



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2569

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่
อำเภอเมืองยโสธร
จังหวัดยโสธร

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่



0 4571 4174



Namkamyai.go.th



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ อีกทั้งยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณด้านการสรรหาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

กรกฎาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาล	๖๔

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่๑/๒๕๖๙)
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/วส๕๒๒ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙
- สำเนาหนังสือท้องถิ่นจังหวัดยโสธร ด่วนที่สุด ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/วส๕๕๔ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกัน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ หน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและ มาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานปริมาณตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ เทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเทศบาลเพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความ เห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

● **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับการต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล:** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี

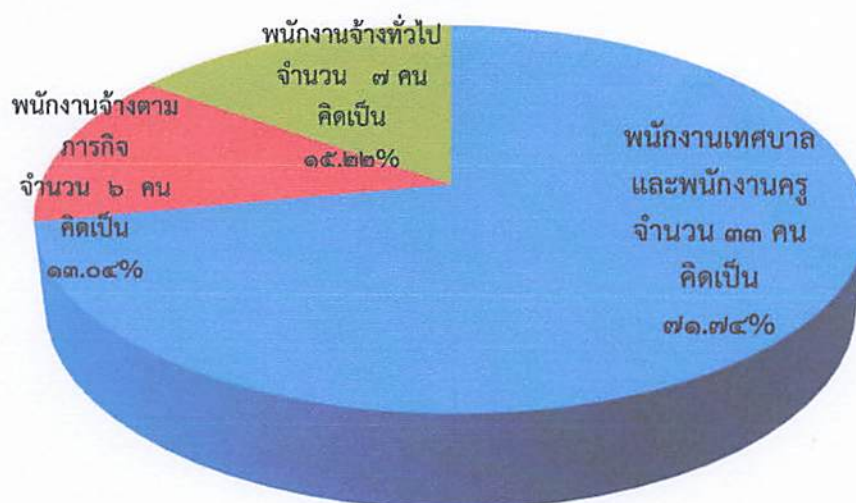
• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง
แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงาน ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การ ย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนด อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่ม อาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานบริหารงานบุคคล งานนิติการ งานสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริม การเกษตรฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสาย งาน เพื่อให้พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บ รายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสาย งาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละ คนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การ ออกแบบ การประมาณการราคา งานติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้า ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ ใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

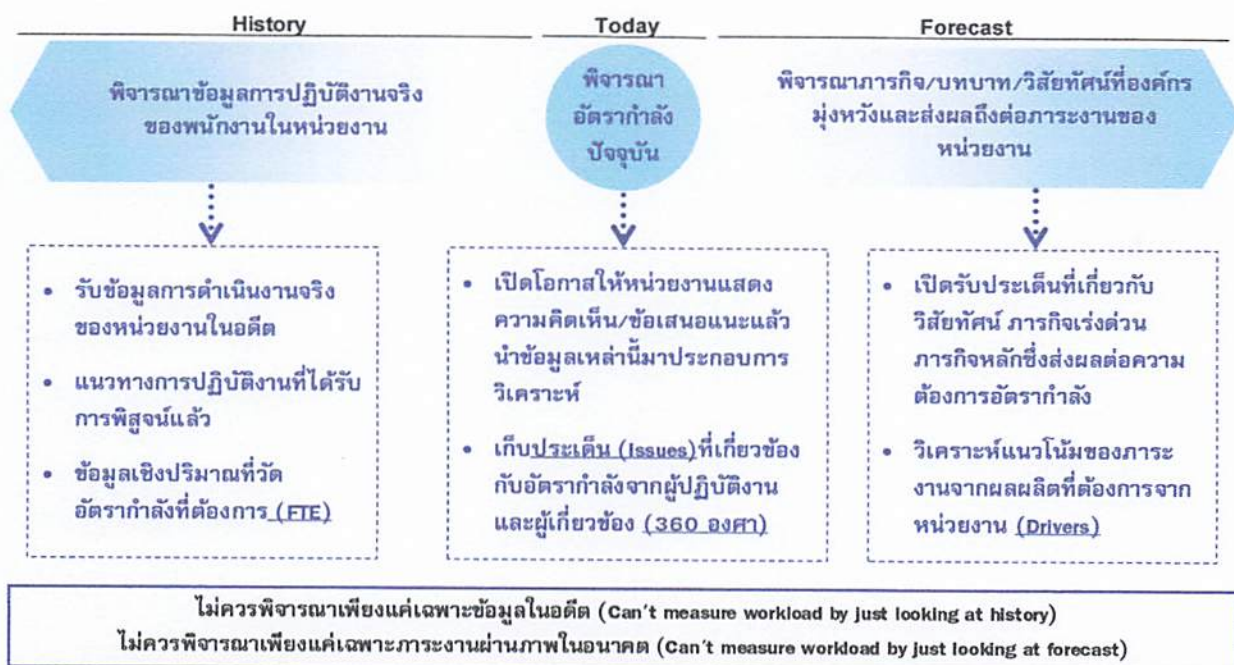
- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการดำเนินการ ด้านงานสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาสตรีและกลุ่มอาชีพ งานด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงาน เทศบาลแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
FTE (Full Time Equivalent)	- Supply pressure 360 degree+Issue - Benchmarking	- Strategic Objective - Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบ ต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากร ในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ

ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ 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

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ (การตรวจประเมิน LPA)

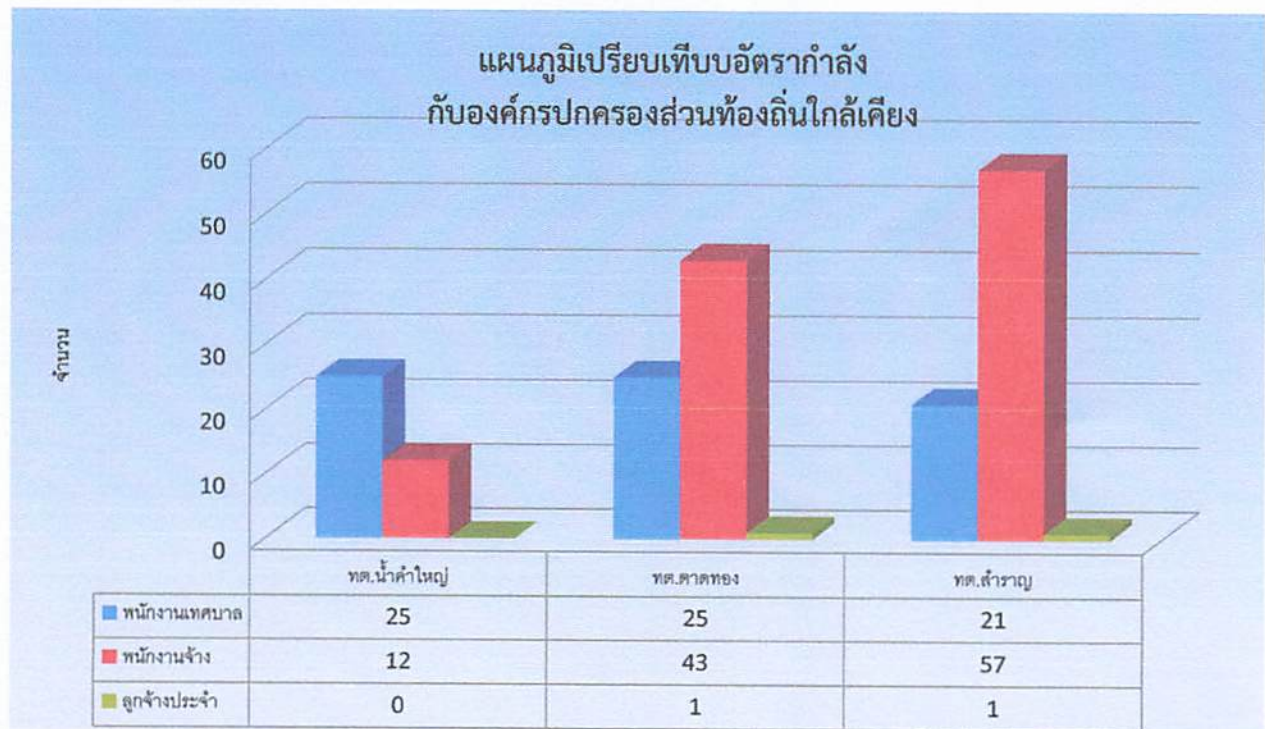
กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑.ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม

๒.ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนไม่มาก แต่ก็ได้มีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลน้ำคำใหญ่ รองนายกเทศมนตรีตำบลน้ำคำใหญ่ ปลัดเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลตลาดทอง และเทศบาลตำบลสำราญ ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ เทศบาลตำบลดาดทอง และเทศบาลตำบลสำราญ ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้ขอใช้บัญชีจากการดำเนินการจัดสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่าง จากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ พบปัญหาและความต้องการ ซึ่งสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครบถ้วน สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็น โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางสัญจรของราษฎรระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวกและถนนยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่เส้นทางคมนาคม

- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง

- ปัญหาทางระบายน้ำในหมู่บ้านไม่เพียงพอ

- ปัญหาน้ำท่วมพื้นที่ทางการเกษตรได้รับความเสียหายเป็นประจำทุกปีเนื่องจากพื้นที่ทางการของตำบลน้ำคำใหญ่มีเขตพื้นที่ติดกับลำน้ำทวน และลำน้ำสาขาต่างๆ

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจและสังคม

- ปัญหาการขาดเงินทุนของกลุ่มอาชีพ และปัญหาการว่างงานของประชาชน

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพและไม่มีความยั่งยืน

- ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการส่งเสริมและ พัฒนาการเกษตร

- ปัญหาแหล่งมั่วสุมของเยาวชนและปัญหาเรื่องชุมชนบ้านเอื้ออาทร

๔.๑.๓ ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก

- ปัญหาการแก้ไขการกำจัดขยะภายในชุมชน

๔.๑.๔ ด้านการบริการน้ำในการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร

- ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

- ขาดแหล่งเก็บกักน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้ในฤดูแล้ง

- ปัญหาคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ

๔.๑.๕ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาการขาดแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในหมู่บ้าน

- ปัญหาด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

- ปัญหาเด็กและเยาวชนมีความห่างเหินกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมไทย

๔.๑.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการเผาซังข้าวในฤดูแล้งสภาพดินเสื่อมโทรม

- ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติและคลองตื้นเขิน

- ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยยังไม่เพียงพอและทั่วถึง

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑.๗ ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการของเทศบาลตำบล

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล
- งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการบริหารงานและภารกิจที่ทำ
- การทำงานที่ซับซ้อนกับหน่วยงานราชการอื่น การประสานงานร่วมมือยังไม่ดีพอ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ด้านการเมือง และการบริหารจัดการ

- ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานเทศบาล และประชาชนในเขตเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข
- บริหารงานโดยยึดถือหลักธรรมาภิบาลการบริหารงานบ้านเมืองที่ดี เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และกลุ่มองค์กรต่างๆ ทุกภาคส่วน
- บริหารงานแบบกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้ฝ่ายบริหารอย่างชัดเจน โดยให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบ
- บริหารงานแบบผู้รับใช้และให้บริการ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม
- บริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ครอบคลุมทุกด้านทุกเขตบริการ ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่
- ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้นำชุมชน ในการพัฒนา งานหรือการจัดกิจกรรมภายในหมู่บ้านและชุมชน
- ดำเนินการ จัดเก็บภาษีรายได้ ตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด อย่างเป็นระบบ ถูกต้องทั่วถึงและเป็นธรรม
- ประสานงบประมาณจากภาครัฐ หรือองค์กรอื่น เพื่อให้การพัฒนางานของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ เกิดความคล่องตัว สนองต่อความต้องการของประชาชน

๔.๒.๒ ด้านสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน

- สร้างหรือปรับปรุง ถนนทางสัญจร ตามสภาพการใช้งานความจำเป็น หรือความต้องการของประชาชน
- ติดตั้งหรือปรับปรุงระบบไฟฟ้า/ประปา สาธารณะอย่างทั่วถึงเพียงพอ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับประชาชน
- จัดทำหรือปรับปรุงระบบการระบายน้ำ ตามถนนสายต่างๆ ที่ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการระบายน้ำในหมู่บ้านหรือชุมชน
- สร้างหรือปรับปรุง สวนสาธารณะ ที่ออกกำลังกาย ที่พักผ่อนหย่อนใจ ในหมู่บ้านหรือชุมชนที่มีความพร้อม

๔.๒.๓ ด้านสาธารณสุขและสภาพสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถเข้าถึงสถานบริการ ด้านสาธารณสุขของรัฐ ได้รวดเร็ว เน้นการดูแลเป็นพิเศษสำหรับผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ
- ส่งเสริม สนับสนุนงานหรือกิจกรรมของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งในตำบลน้ำคำใหญ่

- ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมของกลุ่ม อสม.ทุกหมู่บ้าน ประสานงบประมาณจากหน่วยงานด้านสาธารณสุข พัฒนากลุ่ม อสม.ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในงานบริการด้านสุขภาพอนามัยเบื้องต้น ให้กับประชาชน

- จัดหารถขยะหรือสถานที่ทิ้งขยะ/ถังขยะ ปรับปรุงระบบการเก็บขยะมูลฝอยให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เน้นความสะอาดปลอดภัยทางไกลโรค ให้กับประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุน การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ (แอโรบิก) ในกลุ่มองค์กร ประชาชน และกลุ่มเยาวชน

- ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของตลาดสดให้เป็นสถานที่ สะอาด ถูกสุขอนามัย ปลอดภัย ต่อประชาชน ผู้มาใช้บริการ

- ส่งเสริมสนับสนุน การป้องกัน ควบคุม ยับยั้งการเกิดโรคต่างๆ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างจิตสำนึก ความตระหนัก ของประชาชน ให้รู้จักการอนุรักษ์ทรัพยากร และช่วยกันรักษาสมดุลทางธรรมชาติ

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีการปลูกต้นไม้ทดแทน อันเป็นการช่วยกันรักษาสมดุลทางธรรมชาติ

๔.๒.๔ ด้านสังคม การพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิต

- จัดการหรือปรับปรุง ระบบการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง ทัวถึง และเป็นธรรม

- ดำเนินการป้องกัน แก้ปัญหา การทะเลาะวิวาท อาชญากรรมและยาเสพติด ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง

- ส่งเสริม สนับสนุนงานหรือกิจกรรมของกลุ่ม อปพร. ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปใช้ในการบริการประชาชน ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุนการแข่งขันกีฬา นันทนาการของกลุ่มองค์กร ประชาชน และเยาวชน

- ส่งเสริม สนับสนุนอาชีพการเกษตรประสานงบประมาณ หรือให้ความร่วมมือหน่วยงานด้านการเกษตร เพื่อพัฒนางานด้านการเกษตรให้กับประชาชน

- สร้างหรือปรับปรุง คลองส่งน้ำตามความเหมาะสม ที่จำเป็นต่อการทำการเกษตรเพื่อดำรงชีพและเสริมรายได้ให้กับประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุน การสูบน้ำทำนาปรัง ตามความเหมาะสม โดยไม่ให้เกิดสภาวะการขาดแคลนน้ำ และต้องยึด นโยบายของรัฐบาล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการ

- สร้างหรือปรับปรุง พลังกันน้ำเพื่อประโยชน์ ทางด้านการเกษตร หรือด้านอื่นที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุน งานของกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพให้มีความรู้ ความเข้าใจในอาชีพของกลุ่มตลอดจนการศึกษาดูงาน เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีคุณภาพ

- ส่งเสริม สนับสนุน ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือกลุ่มศิลปินพื้นบ้านเพื่อรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์วัฒนธรรม ประเพณี อันดงาม ที่สืบทอดกันมาให้อยู่

๔.๒.๕ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

- ส่งเสริม สนับสนุน การเตรียมความพร้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา
- ส่งเสริม สนับสนุน ทุณการศึกษาให้นักเรียนยากจน ด้อยโอกาส ให้ได้รับ เพื่อเป็นการช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจครอบครัว ของประชาชน
- ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กได้ดื่มนมและอาหารกลางวันที่มีคุณภาพเพียงพอ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนประถมศึกษา
- ส่งเสริม สนับสนุน การแข่งขันกีฬา นันทนาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนประถมศึกษา
- ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีครูสอนภาษาต่างประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของประชากรให้เข้าสู่สังคมอาเซียน
- ส่งเสริม สนับสนุน การแข่งขันทางวิชาการ หรือพัฒนาคุณธรรม/จริยธรรม ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในพื้นที่ตำบลน้ำคำใหญ่
- ส่งเสริม สนับสนุน งานหรือกิจกรรมของวัด และสำนักสงฆ์ ประสานงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงานอื่นในการพัฒนากิจกรรมทางศาสนา
- ส่งเสริม สนับสนุน งานหรือกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ในการจัดงานเทศกาลต่างๆ ที่ชาวตำบลน้ำคำใหญ่จัดร่วมกัน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มีดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา๑๖ (๒) มาตรา๕๐(๒) มาตรา๕๑

(๘)

- ๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา๑๖ (๔))
- ๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา๑๖(๕))
- ๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา๑๖ (๒๘))
- ๕) การผังเมือง (มาตรา๑๖ (๒๕))
- ๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา(มาตรา๕๑ (๑))
- ๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น(มาตรา๕๑ (๗))
- ๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร(มาตรา๑๖ (๒๖))
- ๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา๑๖ (๓) มาตรา๕๑ (๓))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา(มาตรา๑๖ (๙)มาตรา๕๐ (๖))
- ๒) การส่งเสริมกีฬา(มาตรา๑๖ (๑๔))
- ๓) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา๑๖(๑๙) มาตรา๕๐ (๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา๑๖ (๑๐)มาตรา๕๐ (๗))
- ๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน(มาตรา๑๖ (๒๐)มาตรา๕๑ (๔))
- ๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้(มาตรา๕๑ (๖))
- ๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์(มาตรา๑๖ (๒๑))
- ๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์(มาตรา๑๖ (๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน(มาตรา๕๐ (๑))
- ๒) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถาน อื่นๆ(มาตรา๑๖ (๒๓))
- ๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา๑๖ (๑๒))
- ๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา๑๖(๑๗))
- ๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน(มาตรา๑๖ (๓๐))
- ๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(มาตรา๑๖ (๒๙))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร(มาตรา๕๑ (๕))
- ๒) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ(มาตรา๑๖ (๖))
- ๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน(มาตรา๑๖ (๗)มาตรา๕๑ (๙))
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา๑๖ (๘))
- ๕) การจัดทำแผนพัฒนาของตนเอง (มาตรา๑๖ (๑))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- ๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา๑๖ (๒๔))
- ๒) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา๑๖ (๑๓))
- ๓) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา๑๖ (๒๗))
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา๑๖ (๑๘) (มาตรา๕๐ (๓))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา(๑๖(๑๑) มาตรา๕๐ (๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง(มาตรา๕๐ (๕))
- ๒) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา๑๖ (๑๕))
- ๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา๑๖ (๑๖))

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ วิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOTAnalysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค) สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ด้วยเทคนิคSWOTAnalysis ซึ่งได้วิเคราะห์ ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆรวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางมี โครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการใน การให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการ พัฒนา แผนอัตรากำลังอย่าง รอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยัง ได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการโนส่วนท้องถิ่น มาพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทาง เดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไปไม่มีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมายโดยศึกษาเพิ่มเติม พร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบ

กฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการ บังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการ บริหารจัดการให้เป็นไปตาม บทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและ ปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทาง กระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การ ประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S)

สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และ เคารพกฎกติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหายุ่งยากได้ภาวะของข้อจำกัดได้ เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความ กระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหา และพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานเทศบาลลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและ ปฏิบัติตามบทบาทอำนาจ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดง ความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการ ดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณนโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจ ตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบลคือ ประชาชน สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นส่วน ราชการ อำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จ ร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการ มอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและ ควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น การวินิจฉัย ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหารือ ยังขาดความ ชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการ ทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือ มากเกินภารกิจของบุคลากร ทำให้ขาดความรอบครอบ

๒. ยังขาด การนำเทคนิคองค์ความรู้มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จาก คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ ให้คุ้มค่าในด้านการบริหารด้านการ ประชาสัมพันธ์การฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและการ จัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริการชุมชน

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้าน กายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกในการค้นหาโดยใช้หลัก ๔ ส. ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจรหรือ One stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่มีผิดระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่าง ที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปผลภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลน้ำคำใหญ่ ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นยังมีการรวมตัว และประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่หมู่บ้านของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ทุกท่าน มีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุกด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่ เข้มแข็ง และยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะ ปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ ค่อนข้างยาก

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้ กับตัวเมืองยโสธร มีศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ทำให้มีระบบ สาธารณูปโภคสาธารณูปการครบครัน ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมี ทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการ สื่อสารกระจายอย่างทั่วถึงและมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐาน ของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

จากสภาพการณ์ของการพัฒนาตำบลน้ำคำใหญ่ เป็นตำบลที่มีพื้นที่ติดกับตัวจังหวัดยโสธรดังนั้นในมิติเชิงพื้นที่ตำบลน้ำคำใหญ่ จึงมีการขยายออกไปมากและ ออกไปทุกทิศตามนโยบายที่ต้องการขยายการพัฒนาไปยังพื้นที่อื่นที่มีศักยภาพ และมีการสร้าง เครือข่ายถนน เชื่อมโยงกับอำเภอต่างๆ มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคต่างทำให้พื้นที่ส่วนที่ขยายออกไปได้รับการพัฒนา และมีการเติบโตทางด้านประชากรและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วรองรับการขยายตัวและการกระจายความเจริญและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาในพื้นที่ส่วนหนึ่งที่เป็นทุน ทางกายภาพของจังหวัดคือมีพื้นที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติหลายแหล่ง ในการนี้ ตำบลน้ำคำใหญ่ จึง ได้รับผลกระทบทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และน่าจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้ดังนี้

๑. ทำให้มีการซื้อขายอสังหาริมทรัพย์สำหรับการอยู่อาศัยมากขึ้นและผู้เข้ามา ประกอบกิจการในพื้นที่อย่างต่อเนื่องมีมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนนิติกรรม สร้างรายได้ให้ท้องถิ่นมากขึ้น

๒. มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตรเช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่

๓. มีสถานศึกษา การสาธารณสุขและคมนาคมที่ดีทั้งตำบล ทำให้เริ่มมีการ ขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ระบบ การพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อสารมวลชน การศึกษาอบรม และการนำมาใช้ ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้ การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชนและราชการที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจ สู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่ง ได้แก่ ข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการ พัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของ ประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมกันในคราวเดียวกัน

เมื่อเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้นำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงสามารถกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยใช้เทคนิค SWOTเข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบถึงเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะ เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาลักษณะพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์: “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) มีแผนกลยุทธ์ ๑๓ หมายความว่า

๑. ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
๒. ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวเน้นคุณภาพและความยั่งยืน
๓. ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
๔. ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

๕. ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
๖. ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน
๗. ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
๘. ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่
๙. ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง
๑๐. ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
๑๑. ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ
๑๒. ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๑๓. ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ

๓. แผนพัฒนาจังหวัดยโสธร

๓.๒.๑ วิสัยทัศน์

“ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน ”

๓.๒.๒ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจังหวัด

๑. ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์ครบวงจรและได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี และการค้า การท่องเที่ยว
๓. ยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความเข้มแข็ง และความมั่นคงของครอบครัว ชุมชนและสังคม
๔. อนุรักษ์ ป่าไม้ พัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. แผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

๔.๒.๑ วิสัยทัศน์

“เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ เป็นชุมชนอยู่ สาธารณูปโภคครบครัน มีการบริหารจัดการที่ดี มีเศรษฐกิจที่มั่นคง สังคมเข้มแข็ง มีความรู้ทันสมัย และเป็นแหล่งทำการเกษตรอินทรีย์”

๔.๒.๒ พันธกิจ

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชน พื้นที่ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๔. การเพิ่มศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็งและการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔.๒.๓ ยุทธศาสตร์และแผนงานการพัฒนาท้องถิ่น

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑	ยุทธศาสตร์การส่งเสริมภาคการเกษตร การพัฒนาแหล่งน้ำและโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน	การเศรษฐกิจ	แผนงานการเกษตร	สำนักปลัด	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษา กองสวัสดิการ
			แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	กองช่าง	กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการ

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วย รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
	ยุทธศาสตร์การส่งเสริม ภาคการเกษตร การ พัฒนาแหล่งน้ำและ โครงสร้างพื้นฐานให้ได้ มาตรฐาน	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษา กองสวัสดิการ
๒	ยุทธศาสตร์การส่งเสริม คุณภาพชีวิต วัฒนธรรม ประเพณีการค้า และการ ท่องเที่ยว	บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน	สำนักปลัด	กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการ
			สาธารณสุข	สำนักปลัด	กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการ
			สังคมสงเคราะห์	กองสวัสดิการ	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา
			รักษาความสงบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการ
			การศาสนาวัฒนธรรมและ นันทนาการ	กองการศึกษา	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการ
			แผนงานเคหะและชุมชน	สำนักปลัด	กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการ
๓	ยุทธศาสตร์การบริหาร องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและการศึกษาสู่ ความเป็นเลิศ	บริหารงานทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการ
๔	ยุทธศาสตร์การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	บริการชุมชนและสังคม	การศึกษา	กองการศึกษา	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการ
		การเศรษฐกิจ	การเกษตร	สำนักปลัด	กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของ เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลโดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑

ด้านการส่งเสริมการเกษตร การพัฒนาแหล่งน้ำและโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณสมบัติอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

๔.เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒.งบประมาณของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น

๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒

ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมประเพณีการค้า และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=S)

๑.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔.เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕.ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

๖.มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

๗.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๘.เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

๔.อัตรการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

๕.การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๖.ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

๗.ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

๘.เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

๙.ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓.มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

๔.กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓.ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๖.ปัญหาการขาดผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓

ด้านการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒.บุคลากรเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะ ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔.ประชาชนภายในเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถ จะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

๕.มีวัดทางพุทธศาสนา ๒ แห่ง มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เช่น การสงฆ์น้ำพระธาตุหลักคำ ประเพณีสงกรานต์ประเพณีบุญบั้งไฟ

๖.มีบุคลากรที่รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓.การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

๔.พื้นที่ตำบลน้ำคำใหญ่มีขนาดใหญ่ จึงมีการรวมกลุ่มได้ยาก

๕.ขาดการรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี

โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาล ส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร มี โอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓.การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานของเทศบาลมีศักยภาพมากขึ้น และผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

๔.เทศบาลให้การสนับสนุนการดำเนินงานการด้านส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑.การพัฒนาการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็วนำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๓.ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

๔.วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นขาดการสืบสานและฟื้นฟู

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔

ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒.มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
- ๓.มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
- ๔.ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
- ๓.รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้เทศบาลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- ๑.ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒.ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
- ๓.ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่จะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและการกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีภารกิจหลักและการกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๑.การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการ
- ๒.การพัฒนาบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมพื้นที่เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต
- ๓.การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๔.การพัฒนาด้านสังคม การพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิต
- ๕.การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

๖.๒ การกิจกรรม

- ๑.การจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและลานกีฬาอเนกประสงค์
- ๒.การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๓.การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๔.การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.การส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ไว้ ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม มีพนักงานเทศบาลจำนวน ๓๐ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจหน้าที่ของเทศบาลและปริมาณงานที่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้นให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความคุ้มค่าและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล แบ่งส่วนราชการภายใน ๘ งาน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| ๑. งานบริหารงานทั่วไป | ๒. งานแผนและงบประมาณ |
| ๓. งานนิติการ | ๔. งานการเจ้าหน้าที่ |
| ๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๖. งานกิจการสภา |
| ๗. งานส่งเสริมการเกษตร | ๘. งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม |

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการใช้จ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญปฏิบัติงานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีงานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๔ งาน ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| ๑.งานบริหารงานทั่วไป | ๒.งานการเงินและงานบัญชี |
| ๓. งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี | ๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ |

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย

งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๖ งาน ดังนี้

- | | |
|----------------------|-----------------------------------|
| ๑.งานบริหารงานทั่วไป | ๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร |
| ๓.งานผังเมือง | ๔.งานประสานสาธารณูปโภค |
| ๕.งานก่อสร้าง | ๖.งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ |

๔. กองการศึกษา

มีหน้าที่ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น รวมทั้งการจัดการศึกษา ส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสให้การสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งการฝึกอบรมการประกอบอาชีพและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๔ งาน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|--|
| ๑.งานบริหารงานทั่วไป | ๒.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |
| ๓.งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน | ๔.งานบริหารงานการศึกษา |

๕. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชนการพัฒนาชุมชนการส่งเสริมการกีฬาการจัดการให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชนการส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นงานส่วนสาธารณะการให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมรวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔งานคือ

- | | |
|----------------------|--------------------------------|
| ๑.งานบริหารงานทั่วไป | ๒.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน |
| ๓.งานสังคมสงเคราะห์ | ๔.งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี |

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็น เครื่องมือของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงาน การบริหาร จัดการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

- | |
|--------------------|
| ๑. งานตรวจสอบภายใน |
|--------------------|

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

จากการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ จึงได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคSWOT Analysis มาเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT Analysis)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒.พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓.อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑.ประชาชนให้ความร่วมมือกับเทศบาลในการพัฒนาตำบลในด้านต่างๆเป็นอย่างดี ๒.มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโท เพิ่มขึ้น ๕.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีพนักงานเทศบาลจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา (ตำแหน่งมีนครอง จำนวน ๒๕ และตำแหน่งว่าง ๕ อัตรา) พนักงานครูเทศบาลจำนวน ๓ อัตรา (ตำแหน่งมีนครอง จำนวน ๒ และตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา) พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในส่วนราชการที่เกิดความล่าช้าให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยภายใน

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน
๒. มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ สุขภาพอ่อนนุ่ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
๓. มีความขยันและอดทน
๔. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
๕. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท
๖. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
๗. มีการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT
๘. การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่างๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก
๙. ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง
๑๐. ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล
๑๑. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
๑๒. บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
๑๓. บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ
๑๔. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยภายนอก

๑. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ สามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น
๒. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม
๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น
๔. ก.ท.จ.ยโสธร เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น
๕. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอกหน่วยงานภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น
๖. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๗. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๘. ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้กำหนดภารกิจหลัก,ภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติหากเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่พิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานอำนวยการ - งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ - งานควบคุมภายในของสำนักปลัด - งานบริหารงานบุคคล - งานรัฐพิธี ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ - งานการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้ายและเลื่อนระดับ - งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและแผนอัตรากำลัง - งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล - งานพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร - งานประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานอำนวยการ - งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ - งานควบคุมภายในของสำนักปลัด - งานบริหารงานบุคคล - งานรัฐพิธี ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้ายและเลื่อนระดับ - งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและแผนอัตรากำลัง - งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล - งานพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร - งานประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี ๑.๑.๓ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาเทศบาลตำบล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ๑.๖ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาเทศบาลตำบล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนด้านสาธารณสุข - งานจัดทำโครงการด้านสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานขนถ่ายขยะมูลฝอย - งานควบคุมสถานประกอบการค้าที่น้ำรังเกียจ	๑.๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำแผนตามโครงการบริการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่น โดยประสานแผนกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัด - งานประสานแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ จากผลการปฏิบัติงานหรือรายงานของกระทรวงสาธารณสุข - งานรวบรวมแผนการปฏิบัติงานสาธารณสุขประจำเดือนของเทศบาล - งานข้อมูล ข่าวสาร จัดทำและสนับสนุนระเบียบ และรายงานให้หน่วยงานต่างๆ - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลและโภชนาการ - งานควบคุมสถานประกอบการค้าที่น้ำรังเกียจ หรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ - งานชีวอนามัย - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ๑.๖ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาเทศบาลตำบล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนด้านสาธารณสุข - งานจัดทำโครงการด้านสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานขนถ่ายขยะมูลฝอย - งานควบคุมสถานประกอบการค้าที่น่ารังเกียจ ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานให้คำปรึกษา คำแนะนำกับเกษตรกร - งานจัดเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูล - งานวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเกษตร - งานสนับสนุนศูนย์เรียนรู้และเผยแพร่ด้านการเกษตร	๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนเรื่องร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและข้อบังคับ - งานนิติกรรมสัญญา - งานวินัย ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานกู้ชีพ กู้ภัย - งานระบบการแพทย์ฉุกเฉิน - งานอาสาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการ ส่งเสริมเกษตรและเทคโนโลยี - งานป้องกันรักษาโรคและศัตรูพืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานประสานกลุ่มผู้ใช้น้ำ - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์ - งานจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ - งานควบคุมดูแล บำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ - งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ พันธุ์ไม้ต่างๆ - งานจัดทำดูแลเรือนเพาะชำ และขยายพันธุ์ไม้ต่างๆ - งานประดับ ตกแต่ง สถานที่ อาคารเกี่ยวกับใช้พรรณไม้ต่างๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคลภายในกอง - งานติดต่อ งานบริการและอำนวยความสะดวก - งานควบคุมภายในกองคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานควบคุมภายใน - งานธุรการ - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ - ครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคลภายในกอง - งานติดต่อ งานบริการและอำนวยความสะดวก - งานควบคุมภายในกองคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานควบคุมภายใน - งานธุรการ - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ - ครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคลภายในกอง - งานควบคุมภายใน - งานติดต่อ งานบริการและอำนวยความสะดวก - งานรับเรื่องร้องเรียน และรับคำร้องต่างๆ <u>๓.๒ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ ยานพาหนะ - งานควบคุมภายใน - งานธุรการ <u>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานออกแบบและประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <u>๓.๕ งานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานคลองส่งน้ำ <u>๓.๖ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</u> - งานออกแบบ จัดสถานที่ ติดตั้งไฟฟ้า - งานประมาณการ ออกแบบและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าในเขตเทศบาล - งานจัดสถานที่เนื่องในงานรัฐพิธีและประเพณีต่างๆ	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคลภายในกอง - งานควบคุมภายใน - งานติดต่อ งานบริการและอำนวยความสะดวก - งานรับเรื่องร้องเรียน และรับคำร้องต่างๆ <u>๓.๒ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ ยานพาหนะ <u>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานออกแบบและประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <u>๓.๕ งานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานคลองส่งน้ำ <u>๓.๖ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</u> - งานออกแบบ จัดสถานที่ ติดตั้งไฟฟ้า - งานประมาณการ ออกแบบและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าในเขตเทศบาล - งานจัดสถานที่เนื่องในงานรัฐพิธีและประเพณีต่างๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา <u>๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานควบคุมภายในกองการศึกษา - งานวิชาการและข้อมูลต่างๆ - งานติดต่อ งานบริการและอำนวยความสะดวก - งานรับเรื่องร้องเรียน และรับคำร้องต่างๆ <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานการกีฬาและนันทนาการ <u>๔.๓ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมกิจการศึกษา - งานกิจการเด็กและเยาวชน <u>๔.๔ งานบริหารงานการศึกษา</u> - งานแผนและวิชาการ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	๔. กองการศึกษา <u>๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานควบคุมภายในกองการศึกษา - งานวิชาการและข้อมูลต่างๆ - งานติดต่อ งานบริการและอำนวยความสะดวก - งานรับเรื่องร้องเรียน และรับคำร้องต่างๆ <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมกิจการศึกษา - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <u>๔.๓ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมกิจการศึกษา - งานกิจการเด็กและเยาวชน <u>๔.๔ งานบริหารงานการศึกษา</u> - งานแผนและวิชาการ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - รายงานข้อมูลส่งหน่วยราชการภายนอก - ลงข้อมูลสารสนเทศเบี้อย่างชีพผู้สูงอายุ - จัดทำทะเบียนฐานข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื่อ - จัดทำฐานข้อมูลผู้ด้อยโอกาส - งานการจัดทำโครงการด้านสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ - งานดูแล รักษา จัดเตรียมประสานงาน และ ให้บริการเรื่องสถานที่ - งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสาร สำคัญของทางราชการ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน ในส่วน ของงานสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อ รับผิดชอบในการปรับปรุงของตนเอง - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาชุมชน - การจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน - งานจัดเก็บข้อมูล เช่น ข้อมูล จปฐ. - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษาการอนามัยและ สุขาภิบาล - งานส่งเสริมสวัสดิการของประชาชน ที่อยู่ อาศัยภายในชุมชน ๕.๓ งานสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาด แคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - รายงานข้อมูลส่งหน่วยราชการภายนอก - ลงข้อมูลสารสนเทศเบี้อย่างชีพผู้สูงอายุ - จัดทำทะเบียนฐานข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื่อ - จัดทำฐานข้อมูลผู้ด้อยโอกาส - งานการจัดทำโครงการด้านสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ - งานดูแล รักษา จัดเตรียมประสานงาน และ ให้บริการเรื่องสถานที่ - งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสาร สำคัญของทางราชการ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน ในส่วน ของงานสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อ รับผิดชอบในการปรับปรุงของตนเอง - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาชุมชน - การจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน - งานจัดเก็บข้อมูล เช่น ข้อมูล จปฐ. - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษาการอนามัย และสุขาภิบาล - งานส่งเสริมสวัสดิการของประชาชน ที่อยู่ อาศัยภายในชุมชน ๕.๓ งานสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาด แคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.๓ งานสงเคราะห์(ต่อ) - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษาแนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานรวบรวมข้อมูลที่สำคัญของกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น - งานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนากลุ่มอาชีพ - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพและประชาชนทั่วไปในท้องถิ่นให้มีความรู้ทักษะด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือน - งานส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนในท้องถิ่น - งานให้คำแนะนำ ปรึกษา ติดตามและประเมินผลของกลุ่มอาชีพ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบและควบคุมภายใน	๕.๓ งานสงเคราะห์(ต่อ) - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษาแนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานรวบรวมข้อมูลที่สำคัญของกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น - งานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนากลุ่มอาชีพ - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพและประชาชนทั่วไปในท้องถิ่นให้มีความรู้ทักษะด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือน - งานส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนในท้องถิ่น - งานให้คำแนะนำ ปรึกษา ติดตามและประเมินผลของกลุ่มอาชีพ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบและควบคุมภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

- ปลัดเทศบาล	จำนวน ๑ อัตรา
- รองปลัดเทศบาล	จำนวน ๑ อัตรา
๑. สำนักงานปลัด	
๑.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๐ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้าง	จำนวน ๕ อัตรา
๒. กองคลัง	
๒.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๗ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้าง	จำนวน ๑ อัตรา
๓. กองช่าง	
๓.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๕ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	จำนวน ๓ อัตรา
๔. กองการศึกษา	
๔.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๒ อัตรา
๔.๒ พนักงานครู	จำนวน ๓ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้าง	จำนวน ๔ อัตรา
๕. กองสวัสดิการสังคม	
๕.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๓ อัตรา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๖.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน มีรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวน ๔๖ คน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง (ไม่มีลูกจ้างประจำ) เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบ

สัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตารางต่อไปนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานกิจการสภา	๑	-	๑
	งานสาธารณสุขสิ่งแวดลอม	๑	-	-
	งานนิติการ	๑	-	๑
	งานแผนและงบประมาณ	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑
	งานส่งเสริมเกษตร	๑	-	-
กองคลัง	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	๑
	งานการเงินและบัญชี	๒	-	-
	งานรายได้แผนที่ภาษี	๒	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	-	-
กองช่าง	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๑
	งานก่อสร้าง	๑	-	-
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	-	-
	งานสาธารณูปโภค	-	๑	-
	ผังเมือง	-	-	-
	งานจัดสถานที่และไฟฟ้า	๑	-	๑
กองการศึกษา	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-
	งานการศึกษาปฐมวัย	๓	๔	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-
	งานบริหารงานการศึกษา	๑	-	-
กองสวัสดิการสังคม	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-
	งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑.ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมภาคการเกษตร การพัฒนาแหล่งน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
- ๒.ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมประเพณี การค้าและการท่องเที่ยว
- ๓.ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
- ๔.ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมภาคการเกษตร การพัฒนาแหล่งน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างโยธา - คนงานทั่วไป
	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัด - นักวิชาการเกษตร
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลองหนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริม คุณ ภาพ ชี วิ ต วัฒนธรรมประเพณี การค้าและ การท่องเที่ยว	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมี การบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ - คนงานทั่วไป
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะ ฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และ มีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุน สวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน
	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยา เสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงาน รัฐในพื้นที่	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - คนงานทั่วไป
	อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มี คุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่น	- รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและการศึกษาสู่ความ เป็นเลิศ	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา บุคลากรในสังกัด	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นและ การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (ต่อ)	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ- เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุม ด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบ ได้	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงินและบัญชี - คณงานทั่วไป
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึง ความสำคัญของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานจ้างทั่วไป
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหาร จัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการและส่งเสริม การศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและ เยาวชนนอกสถานศึกษา	- รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู /ผู้ดูแลเด็ก .
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการเกษตร - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - คณงานทั่วไป

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าจะใช้จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
๒๙	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา (๐๘)								
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สพด.เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่								
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร จากกรมฯ
๓๗	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๔	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๗	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	(๔๙,๘๓๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	(๔๓,๕๘๐)
ส่วนนักปลัด																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๓๒๐	(๓๓,๘๖๐)
๔	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)
๕	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๙๒๐	๔๔๘,๙๖๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๕๕,๘๔๐	(๒๒,๙๒๐)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๗,๕๖๐)
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๓๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๗,๐๘๐	๓๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๕,๘๔๐)
๑๐	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๓๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๓๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๓๔๓,๕๒๐	๓๔๙,๖๔๐	๓๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๒๐)
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๓๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๑,๙๒๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐	๑๗๑,๒๔๐	(๑๒,๖๘๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง																			
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๓,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒,๒๒๐)
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๙๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๓๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)

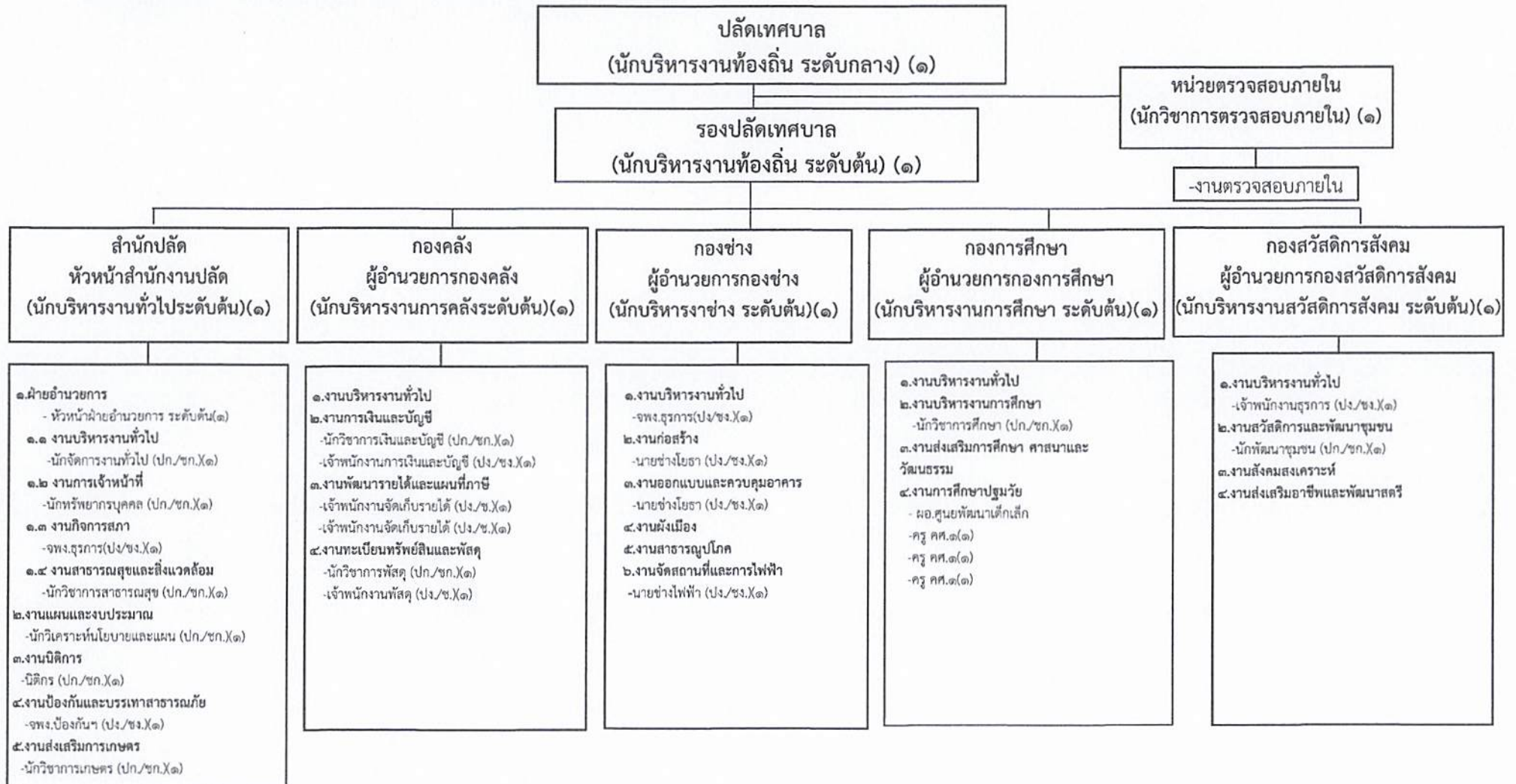
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๙๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	(๒๘,๘๘๐)
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	(๒๙,๓๔๐)
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๙,๗๖๐)
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๒๐	๒๕๙,๔๔๐	(๑๙,๒๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองช่าง																			
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่าง)
๒๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๒๖๐	(๒๕,๖๖๐)
๒๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๐	๐	๐	-	-	๑	-	-	+๑	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๙	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๐	๐	๐	-	-	๑	-	-	+๑	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	กำหนดเพิ่ม
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	๐	๐	-	-	๑	-	-	+๑	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๓๔๐,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๓๔๖,๔๐๐	๓๕๒,๒๘๐	๓๕๘,๔๐๐	(๑๑,๗๒๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองการศึกษา																			
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๓๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๓๙๙,๒๐๐	๔๐๗,๔๘๐	๔๑๕,๕๖๐	(๑๕,๘๘๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล																			
๓๖	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒/๓	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๙	ครู	คศ.๑	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ) ค่าตอบแทน ๑๖,๒๔๐ กรมอุดหนุน ๙,๔๐๐ เทศบาลจ่ายส่วนเกิน ๖,๘๔๐	-	๑	๑	๘๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๖๐	๘๙,๘๘๐	๙๘,๐๔๐	๑๐๖,๖๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่าง

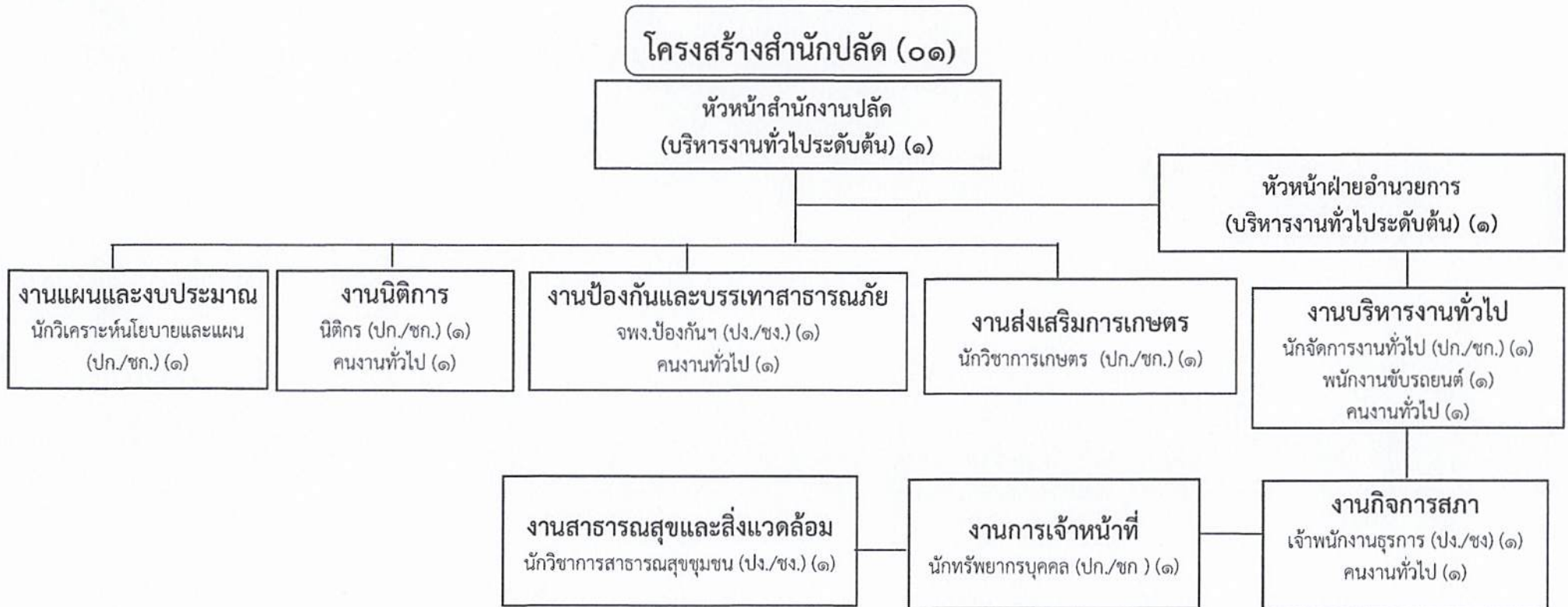
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้นางระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๕)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา(๕๐)																		
๔๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๗๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๒,๓๒๐	จ่ายจากใบรายชื่อ
	กองสวัสดิการสังคม																		
๔๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการ)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๙๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๔๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ปง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่าง)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๓,๕๐๐)
(๕)	รวม		๔๗	๔๐	๑๐,๓๕๓,๕๔๐	๔๓,๐๐๐	๔๔	๔๔	๔๗	+๑	-	+๓	๓๓๗,๑๔๐	๓๔๐,๓๘๐	๓๔๙,๙๔๐	๑๑,๑๒๘,๖๘๐	๑๑,๔๖๙,๐๖๐	๑๒,๔๐๙,๐๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๖๙,๓๐๒	๑,๗๒๐,๓๕๙	๑,๘๖๓,๓๕๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๗๙๗,๙๘๒	๑๓,๑๘๙,๔๑๙	๑๔,๒๗๒,๓๕๐	
(๘)	คิดไว้โดย ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓,๘๐	๒๓,๓๖	๒๔,๐๗	

เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๓,๒๑๔,๐๐๐บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน **๕๓,๗๗๔,๗๐๐** บาท $(๕๓,๒๑๔,๐๐๐ \times ๕ \%) + ๕๓,๒๑๔,๐๐๐ = ๕๓,๗๗๔,๗๐๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๕๓,๗๗๔,๗๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน **๕๖,๔๖๓,๔๓๕** บาท $(๕๓,๗๗๔,๗๐๐ \times ๕ \%) + ๕๓,๗๗๔,๗๐๐ = ๕๖,๔๖๓,๔๓๕$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๕๖,๔๖๓,๔๓๕ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน **๕๙,๒๘๖,๖๐๗** บาท $(๕๖,๔๖๓,๔๓๕ \times ๕ \%) + ๕๖,๔๖๓,๔๓๕ = ๕๙,๒๘๖,๖๐๗$

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





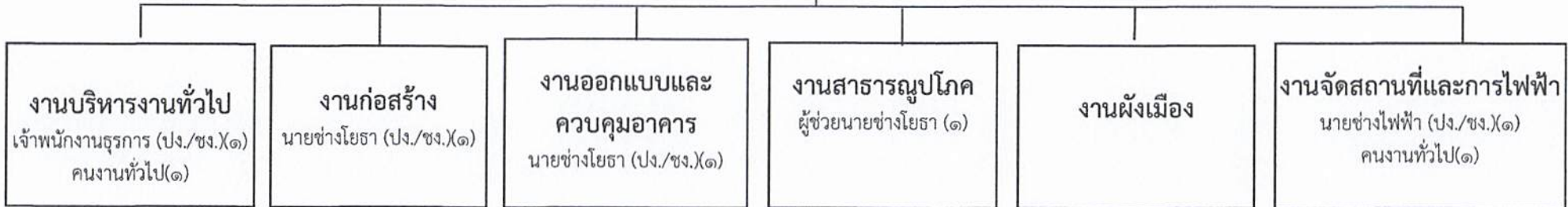
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๔	๒	-	-	๑	๑	-	-	๑	๔	๑๕



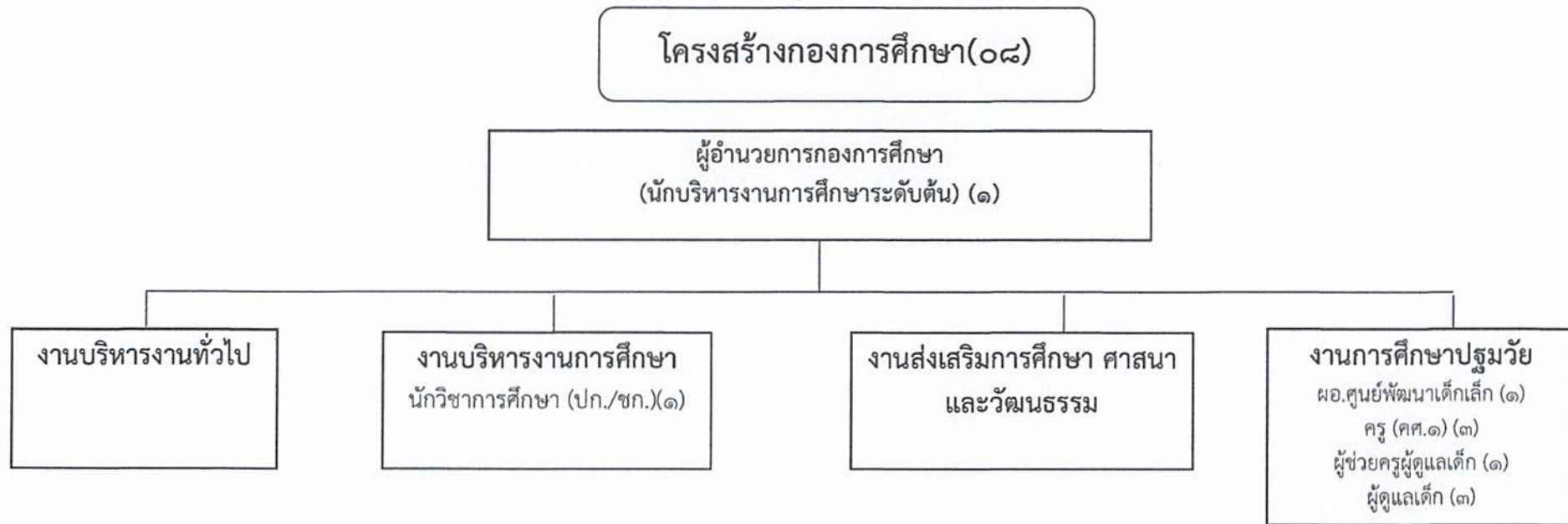
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๔	-	-	-	๑	๘

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่างระดับต้น) (๑)



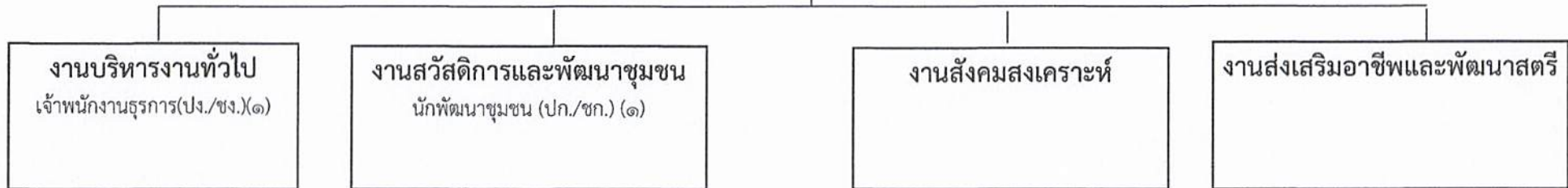
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๑	๒	๘



ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			ครู ผู้ดูแล เด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	คศ. ๑	คศ. ๒	คศ. ๓			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	๔	-	๙

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางประไพศรี กรินทร์	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๙๗,๙๖๐	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๖๕,๙๖๐
๒	นางพเยาว์ ดันหลูเลา	รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๓	สํานักปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล นางสาวนงลักษณ์ หลักคำ	รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อํานวยการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อํานวยการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๔	นายพินิจ ยอดคำ	รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่าย อํานวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อํานวยการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่าย อํานวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อํานวยการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	๔๓๖,๑๖๐	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๔,๑๖๐
๕	ร.ท.ศุภฤกษ์ ศรีสุหนาเวียง	นิติศาสตร มหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๖	นายพงษ์ศิริ กุลสุทธิ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๗	นางสาวแสงเดือน เสนหา	บธ.บ. (การบัญชี)	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๒๓,๐๔๐	-	-	๓๒๓,๐๔๐
๘	นางสาวฐานะมาศ บุญปัญญา	สาธารณสุขศาสตร บัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๔๕-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๙	นางสาวสฤรรัตน์ จีรพัฒน์พงศ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๙๐,๐๘๐			๑๙๐,๐๘๐
๑๐	นายสังจธรรม อุ่นใจ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	๔๕-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๔๕-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๑๙๔,๖๔๐	-		๑๙๔,๖๔๐
๑๑	จำสับเอกสมิง จอมทรัพย์	ปวส.(ช่างกล)	๔๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๔๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๑๒	นางสาวปาริฉัตร มณีฉาย	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	๔๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๔๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายศักดิ์ชัย รุ่งเรือง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๒,๑๖๐	-	-	๑๕๒,๑๖๐
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวจันทร์เพ็ญ พนมรัตน์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายสาธิต จิตรจักร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต คอมพิวเตอร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายพงษ์กร เกะกิง	ปวส. (ช่างยนต์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวศิริลักษณ์ พวงจันทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๘	พนักงานเทศบาล นางทิมาพร กันยาวรรณ	ศศ.บ. (การบัญชี)	๔๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	๔๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x ๑๒)		๕๔๘,๕๒๐
๑๙	นางสาวปิยธิดา บุญพร้อม	บธ.บ. (การบัญชี)	๔๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๔๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๐	นางวรรคณี สายสุทธิ	ปวส.(การบัญชี)	๔๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๔๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๒๑	นางเพื่อนเพ็ญ หลีกทอง	บธ.บ. (การบัญชี)	๔๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๔๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๕๒,๐๘๐	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๒๒	นางกลมชนก ศรีบุตร	บธ.บ. (การบัญชี)	๔๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๔๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๓๐,๔๐๐	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๒๓	นางสาวเกษร สุทธิประภา	ปวช.(การบัญชี)	๔๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๔๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๒๔	นางสาวพริยา ศุภผลา	บัญชีบัณฑิต	๔๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๔๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑๙๙,๒๐๐	-	-	๑๙๙,๒๐๐
๒๕	นางสาวธัญญาภรณ์ โสมบุตร	บธ.บ. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง											
๒๖	พนักงานเทศบาล -ว่าง-	-	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ *ค่ากลาง*

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๗	นายธงชัย สายโสภะ	ปวส.(ก่อสร้าง)	๔๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๔๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๐๗,๕๒๐	-	-	๓๐๗,๕๒๐
๒๘	-ว่าง-	-	๔๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๕๐๐	-	-	๒๙๗,๕๐๐ *ค่ากลาง*
๒๙	-ว่าง-	-	๔๕-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๔๕-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๕๐๐	-	-	๒๙๗,๕๐๐ *ค่ากลาง*
๓๐	-ว่าง-	-	๔๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๕๐๐	-	-	๒๙๗,๕๐๐ *ค่ากลาง*
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	นายทวี โคตรสมบัติ	ปวส.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๐,๗๖๐	-	-	๑๔๐,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๒	นายอุดร นุริตมนต์	ปวส.(ไฟฟ้า)	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นางสาวปัญญกรณ์ กุบแก้ว	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา											
๓๔	นายยอดเพชร อนุโรรณ	คบ.(การศึกษา)	๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ชำนาญการท้องถิ่น	๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ชำนาญการท้องถิ่น	๔๖๘,๕๖๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๕๖๐
๓๕	นางสาวสมฤดี โพธิ์สิงห์	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๔๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐
	สพด.ทต.น้ำคำใหญ่											
๓๖	-ว่าง- การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว กระทำได้ที่เมื่อรับแจ้ง อนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒/๓-	-	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๗	นางหญ้าย บัวแย้ม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๔๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๐	ครู	คศ.๑	๔๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน กรรมา
๓๘	นางประสงค์ ทองมณี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๔๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๙	ครู	คศ.๑	๔๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน กรรมา
๓๙	-ว่าง-	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๔๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๑	ครู	คศ.๑	๔๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	ว่าง
๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางวชิราภรณ์ เกล็กศิริ	ศษ.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๘๒,๐๘๐	-	-	เงินอุดหนุน กรรมา
๔๑	นางสาวพิชญธิดา พันพา	ศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน กรรมา
๔๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ว่าง
๔๓	ว่าที่ ร.ต.หญิงชุดิภาญจน์ บุราณ	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.๕ ปี)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม											
๔๔	พนักงานเทศบาล นางสาวหทัยชนก ไวยพัฒน์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กอง สวัสดิการสังคม	อำนวยการ ท้องถิ่น	๔๕-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ. กอง สวัสดิการสังคม	อำนวยการ ท้องถิ่น	๔๒๖,๖๔๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๔๕	นายเดชอุดม พิลาก	วท.บ.(สถิติประยุกต์)	๔๕-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๕-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๔๖	-ว่าง-	-	๔๕-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	จพง.ธุรการ	ปง./ชง.	๔๕-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	จพง.ธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ *ค่ากลาง*
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๔๗	พนักงานเทศบาล นางสาววิริณา อินทร์เพ็ง	บธ.บ. (การบัญชี)	๔๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นวก.ตรวจสอบ ภายใน	ชำนาญการ	๔๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นวก.ตรวจสอบ ภายใน	ชำนาญการ	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

➤ การพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานนักบริหาร

- ๑.สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการ
- ๒.สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๓.ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าในคุณวุฒิที่สูงขึ้น
- ๔.สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- ๕.สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

➤ การพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ

- ๑.สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน
- ๒.สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน
- ๓.ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าในคุณวุฒิที่สูงขึ้น
- ๔.สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- ๕.สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
- ๖.สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
๗. จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ

➤ การพัฒนาพนักงานจ้าง

- ๑.จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชนอย่าง
- ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าในคุณวุฒิที่สูงขึ้น
- ๓.สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวม
- ๔.จัดประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการปฏิบัติราชการและการตรวจประเมินผลการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน



๑๓. ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประกาศคณะกรรมการกลาง (ก.จ. , ก.ท. , และ ก.อบต.) เพื่อให้ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม อารังไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเสมอภาค สันติภาพ และได้รับความเชื่อถือ ยกย่อง จากบุคคลทั่วไปไว้ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

➤ แนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

- (๑) พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา ใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่และอุทิศเวลาให้แก่ราชการ
- (๒) พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่พึงยึดถือหลักคำสอนทางศาสนา ตลอดจนยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ
- (๓) พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่พึงประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครอบครัวอันจะทำให้ครอบครัวได้รับการปลูกฝังในสิ่งที่ดีและเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป
- (๔) พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่พึงปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้เป็นอย่างดีเพื่อพัฒนาตนเองให้ทันเหตุการณ์และยุคสมัยปัจจุบัน
- (๕) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่พึงปฏิบัติตนยึดตามแนวพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพื่อสร้างจิตสำนึกในการดำรงตนให้ประพฤติปฏิบัติตนตามครรลองคลองธรรมทั้งในชีวิตประจำวันและหน้าที่ราชการ

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เห็นชอบให้เทศบาลกำหนดตำแหน่งและให้ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙

(นายรัตนพงษ์ จันทะวงษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำคำใหญ่



คำสั่งเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

ที่ ๔๙ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
หมวด ๒ ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลน้ำคำใหญ่	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่กำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและ
คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของ
รัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็น
แผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการ
กำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความ
รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ
อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคน
ในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี
๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน
เทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือ
ฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละ
คน

๕. ศึกษาวิเคราะห์...

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยเฉพาะจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๒ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน

๖.๓ การกำหนดตำแหน่งใหม่ ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบ คือ ต้องรายงานข้อมูล ๑-๕ อย่างครบถ้วน

๖.๔ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้ อบท. จัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีพร้อมทั้งประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มให้สอดคล้องกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙

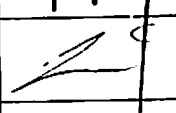
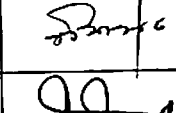
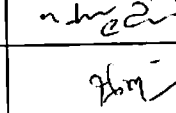
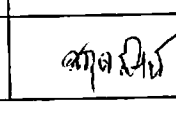
(นายรัตนพงษ์ จันทะวงษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำคำใหญ่

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

วันพุธที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง		ลายมือชื่อ
๑	นายรัตนพงษ์ จันทะวงษ์	นายกเทศมนตรีตำบลน้ำคำใหญ่	ประธานกรรมการ	
๒	นางประไพศรี กรินทร์	ปลัดเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่	กรรมการ	
๓	นางพเยาว์ ดันหลบลู	รองปลัดเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่	กรรมการ	
๔	นางทิมาพร กันยารธรรม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๕	นางประไพศรี กรินทร์	ปลัดเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๖	นายยอดเพชร อนุไพรธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	
๗	นางสาวหทัยชนก ไวยพัฒน์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	
๘	นางสาวนงลักษณ์ หลีกคำ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ	
9	นางสาวสกุลรัตน์ จีรพัฒน์พงศ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันพุธที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

ผู้มาประชุม

๑	นายรัตนพงษ์	จันทะวงษ์	นายกเทศมนตรีตำบลน้ำคำใหญ่
๒	นางประไพศรี	กรินรักษ์	ปลัดเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่
๓	นางเพ็ญ	ตันหลูเลา	รองปลัดเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่
๔	นางทิมาพร	กันยารธรรม	ผู้อำนวยการกองคลัง
๕	นางประไพศรี	กรินรักษ์	ปลัดเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
๖	นายยอดเพชร	อนุไพวรรณ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๗	นางสาวหทัยชนก	ไวยพัฒน์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ
๘	นางสาวนงลักษณ์	หลักคำ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๙	นางสาวสกุลรัตน์	จิรพัฒน์พงศ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายรัตนพงษ์ จันทะวงษ์ นายกเทศมนตรีตำบลน้ำคำใหญ่ ประธานคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการ

ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ด้วยเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลน้ำคำใหญ่	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่กำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยเฉพาะจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๒ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน

๖.๓ การกำหนดตำแหน่งใหม่ ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบ คือ ต้องรายงานข้อมูล ๑-๕ อย่างครบถ้วน

๖.๔ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้ อบท. จัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีพร้อมทั้งประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มให้สอดคล้องกัน

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
- การกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานกรรมการ

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นมา เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ได้ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ บัดนี้ มีหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดยโสธร ด่วนที่สุด ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว๖๕ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล จึงขอ มอบให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เลขานุการ ชี้แจงรายละเอียด

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
เลขานุการ

หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดยโสธร ด่วนที่สุด ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว๖๕ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แจ้งให้เทศบาลที่มีความประสงค์จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จัดส่ง รายงานขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ภายใน วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ หากพ้นกำหนดจะถือว่าไม่ประสงค์ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ จึงอยากให้แต่ละกองเสนอความเห็นในการกำหนดและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในรอบนี้

ด้วยกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ณ ปัจจุบัน มีการกำหนดตำแหน่งทั้งองค์กรตามกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา มีคนครอง ๔๐ อัตรา และมีอัตรารว่าง ๖ อัตรา ดังนี้

- พนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน ๒๗ ตำแหน่ง ๒๙ อัตรา รว่าง ๓ อัตรา
- พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา รว่าง ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา รว่าง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ไม่ว่าง

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ และภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล จึงทำให้มีภาระกิจและปริมาณงาน ที่เพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติงานของข้าราชการจึงมากขึ้นด้วย จำเป็นต้องมี บุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหรืองานนั้นๆ และเพื่อให้ เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ให้ที่ประชุมโดยให้แต่ละกองเสนอเหตุผลและความจำเป็นมาเพื่อให้ที่ประชุมพิจารณา

นางสาวนงลักษณ์ หลักคำ
หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัดเทศบาล

จำนวนอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานเทศบาลสามัญ ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน ๔ อัตรา ซึ่งมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

นางทิมาพร กันยาวรรณ
ผอ.กองคลัง

กองคลัง

จำนวนอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปัจจุบันมีจำนวน พนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

นางประไพศรี กรินรักษ์
ปลัดเทศบาล

กองช่าง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปัจจุบันกองช่างมีรอบอัตรากำลังอยู่ ๔ อัตรา ว่างเดิมอยู่ ๓ อัตรา ซึ่งมีพนักงานเทศบาลสามัญปฏิบัติงานในกองช่าง อยู่เพียง ๑ อัตรา คือ นายช่างโยธา ระดับชำนาญการ มีพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน อีก ๒ อัตรา ซึ่งมีพนักงานที่รับผิดชอบงานของกองช่าง ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

- ๑.๑ ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัดกองช่าง
- ๑.๒ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัด กองช่าง
- ๑.๓ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัดกองช่าง

เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

๒. ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

- ๒.๑ ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัด กองช่าง
- ๒.๒ ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัด กองช่าง

เป็นตำแหน่งที่ว่างเดิม จึงขอยุบเลิก ๒ ตำแหน่งนี้ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

นายยอดเพชร อนุไพวรรณ
ผอ.กองการศึกษา

กองการศึกษา

จำนวนอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปัจจุบันมีพนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน ๒ อัตรา, พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา, ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๓ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของกองการศึกษาแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

นางสาวหทัยชนก ไวยพัฒน์
ผอ.กองสวัสดิการสังคม

กองสวัสดิการสังคม

ปัจจุบันมีพนักงานเทศบาลสามัญปฏิบัติงานในกองสวัสดิการฯ อยู่ ๓ อัตรา คือ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ซึ่งมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว จึงไม่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ประธานกรรมการ

เมื่อทุกกองได้เสนอเหตุผลและความจำเป็นมาแล้ว ต่อไปมอบนักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ ได้ชี้แจงค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีให้ที่ประชุมได้ทราบ

ผู้ช่วยเลขานุการ

รายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี แยกได้ดังนี้

ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเป็น ๒๖.๙๘% ของประมาณการรายจ่ายประจำปี
ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ คิดเป็น ๒๖.๔๙% ของประมาณการรายจ่ายประจำปี
ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ คิดเป็น ๒๕.๙๙% ของประมาณการรายจ่ายประจำปี

หากมีการกำหนดตำแหน่งใหม่ ๓ อัตรา คือ ๑.ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๒.ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๓.ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) และยุบเลิก ๒ ตำแหน่ง คือ ๑.ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๒.นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ได้คิดภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ใหม่) โดยคิดจากงบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ที่ตั้งไว้ ๕๓,๗๗๔,๗๐๐ บาท ส่วนปี ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ คิดเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปี ๒๕๖๗ เป็นต้น

-ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๘%

-ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๙%

-ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๒%

ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามระเบียบบริหารงานบุคคล ม.๓๕

ประธานกรรมการ

จะเห็นได้ว่าในการขอกำหนดตำแหน่งในปี พ.ศ.๒๕๖๙ มีค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณา

/มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ดังนี้

กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๑. ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัด กองช่าง
๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัด กองช่าง
๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัด กองช่าง

ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๑. ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัด กองช่าง
๒. ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัด กองช่าง

ระเบียบวาระที่ ๔

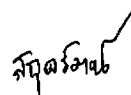
เรื่องอื่น ๆ

มีท่านใด จะเสนอเรื่องอื่น ๆ อีกหรือไม่ หากไม่มีก็ขอปิดการประชุม

เลิกประชุม

เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางสาวสุกฤรัตน์ จีรพัฒน์พงศ์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายรัตนพงษ์ จันทะวงษ์)

ประธานคณะกรรมการ

ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๒



ศาลากลางจังหวัดยโสธร
ถนนแจ้งสนิท ยส ๓๕๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙

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

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอกุสุมาลย์ อำเภอมหาชนะชัย และอำเภอกุดรัง) และ
นายกเทศมนตรีเมืองยโสธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เห็นชอบและไม่เห็นชอบให้เทศบาล จำนวน ๑๔ แห่ง กำหนดตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง ตัดโอนตำแหน่ง ยุบเลิกส่วนราชการ และให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลที่เกี่ยวข้องด้วย
ทั้งนี้ เมื่อเทศบาลได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว ให้สำเนาประกาศและแผนอัตรากำลังฉบับสมบูรณ์ให้ ก.ท.จ.ยโสธร ภายในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

ขอแสดงความนับถือ

(นายชรรค์ไชย ทັນธิมา)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑,๒๒

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล
 แนนท์ยหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว กส ๒๒๒ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	ประเภท พนักงานจ้าง	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ปรับเปลี่ยน ปรับปรุง/ยุบเลิกตำแหน่ง	ปีที่ กำหนด	การพิจารณาของ ก.ท.ย.ยโสธร	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๑	เมืองยโสธร	ทต.เดิด		สำนักปลัดเทศบาล นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) นักสันทนการ (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง ทั่วไป พนักงานดับเพลิง ทั่วไป คนงาน	๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙	ไม่เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	เนื่องจากข้อบัญญัติงบประมาณและเทศบัญญัติไม่เหมาะสมและเพียงพอ กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ กำหนดใหม่
๒	เมืองยโสธร	ทต.ทุ่งแต้		สำนักปลัดเทศบาล เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) กองคลัง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) กองช่าง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	กำหนดใหม่ โดยให้ยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เมื่อว่าง กำหนดใหม่
๓	เมืองยโสธร	ทต.น้ำคำใหญ่		กองช่าง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ ยุบเลิก ยุบเลิก
๔	เมืองยโสธร	ทต.ตาตทอง		สำนักปลัดเทศบาล นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปก./ชก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง ทั่วไป คนงาน กองช่าง พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	ยุบเลิก ยุบเลิก กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ ยุบเลิก
๕	คำเขื่อนแก้ว	ทต.คำเขื่อนแก้ว		สำนักปลัดเทศบาล พนักงานจ้าง ทั่วไป พนักงานดับเพลิง กองคลัง พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙ ๒๕๖๙	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	ยุบเลิก ยุบเลิก กำหนดใหม่ กำหนดใหม่

โดยให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน ๓ อัตรา เมื่อว่าง

☒ สำนักรับ
☐ กองคลัง

ความที่สุด
ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๕



เลขที่รับ 492
วันที่ 25 พ.ค. 2569 น.

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่
เลขที่รับ 493
วันที่ 25 พ.ค. 2569 น.

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดยโสธร
ศาลากลางจังหวัดยโสธร
ถนนแจ้งสนิท ยส ๓๕๐๐๐

๒9 พฤษภาคม ๒๕๖๙

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

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองยโสธร และท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอเกษตรวิสัย อำเภอมหาชนะชัย และอำเภอค้อวัง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีรายชื่อเทศบาลและกำหนดเวลาในการชี้แจงฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยมีเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร จำนวน ๑๔ แห่ง ได้รายงานขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ได้พิจารณา

เพื่อให้การพิจารณาการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ไปชี้แจงเหตุผลความจำเป็น และแสดงปริมาณงาน ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่ออนุกรรมการฯ ในวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมสุนทรราชเดชม ศาลากลางจังหวัดยโสธร หลังเก่า ชั้น ๒ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป สำหรับท้องถิ่นอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ด้วย

- ท้องถิ่นจังหวัดยโสธร ขอแสดงความนับถือ
ปลัดฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายไปชี้แจงฯ
ในท.ก.ท.จ.ยโสธร หรือตำแหน่งตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี
- สิ่งเริ่ดมาเพื่อไปตรวจหา
ผลการศึกษาจัดทำ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุวิทย์ ภูมิสุข)

ผู้อำนวยการสูง รักษาการแทน
ท้องถิ่นจังหวัดยโสธร
เลขานุการ ก.ท.จ.ยโสธร

(นายพินิจ ยอดคำ)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นางสาวปวีณา มลิ้อย)

เจ้าหน้าที่บริหารงานปฏิบัติงาน

(นางสาวณัฏฐ์ หนักคำ)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวสุภาภรณ์ สุขผลา)

รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำคำใหญ่

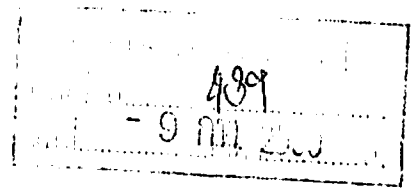
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑,๒๒

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

บัญชีรายชื่อเทศบาลและกำหนดเวลาในการชี้แจงเหตุผลความจำเป็น/ปริมาณงานของเทศบาล
เพื่อประกอบการพิจารณาการปรับปรุงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล
วันชี้แจง วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	กำหนดเวลาชี้แจง	ข้อแนะนำการมาให้ข้อมูล และเอกสารที่ต้องเตรียม	หมายเหตุ (เอกสารเพิ่มเติม)
๑	เมืองบิโธร	ทต.เดิด	ให้เทศบาลที่เสนอขอลงทะเบียนเพื่อเข้าชี้แจงตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐-๐๙.๓๐	๑. ให้เตรียมชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งใหม่ ด้านปริมาณงานมากน้อยเพียงพอก่อนการกำหนดตำแหน่งใหม่อย่างไร กรณีศูนย์เด็ก/โรงเรียน ให้มีข้อมูลจำนวนเด็ก/นักเรียน/ครู หรือผู้ดูแลเด็กด้วย ๒. ผู้มาชี้แจงได้แก่ นายกเทศมนตรี/ปลัดเทศบาล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	๑. แบบ ๑-๕ จำนวน ๗ ชุด (แผน ๓ ปี) ๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ฯ ๓. สำเนารายงานการประชุม ฯ ๔. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี)
๒	เมืองบิโธร	ทต.ทุ่งแต้	"	"	"
๓	เมืองบิโธร	ทต.น้ำคำใหญ่	"	"	"
๔	เมืองบิโธร	ทต.ตาตทอง	"	"	"
๕	คำเขื่อนแก้ว	ทต.คำเขื่อนแก้ว	"	"	"
๖	คำเขื่อนแก้ว	ทต.ดงแคนใหญ่	"	"	"
๗	ปาดัว	ทต.ปาดัว	"	"	"
๘	ทรายมูล	ทต.นาเวียง	"	"	"
๙	ทรายมูล	ทต.ทรายมูล	"	"	"
๑๐	เลิงนกทา	ทต.ศรีแก้ว	"	"	"
๑๑	เลิงนกทา	ทต.กุดเชียงหมี	"	"	"
๑๒	เลิงนกทา	ทต.บุ่งคำ	"	"	"
๑๓	-	ทต.บิโธร	"	"	"
๑๔	ไทยเจริญ	ทต.คำเตย	"	"	"



ด่วนที่สุด

ที่ ยส ๐๐๒๓.๗/ว ๕๕

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
ที่ว่าการอำเภอเมืองยโสธร
ถนนแจ้งสนิท ยส ๓๕๐๐๐ - 9 ก.พ. 2569

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

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

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดยโสธร ด่วนที่สุด
ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดยโสธรแจ้งว่า มีเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร
หลายแห่งได้รายงานการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ได้พิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดยโสธร ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.ยโสธร
จะได้นำกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล เพื่อนำเสนอ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ได้พิจารณาในการประชุม ก.ท.จ.ยโสธร
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ ประจำเดือน มีนาคม ๒๕๖๙ ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้เทศบาลที่มีความประสงค์จะปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จัดส่งรายงานขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ ดังกล่าว ให้จังหวัดยโสธร
ภายในวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ หากพ้นกำหนดจะถือว่าไม่มีความประสงค์จะขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
แต่อย่างใด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

- กิ่งอำเภอเมืองยโสธร
ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี
(พ.ศ. 2567-2569) ของเทศบาล
- กิ่งอำเภอเมืองยโสธร
ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(นายสงคราม เผ่าหอม)
ท้องถิ่นอำเภอเมืองยโสธร

(นางสาวปวีณา ฐิติมา)
จังหวัดยโสธร

(นางประไพศรี คุ้มรักษ์)
ปลัดเทศบาลตำบลท่าคันโท

(นางสาวนงลักษณ์ หลักคำ)
ปลัดเทศบาลตำบลท่าคันโท

(นายพินิจ ยอดคำ)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร./โทรสาร. ๐ ๔๕๓๑ ๕๓๔๔

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร : "ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน"

ด่วนที่สุด

ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๖๔



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดยโสธร
ศาลากลางจังหวัดยโสธร
ถนนแจ้งสนิท ยส ๓๕๐๐๐

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อำเภอเมืองยโสธร
เลขที่ 264
วันที่ 6 ก.พ 69
ท้องถิ่นจังหวัดยโสธร

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

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

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองยโสธร และท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ

ด้วยมีเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธรหลายแห่งได้รายงานขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ได้พิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดยโสธร ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ ก.ท.จ.ยโสธร จะได้กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ได้พิจารณาในการประชุม ก.ท.จ.ยโสธร ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ ประจำเดือน มีนาคม ๒๕๖๙ ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้เทศบาลที่มีความประสงค์จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จัดส่งรายงานขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ ดังกล่าว ให้จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ หากพ้นกำหนดจะถือว่าไม่มีความประสงค์จะขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป สำหรับท้องถิ่นอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ด้วย

เรียน

ท้องถิ่นอำเภอเมืองยโสธร

- (/) เพื่อโปรดทราบ () เพื่อโปรดพิจารณา
(/) เห็นควรแจ้ง
 ☒ ทด.ทุกแห่ง ☐ อบต.ทุกแห่ง
 ☐
☒ พร้อม ☐ ก่อปฏิ ☒ ดำเนินการ
☐ รายงานอำเภอภายในวันที่.....

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทธิชัย หมนสุข)

ท้องถิ่นจังหวัดยโสธร
เลขานุการ ก.ท.จ.ยโสธร

(นางสาวกฤษณา อภิรมาศ)

1๑05

(นายสงคราม เผ่าหอม)

ท้องถิ่นอำเภอเมืองยโสธร

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑,๒๒

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”