



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหนองบัว
อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

เทศบาลตำบลหนองบัว มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก ซึ่งในการปฏิบัติงานต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัดและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัว

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นและต้องเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชนเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และฉบับที่(๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานเทศบาลและประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองบัว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ.กาญจนบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

เทศบาลตำบลหนองบัว

มิถุนายน ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองบัว	๖-๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองบัว	๘-๑๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลหนองบัวจะดำเนินการ	๑๘-๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙-๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖-๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒-๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙-๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๔๔-๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๕๕

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 - สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 - บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลังแต่ละงานของเทศบาลตำบลหนองบัว
 - ปริมาณงานแต่ละงาน
- นเหตุผลความจำเป็นในการขออนุมัติยกเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหนองบัวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัว มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองบัวตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองบัวว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองบัวเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองบัวตามกฎหมาย จัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองบัว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองบัวบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้กำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วน

ท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคต่างช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลามากกว่าที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative information)มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลหนองบัว มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งประเภทที่เหมาะสม(Right Jobs)มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer)อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ให้เทศบาลตำบลหนองบัว ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

- ๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.ด้านเศรษฐกิจ
- ๓.ด้านสังคม
- ๔.ด้านการเมือง การบริหาร
- ๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.ด้านการสาธารณสุข
- ๗.ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โดยระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพปัญหา วินิจฉัย เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

เทศบาลตำบลหนองบัว ได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองบัว พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนนยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การปรับปรุงและก่อสร้างทางระบายน้ำ ท่อส่งน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การประกอบอาชีพท้องถิ่นอย่างขาดความรู้ ความเข้าใจ

- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การควบคุมป้องกันโรคต่างๆยังไม่ครอบคลุม
- การให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชนยังไม่ครอบคลุม
- การส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาสุขภาพโภชนาการแก่ประชาชนและผู้ประกอบการยังไม่ครอบคลุม
- ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย
- ปัญหาการศึกษา
- การเรียนรู้ไม่กว้างขวาง
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- สวัสดิการบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาลตำบลหนองบัว
- เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- การรักษาความสงบในชุมชนยังไม่ครอบคลุม
- การกระจายอำนาจถ่ายโอนและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาลตำบล
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การบำบัดฟื้นฟูด้านสิ่งแวดล้อม
- การศึกษาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษ
- การจัดการด้านพลังงานและพลังงานทดแทน
- การบูรณาการโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่น

๔.๖ ด้านการท่องเที่ยว

- ทางการพัฒนาเสริมสร้างแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิม
- แนวทางการพัฒนานับสนุนส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว
- แนวทางส่งเสริมมาตรการรักษาความปลอดภัยให้แก่นักท่องเที่ยว
- การส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- บูรณาการโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองบัว

ให้เทศบาลตำบลหนองบัว วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

- ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองบัว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองบัวนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองบัวคือ “หนองบัวเมืองน่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความบริหารโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมสนับสนุนการท่องเที่ยว” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนา

โครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองบัวเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองบัวได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวในอนาคตของท้องถิ่น

เป้าประสงค์ ระบบสาธารณูปโภคมีความสะดวก ทัวถึงทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนระบบจราจรได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนทางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
๔. มีการขยายเขตระบบไฟฟ้าสาธารณะทัวถึง
๕. จำนวนโครงการพัฒนาน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

กลยุทธ์/ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้างเส้นทางคมนาคม	- จำนวนถนน ทางสาธารณะที่ได้รับการก่อสร้างและบำรุงรักษาให้ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาระบบจราจร	- ระบบจราจรได้รับการการพัฒนาเพิ่มขึ้น
๓. ปรับปรุงและก่อสร้างทางระบายน้ำ ท่อส่งน้ำ	- จำนวนทางระบายน้ำ ท่อส่งน้ำ ที่ได้รับการก่อสร้างและบำรุงรักษา
๔. พัฒนาไฟฟ้าสาธารณะ	- จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ ให้ใช้งานได้ดี
๕. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค	- จำนวนโครงการที่มีการพัฒนาน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

เป้าประสงค์ ประชาชนมีอาชีพพึ่งพาตนเองได้และมีรายได้เพียงพอ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนโครงการหรือกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้ประชาชนกลุ่มอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. จำนวนเกษตรกรได้รับการพัฒนา และมีความรู้ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. มีการบูรณาการโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่น

กลยุทธ์/ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชน	- จำนวนโครงการที่ได้ดำเนินการ
๒. พัฒนาการเกษตรครบวงจร	- จำนวนเกษตรกรได้รับการพัฒนาและมี ความรู้ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. สนับสนุนบูรณาการโครงการ / กิจกรรมร่วมกับ หน่วยงานอื่น	-จำนวนโครงการที่มีการบูรณาการร่วมกับ หน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม

พันธกิจ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา สาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม
อันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย และอนุรักษ์วัฒนธรรม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนเข้าถึงสาธารณสุขที่มีคุณภาพ
๒. มีการศึกษาที่ได้มาตรฐาน
๓. มีคุณธรรม จริยธรรม ทำนุบำรุงศาสนา รักษาวัฒนธรรมอันดีงามให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
๔. ส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
๕. เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้ออกกำลังกายห่างไกลยาเสพติด
๖. ครอบครัวในพื้นที่มีความเข้มแข็งและอบอุ่น

๗. มีการบูรณาการโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่น
กลยุทธ์/ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ควบคุมป้องกันโรคต่างๆ	-จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนประชาชนมีความรู้ในการป้องกันโรคต่างๆ
๒. ส่งเสริมสุขภาพให้มีความรู้ด้านสาธารณสุข และกิจกรรมด้านสาธารณสุข	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนประชาชนมีความรู้ด้านสาธารณสุข - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนด้านสาธารณสุขมูลฐาน
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๓. ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพโภชนาการ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนผู้ประกอบการ ร้านค้า แผงลอย มีความรู้ ด้านสุขภาพโภชนาการ
๔. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๕. ส่งเสริมการศึกษา	- จำนวนเด็กที่ได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษา อาหารกลางวัน อาหารเสริมนม - จำนวนเด็กนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาด้านการศึกษา เพิ่มขึ้น
๖. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - ประชาชนและเยาวชนมีความรู้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่ทันสมัย
๗. พัฒนาการศึกษ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๘. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อตรง ต่อต้าน การทุจริต	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - เด็ก เยาวชน และประชาชน มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต
๙. อนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณี และวันสำคัญ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - เด็ก เยาวชน และประชาชน ได้อนุรักษ์วัฒนธรรม

	ประเพณี ให้คงไว้อย่างยั่งยืน
๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับสนับสนุนสวัสดิการ
๑๑. ส่งเสริมการเล่นกีฬาและนันทนาการ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่จัดการแข่งขัน
๑๒. ส่งเสริมเครือข่ายทางสังคม และสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครอบครัวมีความเข้มแข็งและอบอุ่น เกิดความสัมพันธ์ที่ดี
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑๓. สนับสนุนบูรณาการโครงการ / กิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น	- จำนวนโครงการที่มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

พันธกิจ พัฒนาระบบการบริหารการจัดการ ส่งเสริมสร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหาร

เป้าประสงค์ การบริหารจัดการในองค์กรมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับประชาธิปไตย

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล
 ๒. การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และบุคลากรของเทศบาล มีศักยภาพการทำงานมากขึ้น
 ๓. เทศบาลมีรายได้จากการจัดเก็บเพิ่มขึ้น
 ๔. เทศบาลมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
 ๕. เทศบาล เกิดความสวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีสถานที่ออกกำลังกาย
 ๖. ทำให้การปฏิบัติงานของเทศบาลในการป้องกันและระงับอัคคีภัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ดำเนินงานตามภารกิจการถ่ายโอนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
 ๘. มีการบูรณาการโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่น

กลยุทธ์/ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม	- จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมการประชุมประชาคม - จำนวนประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมการบริหารงานของเทศบาล - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	- จำนวนเสียงตามสาย หอกระจายข่าวที่ได้รับการซ่อมแซมบำรุงรักษา
๓. พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๔. พัฒนาสวัสดิการของบุคลากร	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๕. พัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนบุคลากรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
๖. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้เทศบาล	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - เทศบาลมีรายได้เพิ่มขึ้น
๗. พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่มีการจัดหา จัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ
๘. ก่อสร้าง ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน	- จำนวนโครงการที่มีการก่อสร้าง ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน
๙. การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน และป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	- จำนวน อปพร.ที่ผ่านการฝึกอบรมทบทวนและมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน - จำนวนประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือเมื่อประสบภัย
๑๐. พัฒนาส่งเสริมการกระจายอำนาจภารกิจถ่ายโอน	- จำนวนโครงการที่ได้รับการถ่ายโอน
๑๑. สนับสนุนบูรณาการโครงการ / กิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น	- จำนวนโครงการที่มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ ส่งเสริมสร้างจิตสำนึกให้ชุมชนและท้องถิ่น ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกัน อย่างยั่งยืนและพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่

เป้าประสงค์ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษและเป็นเมืองน่าอยู่

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการบำบัดฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม และสิ่งแวดล้อม

๒. ชุมชนมีความสะอาดเรียบร้อย ระบบการจัดการขยะมูลฝอยมีประสิทธิภาพ

๓. ชุมชนมีการประหยัดพลังงานลดปัญหาภาวะโลกร้อน

๔. มีการบูรณาการโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่น

กลยุทธ์/ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ดูแลพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนสถานที่ที่ได้ปรับปรุง
๒. สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการ	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓. บำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนพื้นที่สีเขียวที่เพิ่มขึ้น ลดปัญหาโลกร้อน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๔. ศึกษาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนชุมชนในเขตเทศบาลมีความเป็นระเบียบ
๕. การจัดการขยะ น้ำเสีย และมลพิษทางอากาศ	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม - จำนวนภาชนะรองรับขยะเพียงพอกับปริมาณขยะ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๖. การจัดการด้านพลังงานและใช้พลังงานทดแทน	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๗. สนับสนุนบูรณาการโครงการ/กิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น	- จำนวนโครงการที่มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

พันธกิจส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัย เป็นเจ้าบ้านและให้บริการที่ดี

เป้าประสงค์ แหล่งท่องเที่ยวได้มาตรฐาน มีกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว และการประชาสัมพันธ์ทั่วถึง
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. มีแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น และได้รับการพัฒนา
 ๒. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น จากจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น
 ๓. นักท่องเที่ยวมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๔. แหล่งท่องเที่ยวเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย
๕. มีการบูรณาการโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่น

กลยุทธ์/ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาเสริมสร้างแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่ และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น - จำนวนแหล่งท่องเที่ยวเดิมได้รับการปรับปรุง
๒. พัฒนาสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว และยกระดับแหล่งท่องเที่ยว	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น - ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๓. ส่งเสริมมาตรการรักษาความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยว	- จำนวนนักท่องเที่ยวได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว	- จำนวนช่องทางที่ประชาสัมพันธ์ - จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๕. สนับสนุนบูรณาการโครงการ/กิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น	- จำนวนโครงการที่มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม*และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒**และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒)**)
- ๑.๒ การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)**)
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗)*)
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๘)*)
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)**)
- ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕)**)

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗)*)
- ๒.๒ ให้น้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑)*)
- ๒.๓ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔)*)
- ๒.๔ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓)**)
- ๒.๕ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)**)
- ๒.๖ ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖)*)
- ๒.๗ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒)**)
- ๒.๘ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)**)
- ๒.๙ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)**)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน(มาตรา ๕๐(๑)*)
- ๓.๒ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง(มาตรา ๕๐(๕)*)
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕)**)
- ๓.๔ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)**)

๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)**)

๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘)**)

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕)*)

๔.๒ ให้มีตลาด (มาตรา ๕๑(๓)*)

๔.๓ การส่งเสริมท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘)**)

๔.๔ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)**)

๔.๕ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗)**)

๔.๖ เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑(๙)*)

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗)**)

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓)*)

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘)*)

๖.๒ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)**)

๖.๓ การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔)**)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง(มาตรา ๑๖(๑)*)

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๕๐(๙)**)

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖)*)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบลหนองบัวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ มีดังนี้

ให้เทศบาลตำบลหนองบัว นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง เช่น เทศบาลวิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ

สำหรับการกำหนดภารกิจ ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการที่จะก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยความกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่จะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

เทศบาลตำบลหนองบัว ดำเนินการนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มากำหนดภารกิจหลักและการกิจรอง มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๖.๒ การกิจรอง

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ให้เทศบาลตำบลหนองบัว สรุปปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางการแก้ไขปัญหา

เทศบาลตำบลหนองบัว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลหนองบัว มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองบัว และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองบัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัว ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลหนองบัว มีความประสงค์กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานประชาสัมพันธ์	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานประชาสัมพันธ์	

๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานการศึกษา - งานทะเบียนราษฎร - งานกิจการสภา ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานผลประโยชน์และพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานกิจการประปา ๓. กองช่าง ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสถาปัตยกรรม ๓.๕ งานธุรการ	๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการศึกษา - งานทะเบียนราษฎร - งานกิจการสภาเทศบาล ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานผลประโยชน์และพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสถาปัตยกรรม ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๖ งานกิจการประปา ๓.๗ งานรับ - จ่ายเกี่ยวกับงานกิจการประปา	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาล - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาล - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริหารงานทั่วไป	

๕. กองสวัสดิการและสังคม ๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานธุรการ ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	
---	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้เทศบาลตำบลหนองบัว วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน
และประโยชน์ตอบแทนอื่น**

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนปลัดเทศบาล(๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลัง จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกเนื่องจากเกษียณอายุราชการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองคลัง(๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง(๑๕) (ต่อ)								
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ถ่ายโอนว่างให้ยุบ
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ถ่ายโอนว่างให้ยุบ
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจกมาตรน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

/ -๔- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖) ต่อ.....

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖) (ต่อ)								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนงานประจำรถขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๖๗	๖๙	๖๘	๖๗	+๒	-๑	-๑	

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (รวมเงินอุดหนุน) ๖๐,๒๑๖,๖๙๘.-บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๓๔,๑๙๖,๖๙๘.-บาท

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๒๓,๓๕๕,๒๒๓.-บาท

จำนวน ๒๓,๓๕๕,๒๒๓.-บาท

คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๙๔

คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๙

๘.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หลักการและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้เทศบาลตำบลหนองบัวนา กรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรารับเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตรารับเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรารับเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด หาร ๒ คูณ จำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา(พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ(พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู(พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร(พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ(พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่อุปกรณ์			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะคงใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตัว (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ด	๑	๑	๖,๕๕๙,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๒๒,๖๘๐	๕๔๔,๓๖๐	๕๔๔,๓๖๐	๕๔๔,๓๖๐	๕๔๔,๓๖๐	๕๔๔,๓๖๐	๕๔๔,๓๖๐	๕๔๔,๓๖๐		
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๖,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๔,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๕๔๔,๘๘๐	๕๔๔,๘๘๐	๕๔๔,๘๘๐	๕๔๔,๘๘๐		
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล(๑๑)	ค	๑	๑	๕๖๖,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๖,๙๖๐	๑๖,๙๖๐	๕๔๔,๘๘๐	๕๔๔,๘๘๐	๕๔๔,๘๘๐	๕๔๔,๘๘๐	๕๔๔,๘๘๐	๕๔๖,๒๑๐		
๔		ค	๑	๑	๔๘๗,๑๒๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๔๔,๖๖๐	๕๔๔,๖๖๐	๕๔๔,๖๖๐	๕๔๔,๖๖๐	๕๔๖,๒๑๐			
๕		ค	๑	๑	๔๐๙,๒๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๔๖,๒๑๐			
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๔๖,๒๑๐	๔๔๖,๒๑๐	๔๔๖,๒๑๐	๔๔๖,๒๑๐	๔๔๖,๒๑๐		
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๔๖,๒๑๐	๔๔๖,๒๑๐	๔๔๖,๒๑๐	๔๔๖,๒๑๐	๔๔๖,๒๑๐		
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๒๒๐	๔๔๕,๕๒๐	๔๔๗,๕๖๐	๔๔๗,๕๖๐	๔๔๗,๕๖๐	๔๔๗,๕๖๐	๔๔๗,๕๖๐		
๙	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๕,๒๒๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๒๒๐	๔๔๕,๕๒๐	๔๔๗,๕๖๐	๔๔๗,๕๖๐	๔๔๗,๕๖๐	๔๔๗,๕๖๐	๔๔๗,๕๖๐		
๑๐	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๔๖,๒๑๐	๔๔๖,๒๑๐	๔๔๖,๒๑๐	๔๔๖,๒๑๐	๔๔๖,๒๑๐		
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๒๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๓๙๙,๖๐๐	๓๙๙,๖๐๐	๓๙๙,๖๐๐	๓๙๙,๖๐๐	๓๙๙,๖๐๐	๓๙๙,๖๐๐		
๑๒	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๓๙๙,๕๖๐	๓๙๙,๕๖๐	๓๙๙,๕๖๐	๓๙๙,๕๖๐	๓๙๙,๕๖๐	๓๙๙,๕๖๐		
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๙๙,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐		
๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเงิน		
๑๕	ครู	-	๓	๓	๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๑๖	นักการ	-	๑	๑	๒๒๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๖,๖๔๐	๑๖,๖๔๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐		
๑๗	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๔๘๗,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๗,๔๔๐	๑๗,๔๔๐	๒๐๔,๘๘๐	๒๐๔,๘๘๐	๒๐๔,๘๘๐	๒๐๔,๘๘๐	๒๐๔,๘๘๐	๒๐๔,๘๘๐		
๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๓๙๓,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๖,๘๘๐	๑๖,๘๘๐	๓๙๔,๗๖๐	๓๙๔,๗๖๐	๓๙๔,๗๖๐	๓๙๔,๗๖๐	๓๙๔,๗๖๐	๓๙๔,๗๖๐		
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๓๒๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๕,๘๘๐	๑๕,๘๘๐	๓๒๗,๖๖๐	๓๒๗,๖๖๐	๓๒๗,๖๖๐	๓๒๗,๖๖๐	๓๒๗,๖๖๐	๓๒๗,๖๖๐		
๒๒	รวม (๑)	-	๒๓	๒๓	๖,๐๙๓,๙๖๐	๓๓๐,๐๐๐	๒๓	๒๓	๒๓	๐	-	๒๐๘,๕๖๐	๒๐๘,๕๖๐	๒,๐๕๗,๘๘๐	๒,๐๕๗,๘๘๐	๒,๐๕๗,๘๘๐	๒,๐๕๗,๘๘๐	๒,๐๕๗,๘๘๐	๒,๐๕๗,๘๘๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราภาษีเงินได้ เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๑)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				(คน)	(๑)	(๒)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานช่างไม้																		
๒๒	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๒,๐๐๐
๒๓	คนงาน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุปถัมภ์
	กองคลัง (๑๔)																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๖๐	๔๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๕๖๕,๕๖๐	๕๖๕,๕๖๐	๕๖๕,๕๖๐	๓๕,๖๓๐
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๔๒๙,๑๖๐	๔๒๙,๑๖๐	๔๒๙,๑๖๐	๑๓,๖๔๐
๒๖	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๐,๒๒๐
๒๗	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๕๒,๗๒๐	๓๕๒,๗๒๐	๓๕๒,๗๒๐	๒๕,๔๓๐
๒๘	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๔๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๕๗,๑๒๐	๓๕๗,๑๒๐	๓๕๗,๑๒๐	๒๕,๔๓๐
๒๙	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๒๖๒,๗๒๐	๒๖๒,๗๒๐	๒๖๒,๗๒๐	๒๕,๔๓๐
๓๐	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๔๖๖,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๔๘๐,๐๘๐	๔๘๐,๐๘๐	๔๘๐,๐๘๐	๓๕,๕๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
	กองช่าง(๑๕)																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๗,๑๒๐	๔๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๕๑๓,๑๒๐	๕๑๓,๑๒๐	๕๑๓,๑๒๐	๔๐,๒๒๐
๓๓	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๗,๑๒๐	๑๒๗,๑๒๐	๑๒๗,๑๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๔	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๖๙,๒๘๐	๓๖๙,๒๘๐	๓๖๙,๒๘๐	๒๕,๔๓๐
๓๕	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๖๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๔๐	๑๒,๖๔๐	๑๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๐,๒๒๐
๓๖	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๕๖,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๖๗,๖๐๐	๓๖๗,๖๐๐	๓๖๗,๖๐๐	๒๕,๔๓๐
๓๗	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๕๘,๑๒๐	๓๕๘,๑๒๐	๓๕๘,๑๒๐	๒๕,๔๓๐
๓๘	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๖๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๔๐	๑๒,๖๔๐	๑๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๕,๔๓๐
๓๙	เจ้าหน้าที่งานการประปา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๕๗,๑๒๐	๓๕๗,๑๒๐	๓๕๗,๑๒๐	๒๕,๔๓๐
	อุปถัมภ์ประปา																		อุปถัมภ์
๔๐	พนักงานช่างเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ค่าใช้สอยเครื่องจักร
๔๑	พนักงานช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ค่าใช้สอยเครื่องจักร
	รวม (๒)	-	๒๒	๑๔	๕,๔๓๒,๙๐๐	๔,๕๐๐,๐๐๐	๒๐	๑๔	๑๔	-	-	-	๑๔๓,๔๔๐	๑๔๓,๔๔๐	๑๔๓,๔๔๐	๖,๐๒๖,๕๐๐	๖,๐๒๖,๕๐๐	๖,๐๒๖,๕๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนเผื่อค่าจ้างต้องได้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตราการสิ้นคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๑)								ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ใน		เพิ่ม/ลด		เพิ่ม/ลด		เพิ่ม/ลด		เพิ่ม/ลด		เพิ่ม/ลด		เพิ่ม/ลด		เพิ่ม/ลด						
							๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๓	๒๕๖๔			
๔๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๘๖๐	๘,๘๖๐	๒๗,๕๖๐	๒๗,๕๖๐	๒๗,๕๖๐	๒๗,๕๖๐	๒๗,๕๖๐	๒๗,๕๖๐	๒๗,๕๖๐	๒๗,๕๖๐				
๔๓	พนักงานจำหน่ายน้ำประปา	-	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐				
	พนักงานช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๘๔,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๘๖๐	๕,๘๖๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐				
๔๔	คนงานควบคุมถัง	-	๑	๑	๑๘๔,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐				
๔๕	คนงานควบคุมถัง	-	๑	๑	๑๒๖,๘๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐				
๔๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๒๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐				
	พนักงานช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๒๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐				
๔๗	คนงาน	-	๒	๒	๒๖๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
๔๘	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๘๖๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐				
๔๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๓๗๐,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐				
๕๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๓๗๐,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐				
๕๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๗๐,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐				
๕๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐				
๕๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐				
๕๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๗๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐				
๕๕	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐				
๕๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๔	๔	๓๗๐,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐				
๕๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๔	๔	๓๗๐,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐				
๕๘	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
๕๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
๖๐	รวม (๓)	-	๒๐	๑๖	๓,๖๘๓,๕๖๐	๓๔,๐๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๑๖๖,๘๖๐	๑๖๖,๘๖๐	๑๖๖,๘๖๐	๑๖๖,๘๖๐	๑๖๖,๘๖๐	๑๖๖,๘๖๐	๑๖๖,๘๖๐	๑๖๖,๘๖๐	๑๖๖,๘๖๐	๑๖๖,๘๖๐				

หมายเหตุ: สถานการณ์การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศมาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสถานะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะภาคเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมาวมเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- สถานการณ์การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๖๓,๒๒๗,๕๓๒.๙๐ บาท = (๖๐,๒๑๖,๖๙๘ x ๕%) + ๖๐,๒๑๖,๖๙๘ = ๖๓,๒๒๗,๕๓๒.๙๐

- สถานการณ์การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๖๖,๓๘๘,๙๐๙.๕๕ บาท = (๖๓,๒๒๗,๕๓๒.๙๐ x ๕%) + ๖๓,๒๒๗,๕๓๒.๙๐ = ๖๖,๓๘๘,๙๐๙.๕๕

- สถานการณ์การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๖๙,๗๐๘,๓๕๕.๐๓ บาท = (๖๖,๓๘๘,๙๐๙.๕๕ x ๕%) + ๖๖,๓๘๘,๙๐๙.๕๕ = ๖๙,๗๐๘,๓๕๕.๐๓

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

: ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม โดยใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งเลขที่ของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

: ข้อมูลในของเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในของเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง

: ข้อมูลในของเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในของเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง
ในส่วนราชการ

บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
เทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

งบประมาณรายจ่าย		ค่าใช้จ่ายบุคลากร (๑)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๒)	รวมค่าใช้จ่าย ทั้งหมด (๑) + (๒)	ร้อยละ	หมายเหตุ
ปีงบประมาณ	จำนวนเงิน					
๒๕๖๗	๖๓,๒๒๗,๕๓๒.๙๐	๒๐,๓๐๘,๐๒๐	๓,๐๕๖,๒๐๓	๒๓,๓๕๔,๒๒๓	๓๖.๙๔	
๒๕๖๘	๖๖,๓๘๘,๙๐๙.๕๕	๒๐,๙๔๓,๓๖๐	๓,๑๔๑,๕๐๔	๒๔,๐๘๔,๘๖๔	๓๖.๒๘	
๒๕๖๙	๖๙,๗๐๘,๓๕๕.๐๓	๒๑,๕๙๔,๖๖๐	๓,๒๓๙,๑๙๙	๒๔,๘๓๓,๘๕๙	๓๕.๖๓	

(ลงชื่อ)



ผู้ให้ข้อมูล

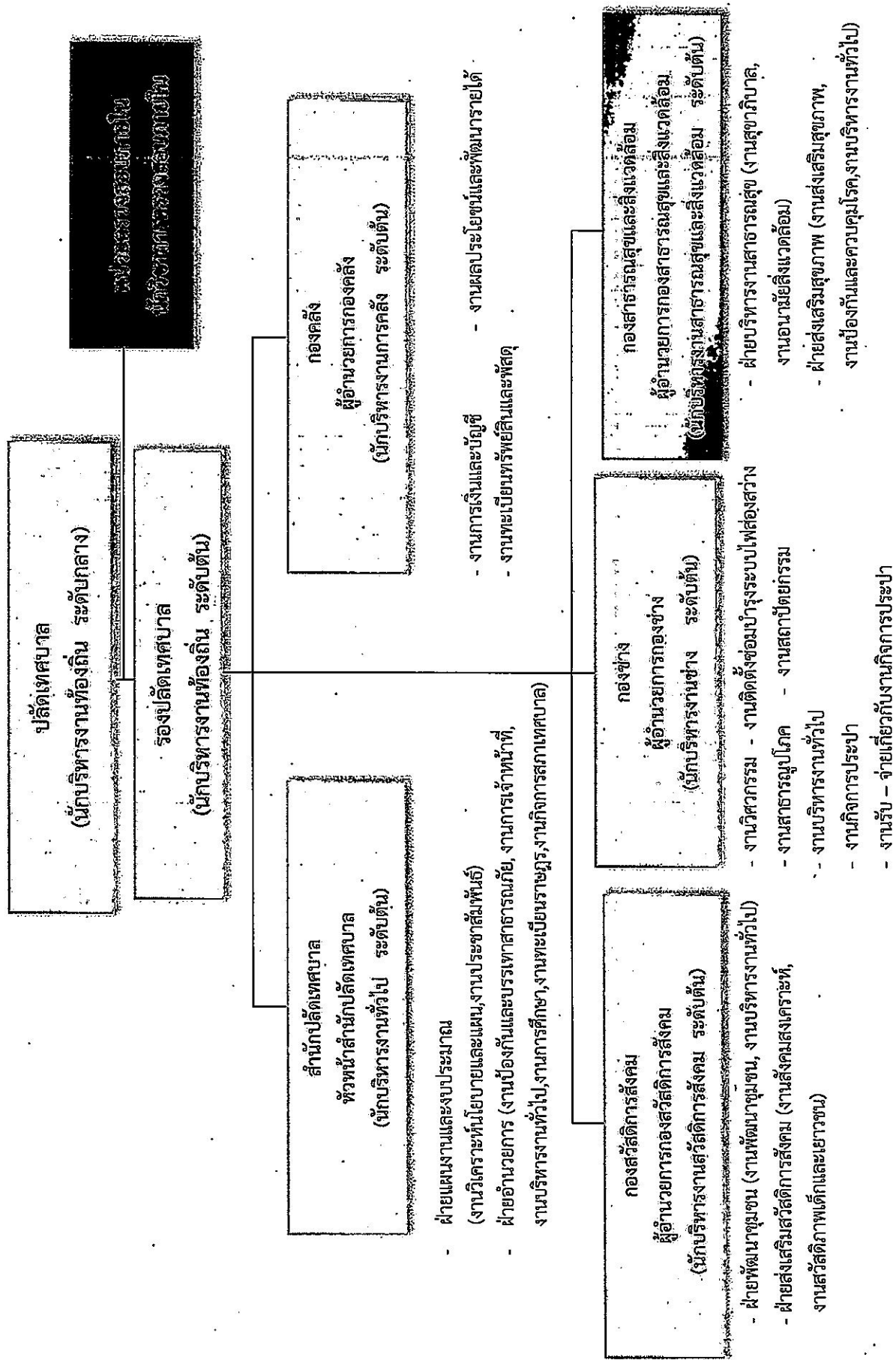
(นางสาวสวนา ลีนะกุล)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัว

หมายเหตุ

- งบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น ๖๐,๒๑๖,๖๙๘.- บาท (เทศบาล ๕๔,๐๑๘,๓๐๘.-บาท และกิจการประปา ๖,๑๙๘,๓๙๐.-บาท)
- การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล โดยประมาณการเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕

**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**



สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ (๑)
- เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ (๑)
- พนักงานขับรถดับเพลิง * (๑) ยบุเล็ก
- พนักงานดับเพลิง ** (๓)
- คนงาน*** (๑) ยบุเล็ก
- คนงาน*** (๓)

งานทะเบียนราษฎร

- เจ้าหน้าที่งานทะเบียนชำนานงาน (๑)

งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)

ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)

- นักการ * (๑)

งานการศึกษา

- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (๑)
- ครู (๓) (เงินอุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก** (๑) (เงินอุดหนุน)

งานกิจการสภา

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)

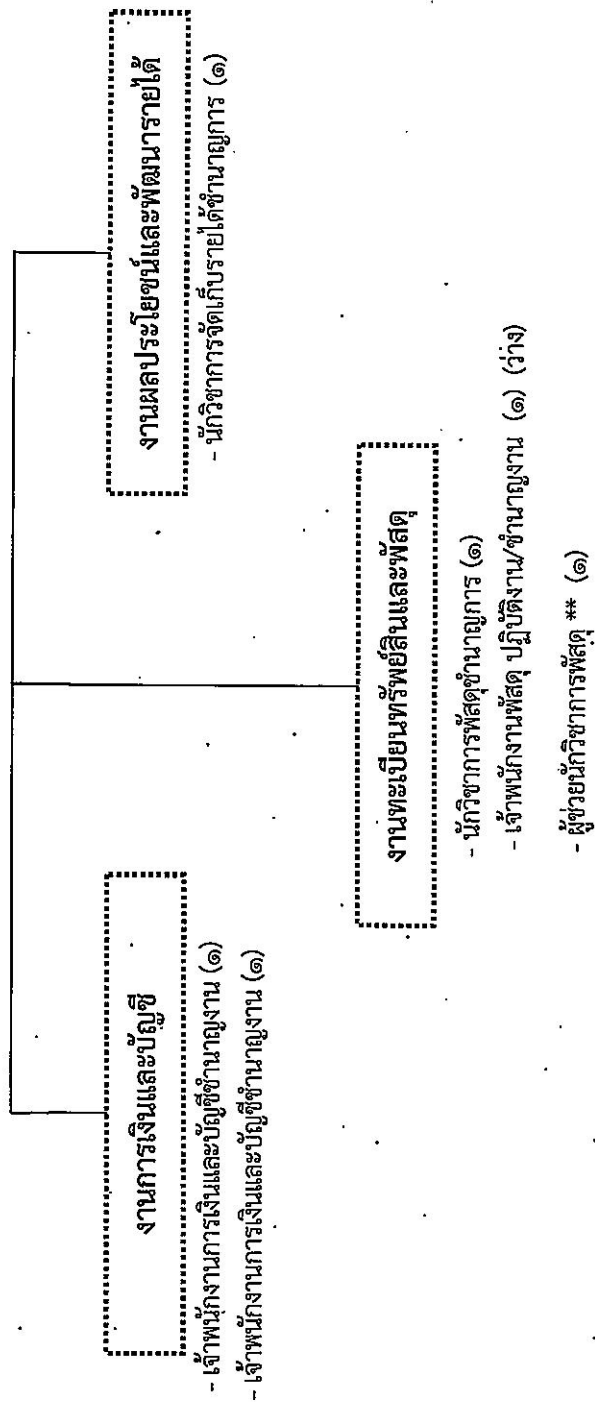
งานประชาสัมพันธ์

- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ (๑)

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ *	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ**	พนักงานจ้าง ทั่วไป***	หมายเหตุ
จำนวน	-	๓	-	-	๕	๑	-	๑	๑	๑	๓	๓	- ยศจากเงินอุดหนุน ๔ อัตรา - ยบุเล็ก ๒ อัตรา

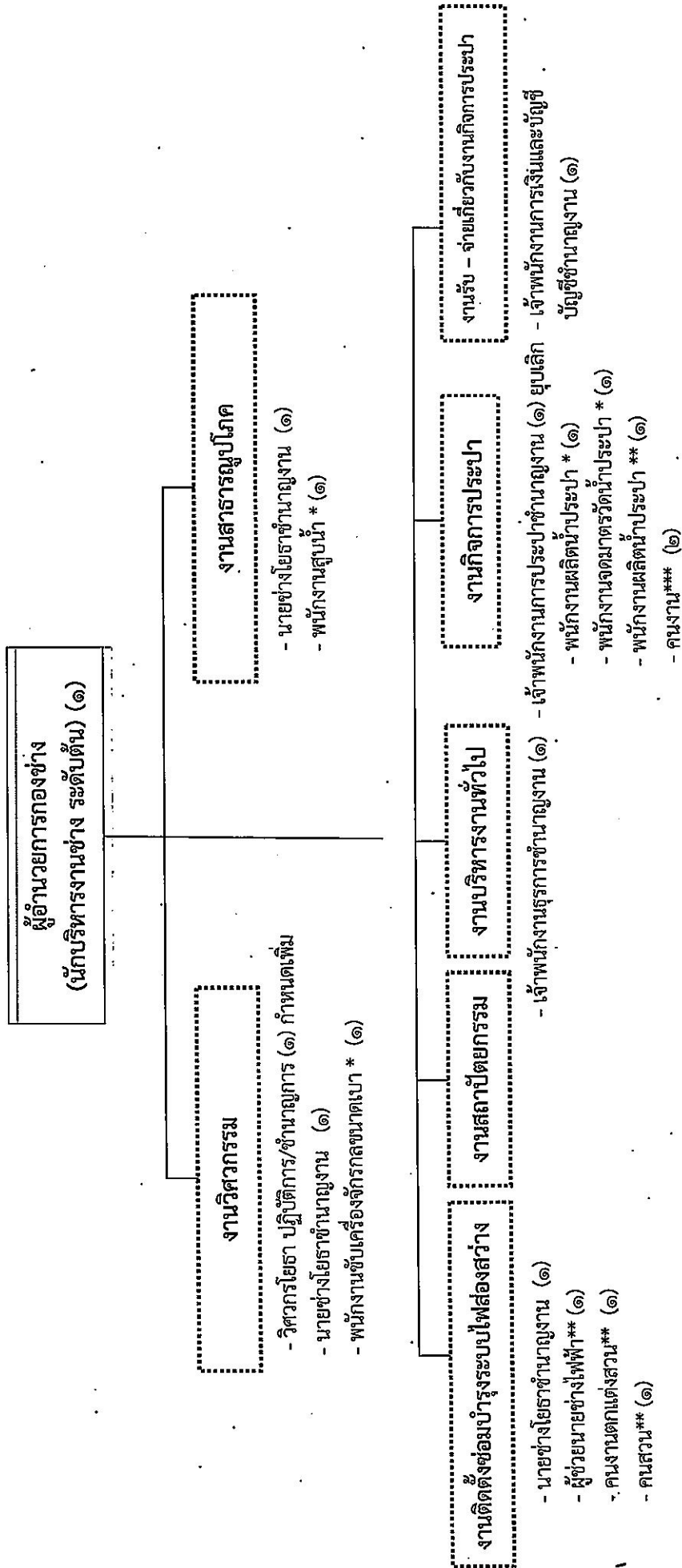
กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



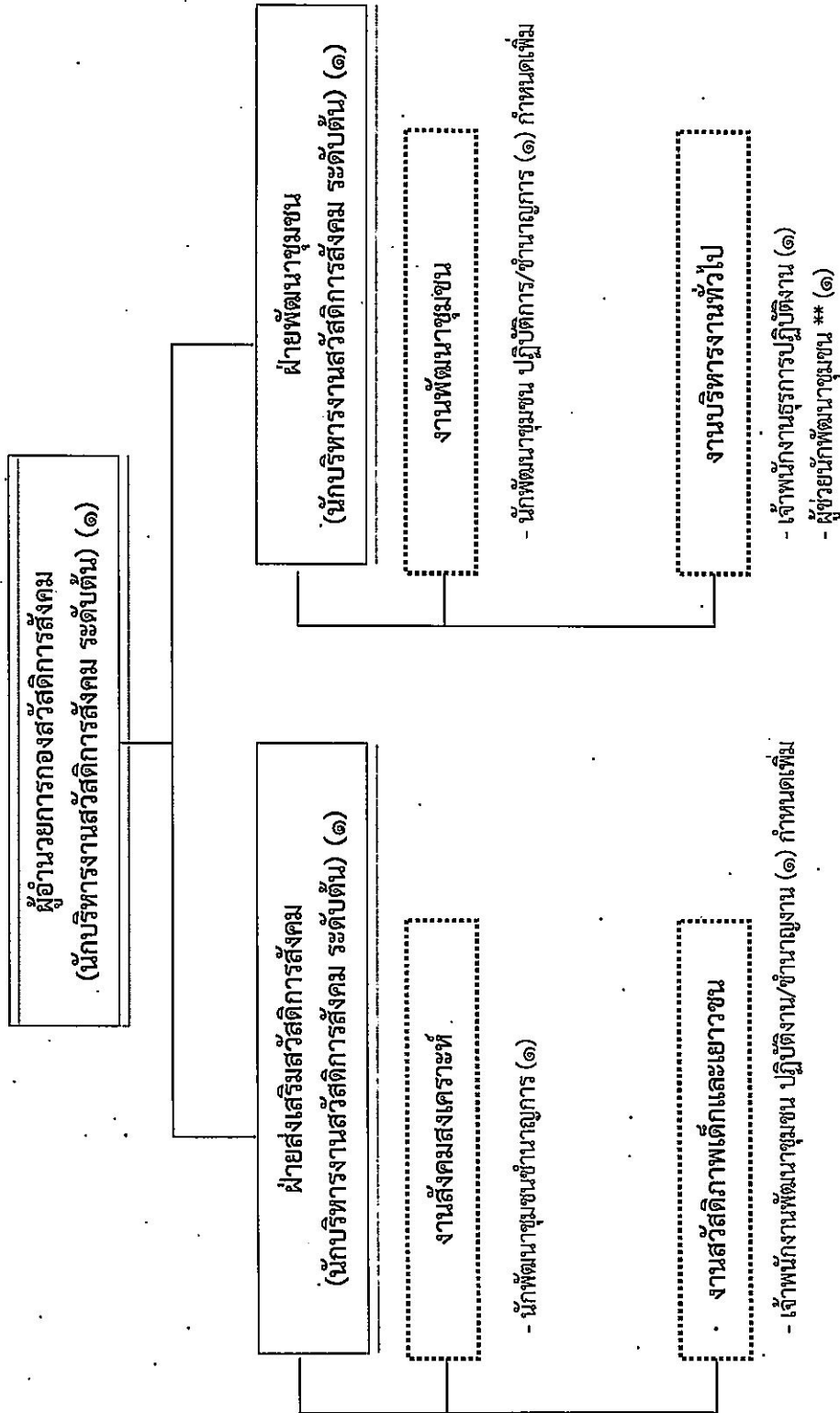
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ *	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ**	พนักงานจ้าง ทั่วไป***	หมายเหตุ
จำนวน	-	๑	-	-	๒	-	-	๓	-	-	๑	-	ว่าง ๑ อัตรา

กองช่าง



ระดับ	อำนาจการ ตัดสินใจ ระดับกลาง	อำนาจการ ตัดสินใจ ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ถูกจ้าง ประจำ *	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ**	พนักงานจ้าง ทั่วไป***	หมายเหตุ
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	๔	-	๔	๔	๒	-เจ้าพนักงานการ ประปา ยูนิตเล็ก ๓ อัตรา กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ *	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ**	พนักงานจ้าง ทั่วไป***	หมายเหตุ
จำนวน	-	๓	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	- กำหนดเพิ่ม ๒ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

งานสุขาภิบาล

- นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑) กำหนดเพิ่ม

งานอนามัยสิ่งแวดล้อม

- เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑) กำหนดเพิ่ม

- คนงานประจำขยะ** (๔)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา*** (๑)

ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานส่งเสริมสุขภาพ

- นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑) กำหนดเพิ่ม

งานป้องกันและควบคุมโรค

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน (๑)

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ *	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ**	พนักงาน จ้าง ทั่วไป***	หมายเหตุ
จำนวน	-	๒	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	๑	- ว่าง ๓ อัตรา กำหนดเพิ่ม ๓ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
งานตรวจสอบภายใน	

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ว่าง ๑ อัตรา

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ระดับ ชำนาญพิเศษ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญการ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ *	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ**	พนักงาน จ้าง ทั่วไป***	หมายเหตุ
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ว่าง ๑ อัตรา

**๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและ
การกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองบัว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานเทศบาล											
๑	นางสาวสวมนา สีนะกุล	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๖๕๙,๕๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๒๗,๕๒๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
๒	นางสมแสน ปานรัตน์	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๖๔,๙๖๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
	สำนักปลัดเทศบาล											
๓	นางสาวกรรณิภัค ต้นธีระพลชัย	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๘,๕๒๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
๔	นางสาววิจิตรวิมล ภูสุวรรณ์	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๔๘๓,๒๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๐๑,๒๒๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
๕	นางชญารัตน์ คงทน	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐		๔๒๗,๓๒๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
๖	นางสาวอัญชลี จิตต์สกุล	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๗	นางสาววิชุดา บุญเลขา	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๘	นางอมรัตน์ คำจำ	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๙	นางสาวอภิญญา อยู่เจริญ	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐
๑๐	นางกฤติยา กิจเจริญ	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๑	นายไตรรงค์ ไกรเทพ	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๓๒๓,๐๔๐	-	-	๓๒๓,๐๔๐
๑๒	นายวิทยา เล้าสาย	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชก.	๓๑๓,๔๔๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๑๓	นายกิตติพงษ์ สัตยกาญจน์	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	๐๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	๑๙๙,๘๐๐	-	-	๑๙๙,๘๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองบัว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
	พนักงานครูเทศบาล									
๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			-	-					กำหนดเพิ่ม
๑๕	นางภัทรวิษฐ์ รุ่งเรือง	ปริญญาตรี	๐๒๐๑๑๖๐๑๐๑	ครู	ค.ศ.๑	๐๒๐๑๑๖๐๑๐๑๑๑	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๐,๔๐๐	เงินอุดหนุน
๑๖	นางสาวดารณี ประเสริฐกุล	ปริญญาตรี	๐๒๐๑๑๖๐๑๐๑๒	ครู	ค.ศ.๑	๐๒๐๑๑๖๐๑๐๑๒๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๕๐,๕๒๐	เงินอุดหนุน
๑๗	นางพรณี พุดเอก	ปริญญาตรี	๐๒๐๑๑๖๐๑๐๑๓	ครู	ค.ศ.๑	๐๒๐๑๑๖๐๑๐๑๓๓	ครู	ค.ศ.๑	๒๙๒,๓๒๐	เงินอุดหนุน
๑๘	ลูกจ้างประจำ									
๑๙	นายจรูญโรจน์ มิตระ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์เพลิง	-	-	-	-	-	ว่างยุบเลิก
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ			นักรการ	-	-	-	-	-	๒๓๖,๖๔๐
๒๑	นางสาวพินมาศ นพมาพ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๒	นายสังเวียน ตุ่มทอง	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	-	๑๙๗,๔๔๐
๒๓	นายวัย ภูสุวรรณ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	-	๑๙๗,๔๔๐
๒๔	นายเอกอัมรินทร์ บุญน้อม	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	-	๑๙๗,๔๔๐
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป									๑๒๒,๘๘๐
๒๖	นางยุบลเล็ก	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-	ว่างยุบเลิก
๒๗	นายภัทรภณ บัวชม	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายธินา น้อมแนบ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายอนุวัฒน์ วงษ์เพชร	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองบัว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	
	กองคลัง													
๒๘	นางสาวดวงแข เทอดศักดิ์ศรี	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๕-๓๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๐๒-๒-๐๕-๓๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)				๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๗,๕๖๐
๒๙	นางกัญญา ไชยเจริญ	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๐๒-๒-๐๕-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้			ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๓๐	นางเพียงเนตร สัมพดา	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๓๑๑๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๐๒-๒-๐๕-๓๑๑๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ			ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๓๑	นางธัญญลักษณ์ นาคะ	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ชง.	๓๔๑,๑๖๐	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๓๒	นางภัทราวรรณ สัตยกาญจน์	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ชง.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๓๓	ว่างเดิม	-	๐๒-๒-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ			ปจ./ชง.	๒๗๗,๕๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๔	นางอำพร สีสืบขา	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ชง.	๔๒๖,๔๘๐	-	-	๔๒๖,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๕	นางนิภาพร หล้าสุวรรณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ			-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
	กองช่าง													
๓๖	นายบรรเท็ง บัวหลวง	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)			ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
๓๗	-	-	-	-	-	๐๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา			ปจ./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๘	นายอิทธิราช แสงเจริญ	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ			ชง.	๓๕๗,๗๒๐	-	-	๓๕๗,๗๒๐
๓๙	นายฉัตรชัย สัตยกาญจน์	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา			ชง.	๓๕๒,๐๘๐	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๔๐	นายธนากร วิเศษสิงห์	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา			ชง.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๔๑	นายวัชรพงษ์ โพธิ์ศรี	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา			ชง.	๓๖๓,๔๘๐	-	-	๓๖๓,๔๘๐
๔๒	นางนิภา รุ้พัน	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ชง.	๓๕๗,๗๒๐	-	-	๓๕๗,๗๒๐
๔๓	ว่างยุบเลิก	-	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ปจ./ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	-			-	-	-	-	ว่างยุบเลิก

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองบัว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๔	นายพิชิต เปี่ยมพาน	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๘๒,๕๖๐	-	-	-	ภายใน
๔๕	นายสมศักดิ์ บุญอม	ป.๔	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๓๔๒,๗๒๐	-	-	-	ภายใน
๔๖	นายวิทยา ม่วงษ์	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๖๖,๗๖๐	-	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๔๗	นายสมบัติ ศิริพันธ์	ปวช.	-	พนักงานจตมাত্রน้ำประปา	-	-	พนักงานจตมাত্রน้ำประปา	-	๒๗๕,๗๖๐	-	-	-	๒๗๕,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๘	นายมานพ นพคุณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๔,๖๐๐	-	-	-	๑๔๔,๖๐๐
๔๙	นายบุญหลง พรหมวรรณ	ม.๖	-	คนงานตกแต่งสวน	-	-	คนงานตกแต่งสวน	-	๑๔๙,๖๔๐	-	-	-	๑๔๙,๖๔๐
๕๐	นายอุเทน เอี่ยมโยธา	ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๒๒,๘๘๐	-	-	-	๑๒๒,๘๘๐
๕๑	นายสุจินต์ พุฒเอก	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๒๒,๔๐๐	-	-	-	๑๒๒,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๒	นายสราวุธ บ่อสะอาด	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายธนภัทร ไกรเทพ	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๕๔	นางสาวน้ำฝน ผิวสุข	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๔๔๐,๙๒๐
๕๕	นางสาวจุฑามาศ ชนเดชัยพร	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	-	-	๓๙๔,๐๘๐
๕๖	ว่างเดิม	-	๐๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕๗	-	-	-	-	-	๐๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข (นักวิชาการสาธารณสุข)	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๘	-	-	-	-	-	๐๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล (นักวิชาการสุขาภิบาล)	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๙	นางจีรวรรณ กองแก้ว	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๐๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๑๘,๙๖๐	-	-	-	๓๑๘,๙๖๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองบัว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๐	-	-	-	-	-	๐๒-๖-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๑	นายนคร พระจันทร์	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๘๓,๔๘๐	-	-	๑๘๓,๔๘๐
๖๒	นายสุเทพ การกระสัง	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๐๓,๐๔๐	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๖๓	นายสันติ แก่นจันทร์	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๘๐,๓๖๐	-	-	๑๘๐,๓๖๐
๖๔	นายสันติ เกษรบัวขาว	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๗๓,๐๔๐	-	-	๑๗๓,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๕	นายอนุชิต สุตการ	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม											
๖๖	นายเดชา พุ่มพวง	ปริญญาโท	๐๒-๖-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๐๒-๖-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)					
๖๗	นางเต็มเดือน ไกรเทพ	ปริญญาโท	๐๒-๖-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๐๒-๖-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๐,๓๒๐
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)					
๖๘	นายทัตสชัย คำมี	ปริญญาตรี	๐๒-๖-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	ต้น	๐๒-๖-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๗,๓๒๐
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)					
๖๙	นางสาวอารียา เชื้อทอง	ปริญญาตรี	๐๒-๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๐๒-๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๗๐	จ.ส.อ.อดุลย์ อำพันพร	ปริญญาตรี	๐๒-๖-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๐๒-๖-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๙๕,๖๘๐	-	-	๒๙๕,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗๑	นายอรุณพล รื่นฤทธิ์	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๐,๖๐๐	-	-	๒๔๐,๖๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๗๒	-	-	๐๒-๖-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๐๒-๖-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม