรท้องถิ่น

๖.๒ ต้องการให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๖.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการตรวจสอบควบคุม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลตำบลหนองผึ่ง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ จึงทำให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ ดังนี้

➤ วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)ของเทศบาลตำบลหนองผึ่ง

“เทศบาลตำบลหนองผึ่ง เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาสุขอนามัยถ้วนหน้า รักษาสภาพสิ่งแวดล้อม สร้างความพร้อมทางการศึกษา พัฒนาภูมิปัญญา ร่วมรักษาวัฒนธรรม นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นมาอยู่อย่างยั่งยืน”

➤ พันธกิจ (Mission) ของเทศบาลตำบลหนองผึ่ง

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาสาธารณูปโภค อย่างทั่วถึง ภายในเขตรับผิดชอบ
๒. สร้างชุมชนที่เข้มแข็ง ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนดำรงชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพเสริม
๕. ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนให้ประชาชน ได้รับบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
๖. ส่งเสริม สนับสนุนสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๗. ป้องกันและระงับโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
๘. ปลุกฝังจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน
๙. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบของประชาชนทุกเพศ ทุกกลุ่มอายุ (การเรียนรู้ตลอดชีวิต)
๑๑. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบล
๑๒. นำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักการบริหารงานของเทศบาล (องค์กรธรรมาภิบาล)เพื่อประชาชน

➤ แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

๑. ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการยังชีพ
๒. กลุ่มอาชีพสามารถดำเนินการได้
๓. เด็ก เยาวชน และประชาชนมีช่องทางในการศึกษาหาความรู้
๔. ประชาชนเล่นกีฬา และออกกำลังกาย
๕. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี
๗. สิ่งแวดล้อมไม่มีมลพิษ
๘. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ด้อยโอกาส มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๙. เยาวชนไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

๑๐. มีโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและประชาชนมีความสะดวกในการสัญจร

๑๑. ประชาชนมีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค

๑๒. ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร และการพัฒนาท้องถิ่น

➤ **ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองผึ้ง**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างขั้นพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความมั่งคั่งอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการสร้างแห่งวัฒนธรรมความรู้ ภูมิปัญญา จิตสาธารณะและพัฒนา ศักยภาพคนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการดำรงเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตยและเป็นธรรมในการให้บริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. แนวทางการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเดิน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๒. แนวทางการติดตั้ง ปรับปรุง และบำรุงรักษาระบบ ไฟฟ้าสาธารณะ ๓. แนวทางการติดตั้ง ปรับปรุง และบำรุงรักษาระบบ ประปา และแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรกรรม	กองช่าง
๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านความมั่งคั่งอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	๑. แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้และลดรายจ่าย ๒. แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสวัสดิการสังคม และการพัฒนาคุณภาพชีวิต	กองสวัสดิการสังคม/สำนักปลัด
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการสร้างแหล่งวัฒนธรรมความรู้ ภูมิปัญญา จิตสาธารณะและพัฒนา ศักยภาพคนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง	๑. แนวทางการสนับสนุนการศึกษา ๒. แนวทางการส่งเสริมการกีฬา ๓. แนวทางการส่งเสริมศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม ๔. แนวทางการอนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษา
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการดำรงเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด	๑. แนวทางการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนรักษา พื้นฟู และพัฒนาสภาพแวดล้อม ๓.แนวทางการบำบัดและจัดการขยะ ๔.แนวทางการส่งเสริมการสาธารณสุข	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน	๑. แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ๒ แนวทางการสร้างความสงบเรียบร้อย และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัดเทศบาล/กองสาธารณสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสร้างประสิทธิภาพ ความ โปร่งใส เป็นประชาธิปไตย และเป็นธรรมในการให้บริการ	๑. แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาท้องถิ่น ๒. แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารและ การปฏิบัติงาน	สำนัก ปลัดเทศบาล/ กองคลัง /กอง ช่าง /กอง การศึกษา กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการ สังคม

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา เทศบาลตำบลหนองผึ้ง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายในการสัญจรไปมา
- ๒) เพื่อส่งเสริมให้มีการใช้ที่ดินอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับศักยภาพที่มีอยู่
- ๓) เพื่อให้สภาพแวดล้อมของชุมชนเป็นที่น่าอยู่อาศัย ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรด้านที่ดิน
- ๔) เพื่อทำการก่อสร้างปรับปรุงและบูรณะสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอันพึงมีในเมือง ซึ่งได้แก่
ทางเดินเท้า ท่อระบายน้ำ ลำเหมืองและไฟฟ้าสาธารณะ

เป้าหมาย ถนนทุกสายและรางระบายน้ำในตำบลหนองผึ้ง

แนวทางการพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า ทางระบายน้ำ

๒.ยุทธศาสตร์การสร้างควมมั่งคั่งอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ
- ๒) เพื่อเร่งรัดพัฒนาศักยภาพและทักษะของประชาชนในการประกอบอาชีพและส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำมากที่สุด
- ๓) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ในชุมชน ให้ดำเนินไปด้วยความเข้มแข็ง มั่นคงและพยายามทำออกไปตามวิถีทางธุรกิจ
- ๔) เพื่อเร่งรัดพัฒนาให้คนเป็นคนดี มีความสามารถและพึ่งตนเองได้
- ๕) เพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามควรแก่สภาพ
- ๖) เพื่อพัฒนาจิตใจประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ให้เป็นผู้มีศีลธรรมและคุณธรรมที่ดีงาม
- ๗) เพื่อให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข
- ๘) เพื่อส่งเสริมให้องค์กรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคมตลอดจนให้ การสงเคราะห์ประชาชนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

เป้าหมาย	ทุกครัวเรือนในตำบลหนองผึ่ง
แนวทางการพัฒนา	ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมสวัสดิการ ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน และป้องกันปัญหาอาเสพติด พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการสร้างแห่งวัฒนธรรมความรู้ ภูมิปัญญา จิตสาธารณะและพัฒนาศักยภาพคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่ดีและเท่าเทียมกัน
- ๒) ทำนุบำรุงศาสนา และวัฒนธรรมให้ยืนยาวตลอดไป

เป้าหมาย	๑) ๙๐ % ของเยาวชนตำบลหนองผึ่งได้รับทุนการศึกษา
	๒) ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์สืบต่อไป

แนวทางการพัฒนา	๑) ส่งเสริมการศึกษาแก่เยาวชน
	๒) อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม และบำรุงศาสนา

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการดำรงความเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อก่อสร้างระบบระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพของการระบายน้ำที่เกิดจากน้ำฝนและน้ำเสีย จากอาคารบ้านเรือน ไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่แหล่งน้ำ
- ๓) เพื่อปรับปรุง บำรุงรักษา แม่น้ำลำคลอง ลำเหมืองให้สะอาด สวยงาม และเป็นการอนุรักษ์ลำเหมืองดินขึ้นอย่างยั่งยืน
- ๔) เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีต่อชุมชนในตำบลหนองผึ่ง
- ๕) เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๖) เพื่อบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย	สภาวะแวดล้อมตำบลหนองผึ่งได้รับการพัฒนา
แนวทางการพัฒนา	กำจัดขยะมูลฝอยและปรับปรุงภูมิทัศน์ให้น่าอยู่ สร้างและปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการและแหล่งน้ำ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี สามารถควบคุมโรคติดต่อได้และจัดบริการการแพทย์ฉุกเฉินได้อย่างทั่วถึง

เป้าหมาย	ทุกครัวเรือนในตำบลหนองผึ่ง
แนวทางการพัฒนา	ส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน การควบคุมและระงับโรคติดต่อ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสร้างประสิทธิภาพภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตยและเป็นธรรมในการให้บริการ

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและรู้จักหน้าที่ ของตนตามหลักการประชาธิปไตย
- ๒) เพื่อปรับปรุงสมรรถนะในการบริการงานของท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวสามารถรองรับ การขยายตัวของชุมชน และความเจริญเติบโตของท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นศูนย์กลางการบริการระดับท้องถิ่น

๓) เพื่อให้ท้องถิ่นมีฐานะการคลังที่มั่นคง โดยสามารถจัดเก็บภาษีท้องถิ่นได้มากขึ้น และมีรายได้จากทรัพยากรของท้องถิ่นเอง

๔) เพื่อให้องค์กรของท้องถิ่นเป็นองค์กรพื้นฐานในการพัฒนาประชาธิปไตย และการระดมความร่วมมือจากภาคเอกชนในการจัดดำเนินการสาธารณะต่างๆ ไปยังประชาชนอย่างทั่วถึง

เป้าหมาย ประชาชนทุกคนในตำบลหนองผึ้ง

แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

➤ นโยบายพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

นโยบายนายกเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

จากนโยบายของ พ.อ.อ.ปัญญา หล้าดวงดี นายกเทศมนตรีตำบลหนองผึ้ง ที่ได้แถลงต่อสภาเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาตำบลหนองผึ้ง ดังนี้

ด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) จัดให้มี และดูแล บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ขยายไหล่ทางถนนให้มีการสัญจรที่สะดวกในพื้นที่ตำบลหนองผึ้ง คมนาคมสายใหม่เชื่อมต่อกับพื้นที่ตำบลข้างเคียง
- (๒) จัดให้มี และดูแล บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- (๓) จัดให้มี และดูแล บำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะและแสงสว่างให้ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ตำบลหนองผึ้ง
- (๔) จัดให้มี และดูแล บำรุงรักษาสุสานและฌาปนสถานทุกแห่งภายในตำบลหนองผึ้ง
- (๕) จัดให้มีการขุดลอกลำเหมืองสาธารณะประโยชน์ และแหล่งน้ำสาธารณะภายในตำบลหนองผึ้ง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม
- (๖) ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบลหนองผึ้ง เช่น ถนน แหล่งน้ำ ที่สาธารณะประโยชน์ เพื่อให้ตำบลหนองผึ้ง สะอาด ปลอดภัยจากมลพิษต่าง ๆ

ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นประจำทุกปี
- (๒) จัดให้มีการเก็บขยะมูลฝอยภายในตำบลหนองผึ้ง
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการคัดแยกขยะในครัวเรือน และการใช้ประโยชน์จากขยะและสิ่งของเหลือใช้ในรูปแบบต่างๆ

ด้านสวัสดิการและสังคม

- (๑) จัดสวัสดิการสังคมโดยสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเบี้ยผู้ติดเชื่อเอดส์ให้ทั่วถึง
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มสตรีแม่บ้าน กลุ่มอสม. กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้ติดเชื่อ ฯลฯ ให้มีงาน มีอาชีพ มีรายได้ที่มั่นคง และมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือสังคม
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครตำบลหนองผึ้ง เช่น กลุ่มอสม. อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนตำบลไชยสถาน (อปพร.) ตำรวจชุมชน ฯลฯ รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

ด้านการพัฒนาอาชีพ

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน ได้ประกอบอาชีพและก่อให้เกิดรายได้
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ภายในพื้นที่ตำบลหนองผึ่งอย่างทั่วถึง
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดฝึกอบรมความรู้และทักษะการพัฒนาอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ให้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ

ด้านการศึกษา

- (๑) สนับสนุนทุนการศึกษา และวัสดุ อุปกรณ์การเรียน การสอน ให้แก่นักเรียนในพื้นที่ตำบลหนองผึ่งอย่างทั่วถึงเป็นประจำทุกปี
- (๒) สนับสนุนอาหารเสริมนมและอาหารกลางวันแก่เด็กที่ศึกษาในตำบลหนองผึ่ง
- (๓) จัดให้มีศูนย์บริการอินเทอร์เน็ตประจำตำบล เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียน
- (๕) สนับสนุนและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองผึ่ง

ด้านคุณภาพชีวิต

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนตำบลหนองผึ่ง (อปพร.) ดำรวจชุมชน ให้ครบถ้วนและเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางพุทธศาสนาให้แก่วัดภายในพื้นที่ตำบลหนองผึ่ง
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)
- (๔) ส่งเสริมวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม ตลอดจนภูมิปัญญาชาวบ้านให้คงอยู่สืบไป พร้อมทั้งสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเพณีและวัฒนธรรมต่างๆ
- (๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านการอุปโภคบริโภค

ด้านการเมืองการปกครอง

- (๑) จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างองค์กร กลุ่มมวลชนต่างๆ เพื่อแสดงความคิดเห็นและเสริมสร้างความสามัคคีในการดำเนินกิจกรรม
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทและหน้าที่ของตนเองทางด้านการเมือง การปกครอง
- (๓) ส่งเสริมและรณรงค์ให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการชำระภาษีแก่ประชาชน
- (๔) จัดกิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมาย แก่ประชาชน
- (๕) จัดกิจกรรม “เทศบาลสัญจร” เพื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจของเทศบาลตำบลหนองผึ่ง
- (๖) จัดตั้งสำนักงานทะเบียนท้องถิ่นของตำบลหนองผึ่ง

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการบริหาร

- ๑.๑ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๑.๒ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๑.๓ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๑.๔ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๑.๕ มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการกองเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๒.๑ การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความเป็นตามพันธกิจ
- ๒.๒ การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๒.๓ การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๒.๔ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๓.๑ สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. นโยบายด้านภาระงาน

- ๔.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
- ๔.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
- ๔.๓ บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

๕. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

- ๕.๑ ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
- ๕.๒ ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในการกิจของงานนั้น ๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
- ๕.๓ ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๖. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

- ๖.๑ มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
- ๖.๒ ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
- ๖.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๖.๔ ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพ ในการพัฒนาตนเอง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๗.๑ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๗.๒ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗.๓ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๘. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๘.๑ มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๘.๒ มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน

๘.๓ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและ จัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๘.๔ มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๙. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๙.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๙.๒ จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงาน ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๙.๓ ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

➤ การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT) ของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีดังนี้

จุดแข็ง (S:Strength)	จุดอ่อน (W : Weakness)
๑. ประชาชนมีความพร้อม จะมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ๒. การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ๓. มีเทศบาลที่พร้อมจะให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ๔. มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการต่าง ๆ ๕. ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนา ๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การประชุมวางแผนเตรียม	๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน ๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ๓. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาภัยธรรมชาติ

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threat)
๑. จังหวัดเชียงใหม่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำรงตามแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด ๒. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ ๓. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจาย อำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพ ระหว่างกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นใน การบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของ ท้องถิ่น	๑. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาท หน้าที่ของตนเองกับงานของท้องถิ่น ๒. นโยบายรัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณ มาয়้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้การ พัฒนาท้องถิ่นบางเรื่องต้องชะงัก ๓. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความ ยืดหยุ่นหรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วง ระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณ ของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน ๔. การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของ รัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมาก ขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการ ประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวน งบประมาณที่มีจำกัด

เทศบาลตำบลหนองผึ้ง ได้แสดงการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาล ตำบลหนองผึ้ง เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑.ด้านโครงสร้างขั้นพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength:S)

- ตำบลหนองผึ้งเป็นเขตที่ค่อนข้างเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท มีความเจริญในด้านต่าง ๆ เช่น การคมนาคม การค้า การลงทุน แหล่งการศึกษา และการบริการอื่น ๆ

จุดอ่อน (Weaknesses:W)

- ตำบลหนองผึ้งเป็นเขตที่ค่อนข้างเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท การคมนาคม โครงสร้างพื้นฐาน ในบางแห่งจะยังไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunities:O)

- ประชาชนในตำบลหนองผึ้งยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควรในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล ตำบลหนองผึ้ง ทำให้รายได้จากการจัดเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควร

ข้อจำกัด (Threats:T)

- งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากภาครัฐและเงินภาษีที่จัดเก็บในเขตเทศบาลเพื่อจะได้ ซ่อมแซม และก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มเติม

๒.ด้านสร้างความมั่งคั่งอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

จุดแข็ง (Strength:S)

- ตำบลหนองผึ้งเป็นชุมชนที่สามารถใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างผลิตภัณฑ์ เพื่อพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
- มีแหล่งท่องเที่ยวด้านโบราณสถานโบราณวัตถุ ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว ให้มาเยี่ยมชมได้หลายแห่ง

จุดอ่อน (Weaknesses:W)

- ธุรกิจในระดับชุมชน และ SMEs ยังไม่เข้มแข็งเพียงพอที่จะแข่งขันในตลาดการค้าเสรี ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากธุรกิจส่วนกลาง และธุรกิจข้ามชาติ
- ตำบลหนองผึ้งมีการเจริญเติบโตในด้านต่าง ๆ ทำให้ชุมชนมีค่านิยมแบบบริโภคนิยมและละเลยวัฒนธรรมด้านภาษาพื้นเมือง
- ขาดการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวที่ดีในด้านการจัดมาตรฐาน ของแหล่งท่องเที่ยวและควบคุมอุปสงค์ (Demand) – อุปทาน (Supply) ด้านการท่องเที่ยวที่เหมาะสม
- ตำบลหนองผึ้งมีแหล่งท่องเที่ยวทางโบราณวัตถุ โบราณสถานที่หลากหลาย แต่ขาดการอนุรักษ์ที่ถูกต้อง และคนในพื้นที่ยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunities:O)

- เทศบาลตำบลหนองผึ้งให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจระดับรากหญ้า โดยสนับสนุนให้มีโครงการ OTOP ตามนโยบายรัฐบาล
- การที่ตำบลหนองผึ้งมีความเจริญในด้านต่าง ๆ ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และให้มีการบริการ Internet ตำบล (ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน) เพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่
- ให้มีการอนุรักษ์และส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตเทศบาลตำบลหนองผึ้ง รวมทั้งรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนตนเอง

ข้อจำกัด (Threats:T)

- ขาดการรวมกลุ่มที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายในการสร้างผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน
- สังคมถูกกระแสบริโภคนิยมครอบงำทุกคนให้ความสำคัญกับเงินมากกว่าศีลธรรม จริยธรรม
- ประชาชนในตำบลหนองผึ้งยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควรในการจัดเก็บภาษี

๓.ด้านการสร้างสังคมแห่งวัฒนธรรม ความรู้ ภูมิปัญญา จิตสาธารณะและพัฒนาศักยภาพคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

จุดแข็ง (Strength:S)

- มีความพร้อมในด้านสถาบันทางการศึกษาของรัฐ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ (ศูนย์ที่ ๑ ณ โรงเรียนวัดกองทราย และศูนย์ที่ ๒ ณ โรงเรียนวัดพระนอนหนองผึ้ง)

จุดอ่อน (Weaknesses:W)

- บางคนไม่ค่อยสนใจข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ จึงทำให้นโยบายของผู้บริหารไม่ประสบผลสำเร็จในบางเรื่อง

โอกาส (Opportunities:O)

- มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และให้มีการบริการ Internet ตำบล เพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ท้นต่อข่าวสาร
- ให้มีการอนุรักษ์และส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตเทศบาลตำบลหนองผึ้ง รวมทั้งรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนตนเอง

ข้อจำกัด (Threats:T)

- สังคมถูกกระแสนิยมครอบงำทุกคนให้ความสำคัญกับประเพณีปฏิบัติมากไป
- มาตรการบังคับใช้กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม ยังไม่จริงจังและต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการละเมิด

กฎหมายสิ่งแวดล้อมตามมา

๔.ด้านการดำรงเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด**จุดแข็ง (Strength:S)**

- มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ
- ประชาชนได้รับข่าวสารข้อมูลอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weaknesses:W)

- ลำเหมืองยังจำเป็นต้องการขุดลอก เพื่อให้น้ำไหลสะดวก และไม่เป็นอุปสรรคต่อการเกษตร
- มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะ ปัญหาที่ทิ้งขยะ น้ำเสีย มลภาวะ ทางเสียง

มลภาวะทางอากาศ เป็นต้น

โอกาส (Opportunities:O)

- แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคมีเพียงพอในการทำการเกษตรและอื่น ๆ

ข้อจำกัด (Threats:T)

- มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอแต่ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่อรองรับการใช้ประโยชน์ของประชาชนหรือน้ำใช้เพื่อการเกษตร

๕.ด้านการสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน**จุดแข็ง (Strength:S)**

- ตำบลหนองผึ้งเป็นเขตที่ค่อนข้างเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท มีความเจริญ ในด้านต่าง ๆ เช่น การคมนาคม การค้า การลงทุน แหล่งการศึกษา แลการบริการอื่น ๆ

- มีความพร้อมในด้านสถาบันทางการศึกษา บริการทางการแพทย์ที่ทันสมัยรวมทั้งมีความพร้อมในด้านสาธารณสุข ปลอดภัย สาธารณูปการและระบบการคมนาคมขนส่งทางบก ที่ทันสมัยมีมาตรฐาน

- อยู่ใกล้สถานพยาบาลทำให้สะดวกในการไปใช้บริการ มีบริการทางการแพทย์ ที่ทันสมัยรวมทั้งมีความพร้อมในด้านสาธารณสุข ปลอดภัย สาธารณูปการและระบบการคมนาคมขนส่งทางบกที่ทันสมัยมีมาตรฐาน

จุดอ่อน (Weaknesses:W)

- ตำบลหนองผึ้งมีการเจริญเติบโตในด้านต่าง ๆ ทำให้ชุมชนมีค่านิยมแบบบริโภคนิยมและละเลยวัฒนธรรมด้านภาษาพื้นเมือง

- ประชาชนบางคนเลิ่อกงานจึงเกิดปัญหาว่างาน

- บางคนไม่ค่อยสนใจข่าวสารข้อมูลทำให้ไม่ทราบนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

- ตำบลหนองผึ้งมีการเจริญเติบโตในด้านต่าง ๆ ทำให้ชุมชนมีค่านิยมในการรักษาแผนโบราณ

ปะปนอยู่ร่วมกับการรักษาในแผนปัจจุบัน

โอกาส (Opportunities:O)

- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิม เนื่องจากมีรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ

- ประชาชนได้รับข่าวสารต่าง ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- การมีอายุที่ยืนยาว เพราะวิทยาการทางการแพทย์เจริญก้าวหน้า สามารถรักษาผู้ป่วยได้

ทันทั่วถึง เช่น โรคระบาด ใช้เลือดออก

ข้อจำกัด (Threats:T)

- สังคมถูกระแสบริโภคนิยมครอบงำทุกคนให้ความสำคัญกับเงินมากกว่าศีลธรรม จริยธรรม
- มีตำแหน่งงานน้อยกว่าจำนวนผู้สมัครงาน
- ประชาชนที่ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ยังขาดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ที่ดี จึงอาจนำไปสู่

ปัญหาความเชื่ออย่างไม่มีเหตุผล

๖.ด้านการสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตยและเป็นธรรมในการให้บริการ

จุดแข็ง (Strength:S)

-ประชาชนมีความตื่นตัว ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตนเอง และมีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายในการดำเนินงาน

จุดอ่อน (Weaknesses:W)

-ประชาชนบางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามกฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดไว้

โอกาส (Opportunities:O)

-ประชาชนแสดงออกตามครรลองประชาธิปไตย

ข้อจำกัด (Threats:T)

-ภาคเอกชนยังขาดโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของภาคราชการและท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT) ของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง จึงทำให้เกิดการแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสอดคล้องกันของยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาเทศบาลตำบลหนองผึ้ง และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๗) การก่อสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๓) การป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การควบคุมอาคาร การผังเมือง และการปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบล
- (๒) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลหนองผึ่งจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหนองผึ่ง ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลหนองผึ่งจะต้องดำเนินการมีดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านสาธารณสุข
๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) กองสวัสดิการสังคม
- ๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ ปัจจุบันเทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๒ อัตรา แบ่งออกเป็น สายงานผู้บริหาร ๑๖ อัตรา สายงานผู้ปฏิบัติ ๓๐ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓๔ อัตรา

ซึ่งในปัจจุบันเทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑๐๐ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๖ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยกำหนดพนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เพื่รองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ. ของเทศบาลตำบลหนองผึ้งต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๒) กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๓) กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงาน งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๔) กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา นอกกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้มีงานธุรการ งานบริหารวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับ

๕) กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนโดยมีหน้าที่เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน การจัดบริการสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหการพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมการสงเคราะห์เพื่อการยังชีพของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม

๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

มอบหมาย

๘.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลหนองผึ้งซึ่งได้แบ่งออกเป็น ๖ กอง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานธุรการ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานกิจการสภา ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานนโยบายและแผน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎร	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานธุรการ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานกิจการสภา ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานนโยบายและแผน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎร	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณสุขภิบาล - งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณสุขภิบาล - งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพฉุกเฉิน - งานบริการการแพทย์ - งานธุรการ	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพฉุกเฉิน - งานบริการการแพทย์ - งานธุรการ	
๕.กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - การส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานธุรการ	๕.กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - การส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานธุรการ	
๖.กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์	๖.กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองผึ้ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลหนองผึ้งและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ซึ่งการกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลหนองผึ้ง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลหนองผึ้ง มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา โดยมี รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้ช่วย และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับกลาง) ๕ กอง (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น) ๑ กอง ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลหนองผึ้งจึง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์การพัฒนา
เทศบาลตำบลหนองผึ้ง	<u>พนักงานเทศบาล</u> ๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก.	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการสร้างแห่งวัฒนธรรมความรู้ ภูมิปัญญา จิตสาธารณะและพัฒนา ศักยภาพคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการดำรงเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตยและเป็นธรรมในการให้บริการ

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์การพัฒนา
สำนักปลัดเทศบาล	<u>พนักงานเทศบาล</u> ๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ ๖. นิติกรชำนาญการ ๗. นักวิชาการเกษตรชำนาญการ ๗. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชำนาญการการ ๘. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยชำนาญงาน <u>ลูกจ้างประจำ</u> ๑. นักจัดการงานทั่วไป ๑. ภารโรง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ๓. ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๔ อัตรา ๗. พนักงานดับเพลิง จำนวน ๔ อัตรา ๖. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความมั่นคงอย่าง ยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการสร้าง แห่งวัฒนธรรมความรู้ ภูมิปัญญา จิต สาธารณะและพัฒนา ศักยภาพคนให้พร้อมรับ กับการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการสร้าง ความมั่นคงปลอดภัย และความสงบสุขของ ประชาชน ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสร้าง ประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็น ประชาธิปไตยและเป็นธรรมในการให้บริการ

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์การพัฒนา
กองคลัง	<u>พนักงานเทศบาล</u> ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๔. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๕. นักวิชาการคลังชำนาญการ ๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ ๗. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ๙. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๔. พนักงานขับรถยนต์ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการดำรงเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตย และเป็นธรรมในการให้บริการ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	<u>พนักงานเทศบาล</u> ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๓. พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ๔. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน ๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๖. พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. ๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒. พนักงานกู้ชีพ จำนวน ๓ อัตรา ๓. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๓ อัตรา ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๑๖ อัตรา	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการสร้างแห่งวัฒนธรรมความรู้ ภูมิปัญญา จิตสาธารณะ และพัฒนา ศักยภาพคนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการดำรงเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตย และเป็นธรรมในการให้บริการ

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์การพัฒนา
กองการศึกษา	<u>พนักงานเทศบาล</u> ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๓. นักวิชาการศึกษานำงาน ๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน <u>พนักงานครูเทศบาล</u> ๑. ครู (เงินอุดหนุน) จำนวน ๕ อัตรา <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา <u>พนักงานจ้าง</u> ๑.คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ๒.ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการสร้างแห่งวัฒนธรรมความรู้ ภูมิปัญญา จิตสาธารณะและพัฒนา ศักยภาพคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการดำรงเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตยและเป็นธรรมในการให้บริการ
กองสวัสดิการสังคม	<u>พนักงานเทศบาล</u> ๑.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง) ๒. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น) ๓. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑.คนงานทั่วไป	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการสร้างแห่งวัฒนธรรมความรู้ ภูมิปัญญา จิตสาธารณะและพัฒนา ศักยภาพคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการดำรงเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตยและเป็นธรรมในการให้บริการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

เทศบาลตำบลหนองผึ้ง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงานและทุกระดับ โดยให้ทุกท่านได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเทศบาลตำบลหนองผึ้งจะได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความหรือ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึง การขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๓. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนابุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลหนองผึ้ง เป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๕. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือ หน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม เพิ่มพูนความรู้ เกี่ยวกับระบบดิจิทัลใหม่ ๆ ตลอดเวลา เช่น การเรียนผ่านระบบการเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น <http://dla.dmsn.com/>

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ่ง

เทศบาลตำบลหนองผึ่ง ได้จัดทำประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง เทศบาลตำบลหนองผึ่ง ทุกคนจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง เทศบาลตำบลหนองผึ่งจะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง เทศบาลตำบลหนองผึ่ง ทุกคน จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ทั้งนี้ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นกระทำความผิดทางวินัย

โดยที่พนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้ง การให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงานเทศบาลมีจรรยาบรรณไว้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานเทศบาล อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

จรรยาบรรณ ต่อตนเอง

- ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะกับการเป็นข้าราชการ
- ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ ซื่อสัตย์ และไม่แสวงประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมี จรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย
- ข้อ ๓. พนักงานเทศบาลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

- ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ
- ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ ขยันหมั่นเพียรถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ ๓. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการ ให้ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- ข้อ ๔. พนักงานเทศบาลพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่าง ประหยัด คุ่มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชน จะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

- ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของ ตน ทั้งให้ความคิดเห็นการช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการ เสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
- ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ข้อ ๓. พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ข้อ ๔. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ
- ข้อ ๕. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลการของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

- ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเมือเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจ หน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไปเป็นธรรมเนียมเอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาจากที่สุภาพอ่อนโยน
- ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
- ข้อ ๓. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมี มูลค่าเกินปกติวิสัย ที่วิญญูชนจะให้กับโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อ ราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	.+๑	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ว่างเดิม ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
กองการศึกษา									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
พนักงานครูเทศบาล									
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม รอจัดสรรจากกรม	
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	+๖	+๖	+๖	+๖	-	-		
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองสวัสดิการสังคม									
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑๒๑	๑๒๘	๑๒๘	๑๒๘	.+๗	-	-	

บริหารว่าง 6 คน

รอเปิด 2
 8

ปี 55 8 คน

ปี 56 4

12

| | |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ่ง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)													
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐	๔๕,๗๕๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๗๐๒,๙๖๐	๗๒๒,๕๒๐	๗๔๒,๔๔๐	๔๕,๗๕๐
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	ข้าราชการสำนักปลัด																		
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๔๔๕,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๖,๔๐๐	๖๑๒,๙๖๐	๖๒๙,๔๐๐	๓๗,๑๓๐
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
๖	หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๒๔๐	๔๐๐,๔๔๐	๒๘,๕๖๐
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑๘๘๐/ชก.
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๔๘๐	๔๔๒,๘๐๐	๓๓๕๖๐/ชก.
๙	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐๒๒๐/ชก.
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑๘๘๐/ชก.
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๒๗๔๙๐/ชง.
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๑๕๔๓๐/ชง.
๑๓	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๗๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๓๑๐	๑๕๔๓๐/ชง.
๑๔	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๑๘๘๔๐/ปก.
๑๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	-		๑	๑	๑	+๑			๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดใหม่
	ลูกจ้างประจำสำนักปลัด																		
๑๖	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๑,๘๘๐
๑๗	นักการ	-	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๑๖,๙๖๐
	พนักงานจ้างสำนักปลัด																		
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ทักษะ	๑	๑	๒๖๑,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๑,๕๖๐	๒๘๒,๔๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๑,๗๖๐
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๔๓,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๓,๓๒๐	๒๖๓,๕๒๐	๒๗๙,๐๘๐	๒๐,๒๙๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ่ง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(บาท)	เงินประจำตำแหน่ง(บาท)													
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๙,๘๘๐	๑๕,๕๓๐
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๕๖,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๓,๐๖๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๕๙,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๗๓,๐๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๓,๓๒๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๕๖,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๙,๐๘๐	๑๗๕,๙๒๐	๑๓,๐๒๐
	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	๑	๑๕๕,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๒,๙๕๐
๒๔	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	๑	๑๕๐,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๑๒๐	๑๖๒,๓๖๐	๑๖๘,๙๖๐	๑๒,๕๕๐
๒๕	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	๑	๑๓๙,๖๘๐		๑	๑	๑		-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๓๒๐	๑๕๑,๒๐๐	๑๕๗,๓๒๐	๑๑,๖๔๐
๒๖	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	๑	๑๓๓,๔๔๐		๑	๑	๑			-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๘๔๐	๑๔๔,๔๘๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๑,๑๒๐
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๔,๙๖๐	๑๒,๙๖๐
๒๘	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๙,๗๓๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๙,๗๓๐
๓๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๔	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๕	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๖	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	ข้าราชการกองคลัง																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๔๗๘,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๖๒๙,๔๐๐	๖๔๕,๘๔๐	๖๖๓,๙๖๐	๓๙,๘๘๐
๓๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๓๗,๔๑๐
๔๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๒๙,๖๘๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ่ง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				ปัจจุบัน			๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)													
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๒๕,๙๗๐/ชก.
๔๒	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๓,๕๕๐/ชก.
๔๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๒๓,๓๔๐/ปก.
๔๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๒๒,๑๗๐/ชก.
๔๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๙,๙๗๐/ชง.
๔๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๒๙๗๐/ปง.
	พนักงานจ้างกองคลัง																		
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๗,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๑๘๑,๒๐๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๓,๙๖๐
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๕,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๓๒๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	๑๓,๘๐๐
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๙,๗๓๐
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๙,๗๓๐
๕๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๒	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๕๓	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๕๔	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
	ข้าราชการกองช่าง																		
๕๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๙๑,๘๐๐	๗๑๑,๐๐๐	๗๓๐,๒๐๐	ว่างเดิม
๕๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๗	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐/ปก.
๕๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๒๑,๖๒๐/ชง.
๕๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๓,๒๓๐/ปง.
๖๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๑,๗๐๐/ปง.

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(บาท)	เงินประจำตำแหน่ง(บาท)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๑๐/ปง.
	พนักงานจ้างกองช่าง																		
๖๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๕๖,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๓๖๐	๑๖๘,๙๖๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๓,๐๑๐
๖๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๙,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๙๒๐	๑๘๓,๐๐๐	๑๙๐,๓๒๐	๑๔,๐๙๐
๖๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๕๘,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๓,๒๒๐
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๒๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๖,๗๒๐	๑๓๑,๕๒๐	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๐,๕๓๐
๖๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๗๐	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	ข้าราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๗๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๖๙๑,๐๘๐	๗๑๒,๐๘๐	๗๓๓,๖๘๐	๕๒,๓๗๐
๗๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	๒๗,๔๘๐
๗๓	พยาบาล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๓๐,๗๙๐/ชก.
๗๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๒๕,๖๖๐/ชง.
๗๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๑๕,๔๓๐/ชง.
๗๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙๗๒๐	๙๗๒๐	๙๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๗๗	พยาบาล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๗๘	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๕๔,๒๐๐		๑	๑	๑		-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๗๓,๖๔๐	๑๒,๘๕๐
๗๙	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐		๑	๑	๑		-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๙,๗๓๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ่ง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(บาท)	เงินประจำตำแหน่ง(บาท)													
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๘๐	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๙,๗๓๐
๘๑	พนักงานกู้ชีพ	ทักษะ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๘๒	พนักงานกู้ชีพ	ทักษะ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๘๓	พนักงานกู้ชีพ	ทักษะ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๘๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	คุณวุฒิ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๙๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๑๐๐	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๐๑	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(บาท)	เงินประจำตำแหน่ง(บาท)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ข้าราชการกองการศึกษา																		
๑๐๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	กลาง	๑	๑	๔๒๙,๑๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๕๗๙,๙๖๐	๕๙๖,๔๐๐	๖๑๒,๙๖๐	๓๕,๗๖๐
๑๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๑๐๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕,๔๗๐/ชก.
๑๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๒๓,๘๒๐/ชง.
๑๐๖	ครู (อัตราจัดสรรกรม)	คศ.๒	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-							อุดหนุนกรม
๑๐๗	ครู (อัตราจัดสรรกรม)	คศ.๑	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-							อุดหนุนกรม
๑๐๘	ครู (อัตราจัดสรรกรม)	คศ.๑	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-							อุดหนุนกรม
๑๐๙	ครู (อัตราจัดสรรกรม)	คศ.๑	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-							อุดหนุนกรม
๑๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก (อัตราจัดสรรกรม)	คศ.๑	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							อุดหนุนกรม
๑๑๑	ครู (ขออัตราจัดสรรกรม)	ครูผู้ช่วย	๖	-	-		๖	๖	๖	+๖	-	-							ว่างเดิม
																			รอจัดสรรจากกรม
	พนักงานจ้างกองการศึกษา																		
๑๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๖๑,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๑,๕๖๐	๒๘๒,๔๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๑,๗๖๐
๑๑๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๑๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๑๕	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	ข้าราชการกองสวัสดิการสังคม																		-
๑๑๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๑	๑	๔๐๕,๒๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๕๕๕,๔๘๐	๕๗๑,๘๐๐	๕๘๘,๓๖๐	๓๓,๗๗๐
๑๑๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลหนองผึ่ง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(บาท)	เงินประจำตำแหน่ง(บาท)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๑๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐/ชก.
๑๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างกองสวัสดิการสังคม																		
๑๒๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๙,๘๘๐	๑๕,๕๓๐
๑๒๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	รวม	-	๑๒๘	๙๙	๒๔,๕๑๐,๔๘๐	๑,๒๐๒,๔๐๐	๑๒๘	๑๒๘	๑๒๘	+๗	๐	๐	-	๘๐๑,๘๔๐	๘๒๐,๙๕๐	๒๖,๘๑๖,๕๒๐	๒๗,๖๑๘,๓๖๐	๒๘,๔๓๙,๓๑๐	
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น๑๕%															๔,๐๒๒,๔๗๘	๔,๑๔๒,๗๕๔	๔,๒๖๕,๘๙๐	
	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๓๐,๘๓๘,๙๙๘	๓๑,๗๖๑,๑๑๔	๓๒,๗๐๕,๒๐๗	
คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๖.๑๑	๒๕.๖๑	๒๕.๑๑	
งบประมาณรายจ่าย (คิดเพิ่มขึ้นปีละ ๕%)																๑๑๘,๑๒๕,๐๐๐	๑๒๔,๐๓๑,๒๕๐	๑๓๐,๒๓๒,๘๐๐	

หมายเหตุ

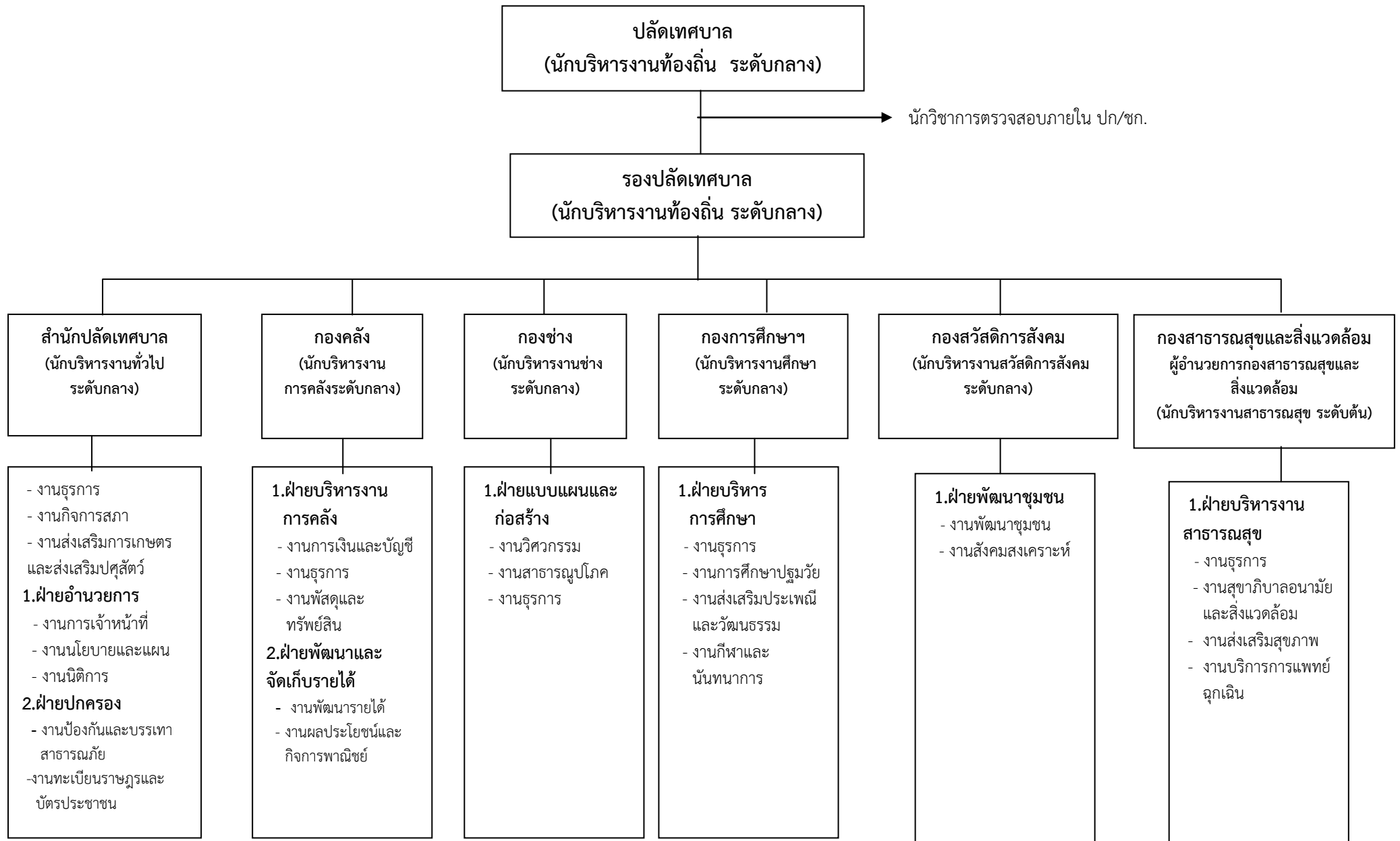
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน =
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน =
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน =

๑๑๘,๑๒๕,๐๐๐.๐๐
๑๒๔,๐๓๑,๒๕๐.๐๐
๑๓๐,๒๓๒,๘๐๐.๐๐

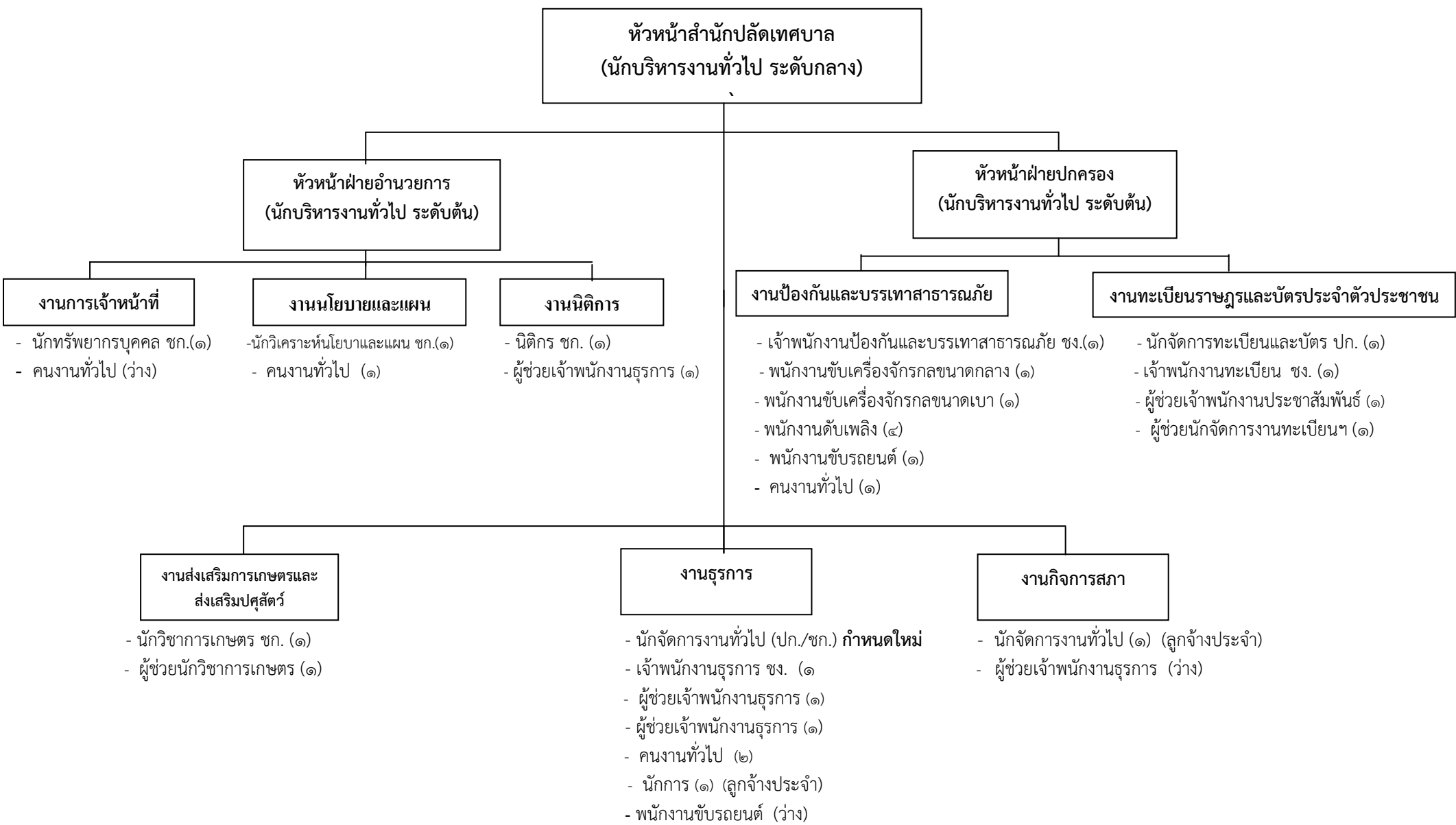
บาท
บาท
บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

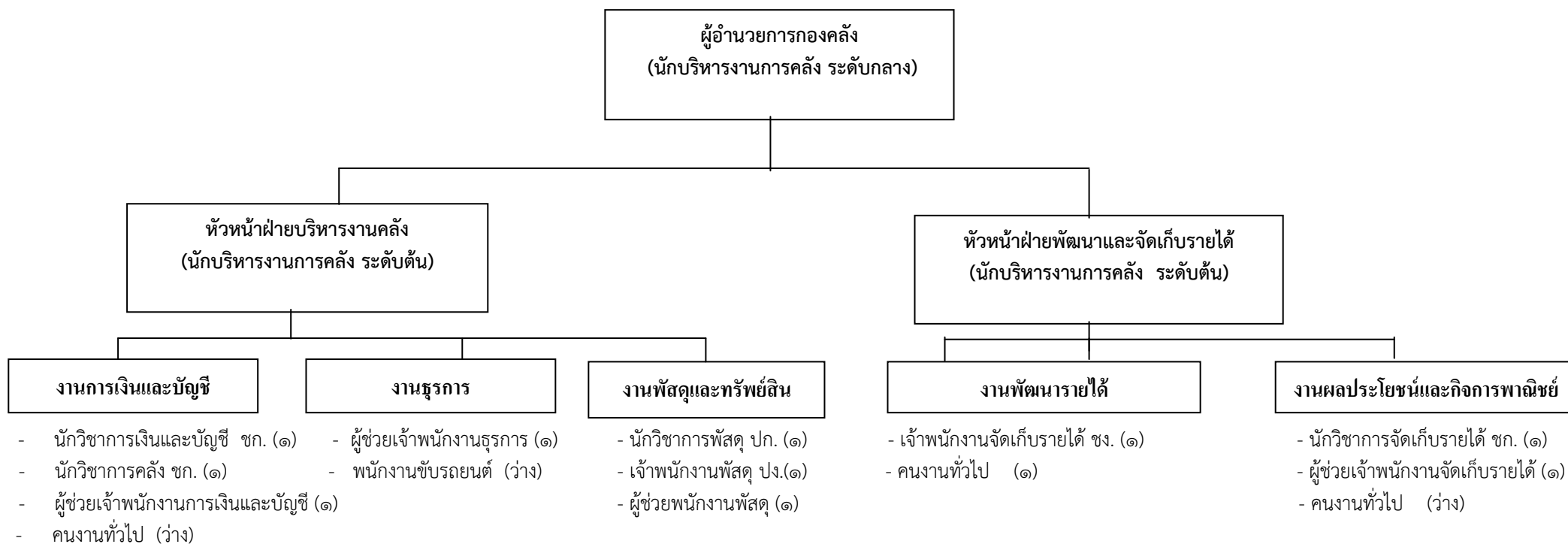


โครงสร้างสำนักปลัด เทศบาลตำบลหนองผึ้ง



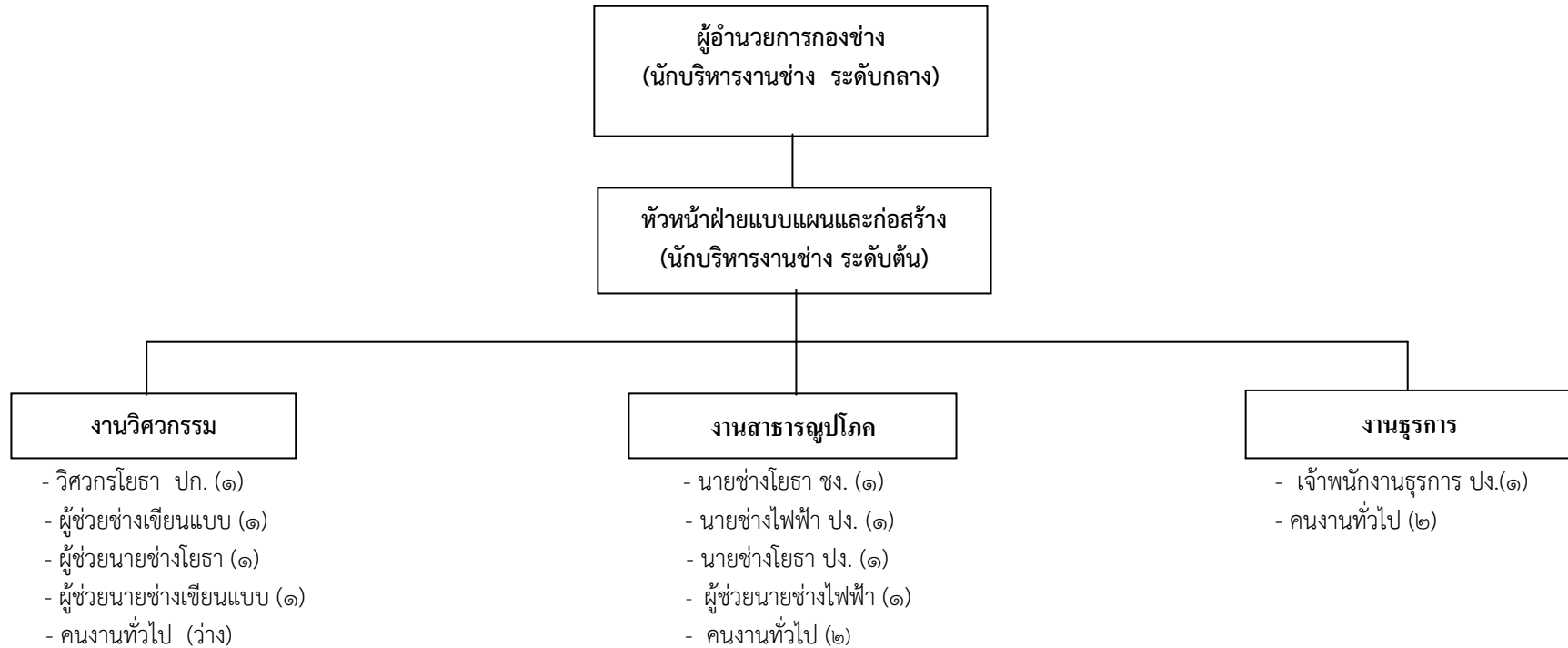
ระดับ	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๔	๑	-	๓	๒	๑๓	๓

โครงสร้างกองคลัง เทศบาลตำบลหนองผึ้ง



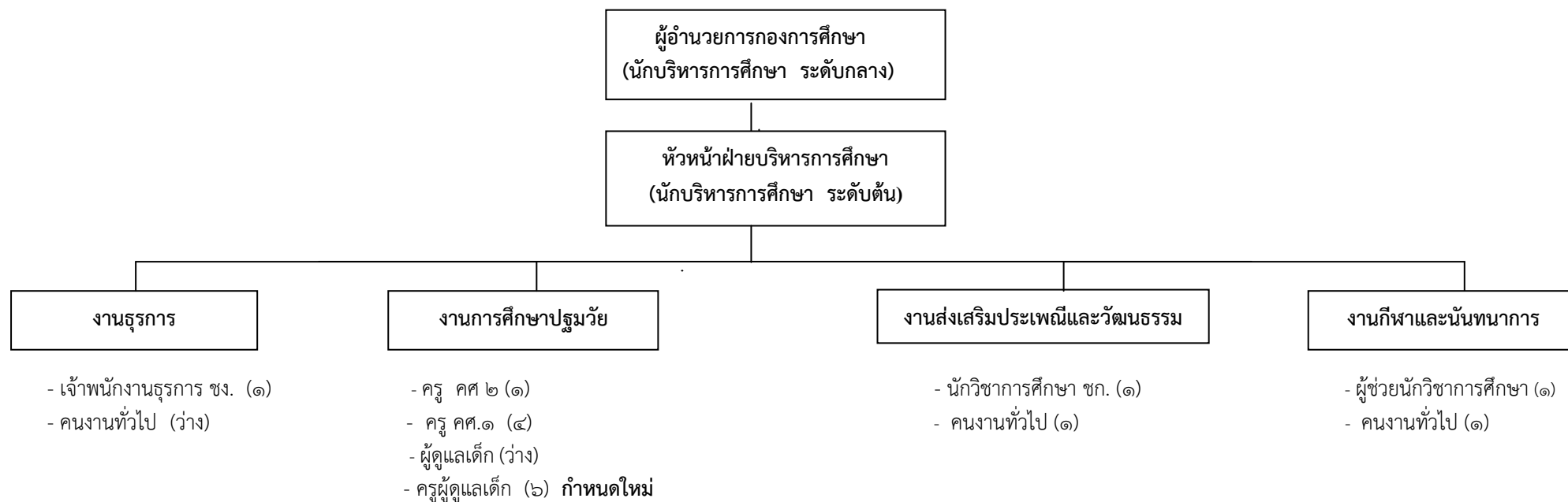
ระดับ	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๓	๑	๑	๑	-	๔	๑

โครงสร้างกองช่าง เทศบาลตำบลหนองผึ้ง



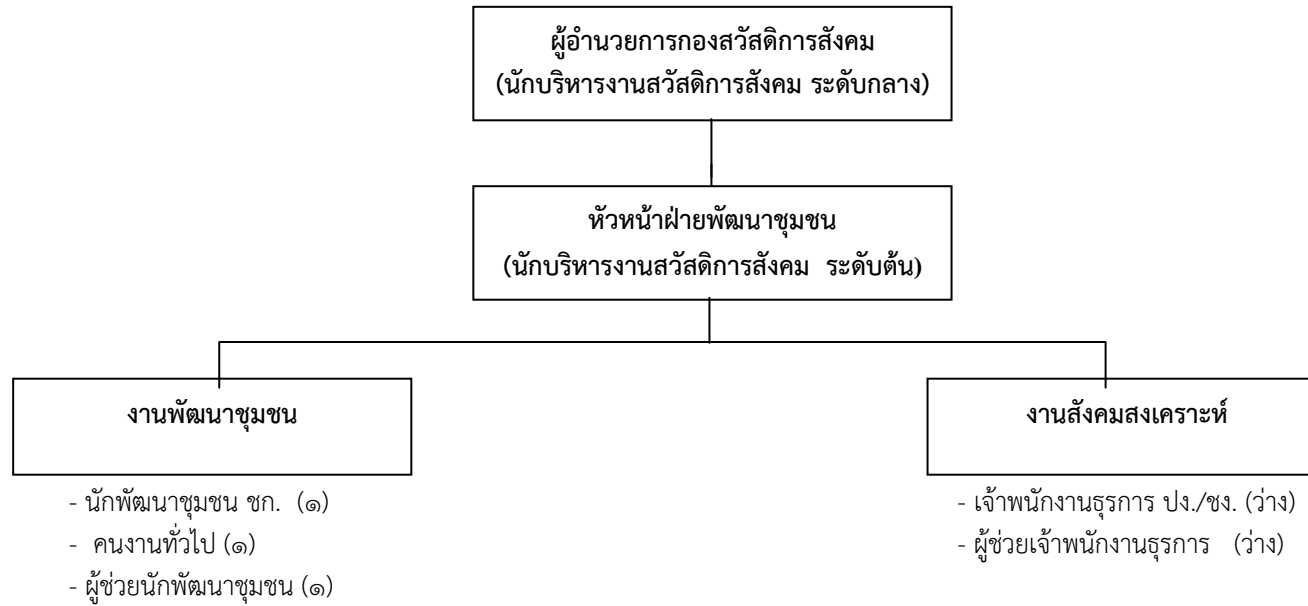
ระดับ	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	๑	๓	-	๔	๔

โครงสร้างกองการศึกษา เทศบาลตำบลหนองผึ้ง



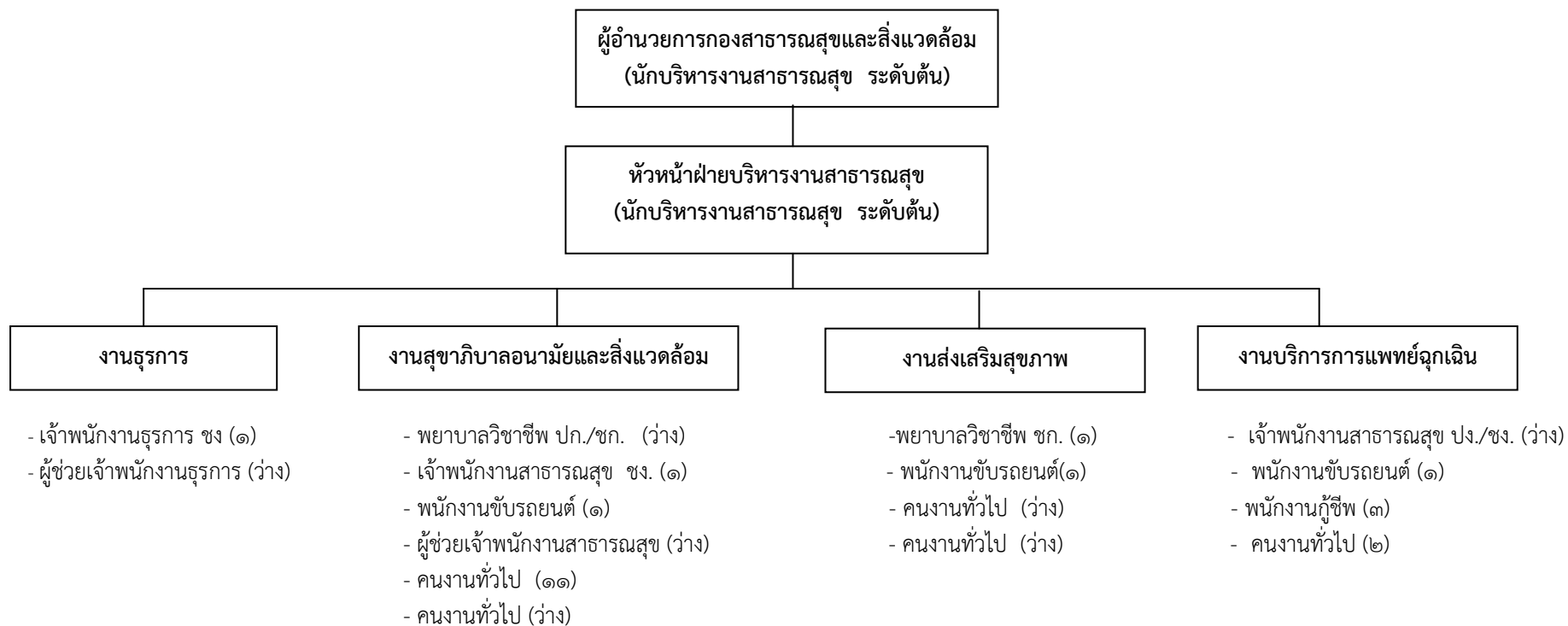
ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	-	๑		๕		๑	๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลหนองผึ้ง



ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	-			๑	๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลหนองผึ้ง



ระดับ	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๑	-	๒	-	-	๖	๑๔

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายธรรมศักดิ์ พุ่มทอง	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔๙,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๗,๐๐๐
		(รปม.)		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๔๕,๗๕๐*๑๒)	(๗,๐๐๐*๑๒)	(๗,๐๐๐*๑๒)	
๒	นางศิรินทร์รัตน์ จีแดง	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	กลาง	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔๙,๐๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๘๓,๔๐๐
		(รปค.)		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๔๕,๗๕๐*๑๒)	(๕,๖๐๐*๑๒)	(๕,๖๐๐*๑๒)	
๓	ว่าง	-	๑๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			ว่างเดิม
	สำนักปลัด											
๔	ส.ต.อ.สมัย ศรีเรืองฤทธิ์	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	กลาง	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	กลาง	๔๔๕,๕๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๗๗,๙๖๐
		(นิติศาสตร์)		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๓๗,๑๓๐*๑๒)	(๕,๖๐๐*๑๒)	(๕,๖๐๐*๑๒)	
๕	นายสมเพชร เตชะรุจิพร	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๓๔,๑๖๐
		(รัฐศาสตร์)		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๓๔,๖๘๐*๑๒)	(๑,๕๐๐*๑๒)		
๖	นายพิพัฒน์ชัย พัฒนาคณ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐		๓๖๐,๗๒๐
		(ศศ.บ) การจัดการ		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๒๘,๕๖๐*๑๒)	(๑,๕๐๐*๑๒)	-	
๗	นายสุพจน์ กาบใบ	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	๕๔๐๐๐	-	๔๓๖,๕๖๐
		(นม.)							(๓๑,๘๘๐*๑๒)	(๔,๕๐๐*๑๒)		
๘	นางสาวปาณิสรา วชิระโกะกุล	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
		(รปม.)							(๓๓,๕๖๐*๑๒)			
๙	นางสาวชญาดา เมืองใจคำ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
		(วท.บ.) เกษตรศาสตร์							(๓๐,๒๒๐*๑๒)			
๑๐	นางสาวสายฤทัย ไม้สน	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
		(รปม.)							(๓๑,๘๘๐*๑๒)			

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๐	นายเกรียงไร น้อยหล้า	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร		๑๘๖,๓๖๐	-	-	๑๘๖,๓๖๐
		(รปศ.)							(๑๕,๕๓๐*๑๒)			
๒๑	นางสาวกรรณิการ์ แสนวงศ์	ศศบ. (นิเทศศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๕๖,๗๒๐		๒,๗๐๐	๑๕๙,๔๒๐
									(๑๓,๐๖๐*๑๒)		(๒๒๕*๑๒)	
๒๒	นายเฉลิมเกียรติ ชำนาญการ	ศศบ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๘๔๐	-	-	๑๕๙,๘๔๐
		(ประวัติศาสตร์							(๑๓,๓๒๐*๑๒)			
		โบราณคดี)										
๒๓	นางสาวธัญธิดา บัวขาว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๒๔๐		๓,๑๘๐	๑๕๙,๔๒๐
									(๑๓,๐๒๐*๑๒)		(๒๖๕*๑๒)	
๒๔	นายอภิชาติ แสงระยับ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๕,๔๐๐	-	๔,๐๒๐	๑๕๙,๔๒๐
									(๑๒,๙๕๐*๑๒)		(๓๓๕*๑๒)	
๒๕	นายอภิพล สุริยะ	ปวส.(เทคนิคยานยนต์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๐,๑๒๐	-	๙,๓๐๐	๑๕๙,๔๒๐
									(๑๒,๕๑๐*๑๒)		(๗๗๕*๑๒)	
๒๖	นายเมธี คำกุย	ปวส.(คอมพิวเตอร์กิจ)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๙,๖๘๐	-	๑๙,๗๔๐	๑๕๙,๔๒๐
									(๑๑,๖๔๐*๑๒)		(๑,๖๔๕*๑๒)	
๒๗	นายรุ่งโรจน์ สมใจ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๓,๔๔๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๗,๔๔๐
									(๑๑,๑๒๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	
๒๘	นายพลชัยธร สวยสม	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	๑๕๕,๕๒๐	-	๓,๙๐๐	๑๕๙,๔๒๐
									(๑๒,๙๖๐*๑๒)		(๓๒๕*๑๒)	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๙	นายเด่น พริ้งพลอย	อนุปริญญา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๗๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๐,๗๖๐
									(๙,๗๓๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	
๓๐	นางสาวพินภา จันทรีไส	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๖,๗๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๐,๗๖๐
		สังคมศาสตร์							(๙,๗๓๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	
๓๑	นายประเสริฐ หน่อเบอะ	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๓๒	นางสาวพัชรา แก้วมาลา	ปริญญาตรี (นบ.)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๓๓	นายชาวิช พลประเสริฐ	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๓๔	นายณัฐกาน พุ่มกัน	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๓๕	ว่างเดิม	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	(ว่างเดิม)
๓๖	ว่างเดิม	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐
									(๑๑,๕๐๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	(ว่างเดิม)
๓๗	ว่างเดิม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
									(๙,๔๐๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	(ว่างเดิม)
	กองคลัง											
๓๘	นางยุพิน อินตะสอน	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๔๗๘,๕๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๑๒,๙๖๐
		(บธ.บ.) บัญชี		(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๓๙,๘๘๐*๑๒)	(๕,๖๐๐*๑๒)	(๕,๖๐๐*๑๒)	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๙	นางสาวปัทมาพร ไชยวรรณ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๖,๙๒๐
		(ศศ.บ.) การจัดการทั่วไป		(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๓๗,๔๑๐*๑๒)	(๑,๕๐๐*๑๒)		
๔๐	นางวิภาดา หน่อกิจ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๗๔,๑๖๐
		(บธ.บ) บัญชี		(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๒๙,๖๘๐*๑๒)	(๑,๕๐๐*๑๒)		
๔๑	นางสาวสุนันท์ ศรีประไทย์	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
		(ศศ.บ.) บัญชี							(๒๕,๙๗๐*๑๒)			
๔๒	นางสาววิรา สุขสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
		(ศึกษาศาสตร์) การบัญชี							(๒๓,๕๕๐*๑๒)			
๔๓	นางสาวลัมัยชะมล ทองรอด	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๘๐,๐๐๐	-	-	๒๘๐,๐๐๐
		(บธบ.) ทรัพยากรมนุษย์							(๒๓,๓๔๐*๑๒)			
๔๔	นางสาวจิราภรณ์ เชษฐา	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	๒๖๖,๐๔๐
		(เศรษฐศาสตรบัณฑิต)							(๒๒,๑๗๐*๑๒)			
๔๕	นางสาวกิริดา สมหอม	ปวส.	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๒๓๙,๖๔๐	-	-	๒๓๙,๖๔๐
		(การตลาด)							(๑๙,๙๗๐*๑๒)			
๔๖	นางสาวสาวิตรี ตนกิจ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๕๕,๖๔๐	-	๓,๗๘๐	๑๕๙,๔๒๐
		(บธ.บ) บัญชี							(๑๒,๙๗๐*๑๒)		(๓๑๕*๑๒)	
	พนักงานจ้าง											
๔๗	นายอุเทน วิสาปา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๕๒๐	-	-	๑๖๗,๕๒๐
		(บธ.บ.) บัญชี							(๑๓,๙๖๐*๑๒)			

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๘	นางสาวนัจรี สิงคะเนตร์	ศบ. (อุตสาหกรรมท่องเที่ยว)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๖๐๐	-	-	๑๖๕,๖๐๐
		(อุตสาหกรรมท่องเที่ยว)							(๑๓,๘๐๐*๑๒)			
๔๙	นางสาวอภิญญา หน้อยหล้า	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๑๖,๗๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๐,๗๖๐
		(บธ.บ.) การเงิน							(๙,๗๓๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	
๕๐	นางสาวสุภารัตน์ มีแสง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๖,๗๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๐,๗๖๐
		(บธ.บ.) การบัญชี							(๙,๗๓๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	
๕๑	นางสาวอาทิตย์ยา ศรีบุรินทร์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
		(บธ.บ.) การเงิน							(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๕๒	ว่างเดิม	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	(ว่างเดิม)
๕๓	ว่างเดิม	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	(ว่างเดิม)
๕๔	ว่างเดิม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
									(๙,๔๐๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	(ว่างเดิม)
	กองช่าง											
๕๕	ว่างเดิม	-	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗๒,๖๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๕,๖๐๐*๑๒)	(๕,๖๐๐*๑๒)	
๕๖	ว่างเดิม	-	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐*๑๒)		

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๗	นายเนติวัฒน์ วงศ์หล้า	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๑๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
		(วศ.บ) โยธา							(๑๕,๐๖๐*๑๒)			
๕๘	นายโชคชัย ขลิบเงิน	ปวส.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐
		(ก่อสร้าง)							(๒๑,๖๒๐*๑๒)			
๕๙	นายเทียนชัย คนขยัน	ปวส.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๕๘,๗๖๐	-	๖๖๐	๑๕๙,๔๒๐
		(ก่อสร้าง)							(๑๓,๒๓๐*๑๒)		(๕๕*๑๒)	
๖๐	นางสาวสุภาพิษฐ์ จันทร์อินทร์	ศศบ.(สื่อสารมวลชน)	๑๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	๑๙,๐๒๐	๑๕๙,๔๒๐
									(๑๑,๗๐๐*๑๒)		(๑,๕๘๕*๑๒)	
๖๑	นายปรีชา ชาวเชื้อ	ปวส.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	๒๑,๓๐๐	๑๕๙,๔๒๐
		(อิเล็กทรอนิกส์)							(๑๑,๕๑๐*๑๒)		(๑,๗๗๕*๑๒)	
	พนักงานจ้าง											
๖๒	นายเทียนชัย ศรีयोग	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๖,๑๒๐	-	๓,๓๐๐	๑๕๙,๔๒๐
									(๑๓,๐๑๐*๑๒)		(๒๗๕*๑๒)	
๖๓	นายอาณัติ บุญเป็ง	ปวส.(ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๙,๐๘๐	-	-	๑๖๙,๐๘๐
									(๑๔,๐๙๐*๑๒)			
๖๔	นางสาวจุฑาพันธ์ สภานุชาติ	ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๕๘,๖๔๐	-	๗๘๐	๑๕๙,๓๙๐
									(๑๓,๒๒๐*๑๒)		(๖๕*๑๒)	
๖๕	นายวรินทร์ จิตรฐาน	ปวส.(สถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๒๖,๓๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๐,๓๖๐
									(๑๐,๕๓๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	
๖๖	นายอาคม พิ้อทอ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๖๗	นางสาวนภา อินตา	บธ.บ.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
		(คอมธุรกิจ)							(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๖๘	นายจิตพล อีสาทรม	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๖๙	นางสาวณิชภัทร สุษะเพ็ญ	ว.บ.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๗๐	ว่างเดิม	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	(ว่างเดิม)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๗๑	นายรักษนรินทร์ แก้วมีศรี	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๒๘,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๗๐,๔๔๐
		(สบ.)		(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)			(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)		(๕๒,๓๗๐*๑๒)	(๓๕๐๐*๑๒)		
๗๒	นางสาวปณณพัฒน์ คำด้อย	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๔๗,๗๖๐
		(สบ.)		(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)			(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)		(๒๗,๔๘๐*๑๒)	(๑๕๐๐*๑๒)		
๗๓	พ.จ.อ.สากล คำดี	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาล	ชก.	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาล	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐		๔๑๑,๔๘๐
		(พยาบาลศาสตร์)							(๓๐,๗๙๐*๑๒)	(๓๕๐๐*๑๒)		
๗๔	พ.จ.อ.หญิงสุจิตรา โยธิน	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๓๐๗,๙๒๐	-	-	๓๐๗,๙๒๐
		(พยาบาลศาสตร์)							(๒๕,๖๖๐*๑๒)			
๗๕	นางณฤดี ไชยยา	บธ.บ.	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๕,๑๖๐	-	-	๑๘๕,๑๖๐
		(การจัดการทั่วไป)							(๑๕,๔๓๐*๑๒)			

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๗๖	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาล	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
๗๗	ว่าง	-	๑๓-๒-๐-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๓๒๑,๙๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)		(๒,๐๐๐*๑๒)	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง											
๗๘	นายกัมพล ทาสมศักดิ์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๔,๒๐๐	-	๕,๒๒๐	๑๕๙,๔๒๐
									(๑๒,๘๕๐*๑๒)		(๔๓๕*๑๒)	
๗๙	นายจันทร์ ใหม่บุญมา	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๗๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๐,๗๖๐
									(๙,๗๓๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	
๘๐	นายบัณฑิต อุ่นศรี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๗๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๐,๗๖๐
									(๙,๗๓๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	
๘๑	นายจักรพันธ์ ปันตา	ม.6	-	พนักงานกู้ชีพ	-	-	พนักงานกู้ชีพ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
									(๙,๔๐๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	
๘๒	นายพนมพร ใจสัตย์	ปวส.(เทคนิคยานยนต์)	-	พนักงานกู้ชีพ	-	-	พนักงานกู้ชีพ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
									(๙,๔๐๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	
๘๓	นายเสกสรร บุญเข็ม	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานกู้ชีพ	-	-	พนักงานกู้ชีพ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
									(๙,๔๐๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	
๘๔	นายสวัสดิ์ ปัญญารักษ์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๘๕	นางสาวนิภาวรรณ ขาวงาม	ปวส. (เวชกิจฉุกเฉิน)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๘๖	นายสุรัชย์ ปินดาเปี้ย	ปริญญาตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
		(รปศ.)							(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๘๗	นายก่อภพ หอมเดช	ปวส.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๘๘	นายรณชัย ด้วงเขียว	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๘๙	นายอัศรพล ยาวิชัย	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๙๐	นายธนพงศ์ จอมศิริ	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๙๑	นายธนภฤติ ลุนละวัน	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๙๒	นายชรินทร์ วังมี	ปวส.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๙๓	นายสมบัติ มากมูลมา	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๙๔	นายสารทิตย์ มณีวรรณ	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๙๕	นายทศพร หน่อหน้อย	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๙๖	นายพงศกร กาฬภักดี	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานครูเทศบาล											
๑๐๖	นางฉันทน์นันทน์ พัฒนภักดิ์	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๖	ครู	คศ.๒	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๖	ครู	คศ.๒	๒๘๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๒๙,๘๘๐
		บริหารการศึกษา							(๒๓,๙๙๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		
๑๐๗	นางมุกดา ขันดี	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๗	ครู	คศ.๑	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๗	ครู	คศ.๑	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
		(ศบ)							(๒๒,๒๓๐*๑๒)			
๑๐๘	นางพณณัส ศรีคำมา	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๘	ครู	คศ.๑	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๘	ครู	คศ.๑	๒๕๕,๔๘๐	-	-	๒๕๕,๔๘๐
		(คบ.)							(๒๑,๒๙๐*๑๒)			
๑๐๙	นางวีณารัตน์ สุภา	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๙	ครู	คศ.๑	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๙	ครู	คศ.๑	๒๖๖,๖๔๐	-	-	๒๖๖,๖๔๐
		(ศบ)							(๒๒,๒๒๐*๑๒)			
๑๑๐	นางสุวรินทร์ ตนอินทร์	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๓๐	ครู	ครูผู้ช่วย	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๓๓,๘๘๐	-	-	๒๓๓,๘๘๐
		(คบ.)							(๑๙,๔๙๐*๑๒)			
๑๑๑	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย		-	-	กำหนดใหม่ ๖ อัตรา
												การสรรหา
												ตำแหน่ง
												ดังกล่าวต้อง
												ได้รับจัดสรรจากกรม
๑๑๒	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย		-	-	"
๑๑๓	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย		-	-	"
๑๑๔	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย		-	-	"

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองสวัสดิการสังคม											
๑๒๒	นางสาวจิรัฐกานดา จันที	ปริญญาโท	๑๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กลาง	๑๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กลาง	๔๐๕,๒๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๓๙,๖๔๐
		(ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต)		นักบริหารงานสวัสดิการสังคม			นักบริหารงานสวัสดิการสังคม		(๓๓,๗๗๐*๑๒)	(๕๖๐๐*๑๒)	(๕๖๐๐*๑๒)	
		(รัฐศาสตรการปกครอง)										
๑๒๓	ว่าง		๑๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๑๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑๕๐๐*๑๒)		
๑๒๔	นางสาวรุ่งนภา สนิธิ	ปริญญาโท	๑๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
		(ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต)							(๓๓,๘๘๐*๑๒)			
		(รัฐศาสตรการปกครอง)										
๑๒๕	-	-	๑๓-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑๓-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๓๒๑,๙๐๐
	พนักงานจ้าง								(ค่ากลางเงินเดือน)		(๒,๐๐๐*๑๒)	(ว่างเดิม)
๑๒๖	นางสาวลิณรดา พยัคฆบุตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๖,๓๖๐	-	-	๑๘๖,๓๖๐
๑๒๗	นายพชร มณีอินทร์	(ศศ.บ) นิเทศศาสตร์ ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	(๑๕,๕๓๐*๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๒๐๐	๑๒๐,๐๐๐
		(รัฐศาสตร์)							(๙,๐๐๐*๑๒)		(๑,๐๐๐*๑๒)	
๑๒๘	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐
									(๑๑,๕๐๐*๑๒)		(๒,๐๐๐*๑๒)	ว่างเดิม