

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของเทศบาลตำบลนกกอก
อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลนกกอก จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลนกกอกขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบลนกกอกให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลนกกอก
อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ	
เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนกกอกจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนกกอกมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนกกอกมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนกกอก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนกกอก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลนกกอกเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ

ตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนกกอก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลตำบลนกกอก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนกกอกตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนกกอก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนกกอก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การ

จัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรา
กำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ
ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น
ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่าง มี
ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง
ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในสาย
อาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่
ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงาน ต่อ
บุคคลจริง

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ
ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้อง
ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น
จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มา
พิจารณา

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น
กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่าง
น้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง
ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้เทศบาลตำบลนกออก ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของ
ประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความ
ต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

➤ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

๑) มีเส้นทางคมนาคม ในพื้นที่เทศบาลที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กร้อยละ ๘๐

เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนน
คอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ
จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย

เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๑) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐

เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ เทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๒) การประปา เทศบาลมีการขยายประปาส่วนภูมิภาคและประปาหมู่บ้าน

ให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ และประปาของเทศบาลยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบันเทศบาลยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสามารถที่จะจัดหาน้ำดิบสำหรับผลิตประปาให้ชุมชนได้ การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที การพิจารณาโครงการต่างๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้น เช่น โครงการก่อสร้างโรงสูบน้ำจ่ายสารเคมีและเก็บสารเคมีการประปา ฯลฯ เทศบาลก็นำบรรจุในแผนพัฒนาสามปีเพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

➤ ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง แต่ก็ยังมีที่ต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การแก้ปัญหาคือเทศบาลได้มีโครงการซ่อมแซมบ้านคนจน แต่งบประมาณมีจำกัดถ้ามีงบประมาณที่มากกว่านี้เทศบาลก็จะดำเนินการให้ได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน บ้านเรือนส่วนมากมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยบางครัวเรือนซื้อน้ำที่บรรจุในถังหรือขวด แต่หลายครัวเรือนบริโภคน้ำที่ได้จากน้ำฝน ทำให้เกิดปัญหาน้ำดื่มที่ยังไม่สะอาดเท่าที่ควร ในชุมชนที่ไม่มีน้ำดื่มสะอาดสำหรับบริโภค การแก้ปัญหาเบื้องต้นคือประชาสัมพันธ์ให้มีการปิดฝาท่อน้ำดื่มและให้มีที่กรองน้ำฝนหรือการต้มน้ำให้เดือดก่อนเก็บไว้ดื่ม

➤ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร เช่น ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร และมีรายได้จากสัตว์เลี้ยงไม่มาก คนอายุ ๑๕ – ๖๐ ปีมีอาชีพและรายได้ ผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๙๙.๗๙ มีอาชีพและมีรายได้ ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ชุมชนในเขตเทศบาลส่วนมากมีอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งภาวะเศรษฐกิจของเทศบาลจึงไม่เท่ากัน สาเหตุเป็นเพราะว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง ประชากรมีพื้นที่ในการ

ทางเกษตรบางส่วนในที่มีน้ำท่วมเป็นประจำ บางพื้นที่ภาวะฝนทิ้งช่วง มีพื้นที่ในการทำเกษตรน้อย การขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้นมาก เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัดและส่งผลกระทบต่อสภาวะแวดล้อม เช่น ปริมาณการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่รางระบายน้ำมีมากขึ้น เกิดปัญหาการร้องเรียนมายังเทศบาล การแก้ปัญหา คือ เทศบาลก็ได้ลงพื้นที่แก้ไขปัญหามาในหลายๆ ครั้ง รวมทั้งได้จัดโครงการทำความสะอาดท่อและรางระบายน้ำในชุมชน โดยการจ้างแรงงานในชุมชน ผลที่ได้ปัญหาการระบายน้ำลดลง ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมมากขึ้น และทำให้ประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น อีกทั้งเทศบาล ได้แก้ไขปัญหามาโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อุดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาในด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการ และความรู้ด้านการตลาด

➤ ด้านสังคม

➤ ด้านแรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

➤ ด้านสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหา คือ ประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหาคือ เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้เทศบาลพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลสาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

➤ ด้านการศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ – ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙.๘๙ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ – ๑๔ ปี ร้อยละ ๙๙.๗๙ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า ด้านการศึกษายู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหา คือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ไขของเทศบาล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในหับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

➤ ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ) ประชากรในเขตเทศบาลให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหาของเทศบาลคือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน งาน ประเพณี เป็นต้น

➤ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัย อย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีการติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก ลูกศร บอทาง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอคำสั่งจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบัน

ไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางเทศบาลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

➤ ด้านยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนของเทศบาล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรปทุมธานีได้แจ้งให้กับเทศบาลทราบนั้นพบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของเทศบาลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

➤ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำ สำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา เทศบาลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของ

ตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

➤ ด้านการเมือง – การบริหาร

เทศบาลได้จัดตั้งชุมชนในเขตเทศบาล มีทั้งหมด ๑๒ ชุมชน ๑๐ หมู่บ้าน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี เช่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้ง จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ๔,๐๖๔ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๔,๗๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๕ จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ๔,๐๔๙ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๔,๖๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๒ ปัญหาคือการแข่งขันทางการเมืองค่อนข้างสูง มีจุดที่น่าสังเกตคือ มีการย้ายเข้าย้ายออกช่วงที่จะมีการเลือกตั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา นายกเทศมนตรี โดยเฉพาะ การคัดเลือกผู้ใหญ่บ้าน การแก้ไขปัญหาของเทศบาลคือ ขอความร่วมมือ ผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและให้รายงานอำเภอทราบ การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเทศบาลก็ได้พยายามแก้ไข โดยเรื่องจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตเทศบาล ในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล จากผลการประชุมทุกครั้งที่เทศบาลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้เทศบาลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล นอกจากนี้ เทศบาลได้จัดโครงการอบรมศึกษา ดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล อสม. และกรรมการชุมชน โครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาเทศบาลให้เจริญเท่าเทียมกับเทศบาลอื่นๆ และเทศบาลมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนกกอก

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนกกอก นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลนกกอกให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลนกกอก จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลนกกอกยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนา เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนกกอก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลได้ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีภารกิจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT เทศบาลตำบลนบพิตำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจเป็น ๗ ซึ่งภารกิจดังกล่าวจะถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒)

มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘))

(๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

(๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

(๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))

(๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))

(๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

(๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓)

(มาตรา ๕๑ (๓))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) (มาตรา ๕๐ (๖))

(๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

(มาตรา ๕๐ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖ (๑๐) (มาตรา ๕๐ (๗))

(๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐) (มาตรา ๕๑ (๔))

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))

(๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))

- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ ๖))
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) มาตรา ๕๑ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๓) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) มาตรา ๕๐ (๓))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนกออก ได้โดยการจัดทำแผนพัฒนากำหนดแนวทางและวิธีการในการดำเนินงานแต่ละด้านให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาอำเภอฯ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล
เทศบาลตำบลนกกอก วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

จากภารกิจดังกล่าวข้างต้น สามารถแบ่งภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลออกเป็น ๗ ด้าน
การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลนกกอกในภาพรวมได้
ดังนี้

จุดแข็ง

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

การแบ่งงานในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง แต่ละส่วนแบ่งเป็นงานพร้อม
มีภารกิจที่รับผิดชอบชัดเจนตามคำสั่งเทศบาลตำบลนกกอก ทำให้ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน
ภายใต้การควบคุมตรวจสอบการตามลำดับชั้นจากหัวหน้าส่วนราชการ ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี มี
การกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องของงานได้มีโอกาสผิดพลาดน้อย

โครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน มีการแบ่งมอบอำนาจตามภารกิจหน้าที่ เป็นการกระจาย
อำนาจจากระดับบนสู่ระดับล่าง มอบการตัดสินใจภายใต้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายซึ่งมี
แนวทางเป็นไปภายใต้กฎหมาย เป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการจัดการ สามารถติดตามประเมินผลได้ใน
ส่วนหนึ่ง

๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ

ระเบียบ กฎหมายบางตัวเอื้อให้เทศบาลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่นตาม
ศักยภาพของตนเอง ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของคนในชุมชน ในรูปการจัดทำเป็น
โครงการ/กิจกรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการ
จัดทำแผนชุมชนในทุกปี

ระบบงานมีความเป็นเอกภาพ เนื่องจากงานแต่ละงานมีคู่มือและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
แสดงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และมีตำแหน่งที่เกื้อกูลกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานอื่นที่มี
ลักษณะใกล้เคียงกันได้ เมื่อบุคลากรงานใดงานหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่อยู่

๓. การบริหารงานบุคคล

นายกเทศมนตรี มีอำนาจบริหารงานบุคลากรของเทศบาลตำบลนกกอก มากขึ้น
และชัดเจนทำให้การบริหารงานบุคลากรเป็นไปอย่างรวดเร็วตั้งแต่การบรรจุ แต่งตั้ง การโอนย้าย
การเลื่อนระดับ ตลอดจนการเปิดรับพนักงานจ้าง เมื่อมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นจากงานประจำของ
แต่ละงาน ทั้งนี้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ เทศบาลมีการปรับปรุงอัตรา/ตำแหน่ง พนักงานเทศบาลและ
พนักงานจ้างให้ตรงกับแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่
ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลนกกอกที่

จะต้องจ่ายในด้านบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามกับสายงานและตำแหน่งหน้าที่ เพราะผ่านกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งตามมาตรฐานของคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดนั้นๆ ที่เปิดสอบคัดเลือก และเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยการส่งเข้าร่วมการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม ศึกษาดูงานนอกสถานที่

จุดอ่อน

๑. ด้านการเงินการคลังและงบประมาณ

เงินรายได้ไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการ และการพัฒนาพื้นที่ที่รับผิดชอบ (ภาระหน้าที่ที่จะต้องทำต้องใช้งบประมาณมากกว่างบประมาณรายรับในแต่ละปี) เห็นได้ชัดว่าแหล่งที่มาของรายได้เทศบาล มาจากภาษีจัดสรรและเงินอุดหนุนจากภาครัฐเป็นหลัก ซึ่งเทศบาลตำบลนกกอกมีรายได้จากกาจัดเก็บภาษีอากรในแต่ละปีมีเงินรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่และภาษีโรงเรือนเท่านั้น เนื่องจากแหล่งที่ตั้งของตำบล สภาพภูมิศาสตร์เอื้อต่อการทำเกษตรกรรม แต่ไม่เอื้อในการทำธุรกิจพาณิชย์อื่นๆ เทศบาลตำบลนกกอก จึงมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้เป็นค่าใช้จ่ายในโครงการที่จะพัฒนา (หลังหักรายจ่ายประจำปี) ทำให้มีโครงการ/กิจกรรม ที่ค้างคั่งสะสมมานานตั้งแต่จัดตั้งเทศบาลตำบลเมื่อขาดงบประมาณทำให้มีปัญหาด้านต่างๆ ตามมาอีกมาก เช่น การจัดหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านอื่นๆ ที่จำเป็นการขาดความพร้อมในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ทำให้การบริการเกิดความล่าช้า

๒. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

การบริหารจัดการพัฒนาพื้นที่ขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการ/กิจกรรม ที่มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลมีจำนวนมากกว่างบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๓. การบริหารงานบุคคล

บุคลากรทุกระดับ รวมทั้งสมาชิกสภาเทศบาล ขาดความรู้ใหม่ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำให้เกิดความล่าช้าและการทำงานซ้ำซ้อน

๔. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

๑) ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ ที่จะนำมาใช้งาน สำหรับที่มีใช้งานปัจจุบันทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็น ต้องใช้งาน

๒) ไม่มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่าย (Nextwork) ในระยะยาว ทั้งในด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Hardware and softwear) และด้านเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประสิทธิภาพในอนาคต และลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว

โอกาส

เทศบาลตำบลนกกอก มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้เทศบาลตำบลนกกอกมีอิสระในการบริหารจัดการและพัฒนาพื้นที่ที่สามารถบริหารงบประมาณงาน และกำลังคน ได้ตามศักยภาพ และภายใต้กฎหมายที่กำหนดนโยบายรัฐบาลส่งเสริมและ

สนับสนุนในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกพื้นที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดมีความรู้ความเข้าใจใน ความต้องการของประชาชนในตำบลเป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อ ประชาชนประสบภัยฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที ความสามัคคีของประชาชนในตำบลเอื้อให้มีส่วนร่วมจากทุกภาค ส่วนในการดำเนินงานพัฒนาตำบล รวมถึงทำให้สภาเทศบาล ตำบลนกออกมีเสถียรภาพการปฏิรูป ระบบราชการแบบบูรณาการ ทำให้การบริหารจัดการและพัฒนาตำบลเป็นไปตามกระบวนการส่งเสริมการมี ส่วนร่วมลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรมเป็นเอกภาพและยังคงอัต ลักษณะของท้องถิ่น ทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และชุมชนชาติพันธุ์ ที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกัน ภายในกลุ่ม

อุปสรรค

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสารทำให้เด็ก และเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ในชีวิตประจำวันที่ผิดๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้าน สังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาผลการศึกษาดำกว่าเกณฑ์ - การไม่ศึกษาต่อ ทำให้ภาคราชการ ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อให้การแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้เสียโอกาสที่จะเอางบประมาณส่วนนี้ไป พัฒนาพื้นที่ด้านอื่นๆ

๒. งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุน

รัฐบาลมีแนวโน้มลดงบประมาณจัดสรร และงบอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เทศบาลตำบลนกออกมีงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาน้อยลง

๓. นโยบายรัฐบาล

มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบาย เปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยและวาระทางการเมือง ทำให้การพัฒนาในบางด้านไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องบางตัวไม่มีความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

เทศบาลตำบลนกออก จึงนำผลการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT มากำหนดวิธีการดำเนินการตาม ภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรง กับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนด อยู่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ของเทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

๖. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๘. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๙. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๑๐. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๑. หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๔. ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
๕. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๖. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๗. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๘. เทศพาณิชย์
๙. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๑๐. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนกกอกกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ ตำแหน่ง ๕๒ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลนกกอก มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ

และอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนกกอก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลนกกอก ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว ได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานธุรการ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ หัวหน้าฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานจัดการสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ ๔. กองการศึกษา ๔.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อมและอนามัย - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานธุรการ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ หัวหน้าฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานจัดการสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ ๔. กองการศึกษา ๔.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อมและอนามัย - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนกกอก ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลนกกอกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ แล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังมีรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

เทศบาลตำบลนกกอก มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของพนักงานฝ่ายประจำและลูกจ้างของเทศบาล โดยมีรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย และกำหนดแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน คือ

(๑) สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
- นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา

ลูกจ้างประจำ

- ภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา
- คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	อัตรา
----------------------------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป	จำนวน	๖	อัตรา
---------------	-------	---	-------

(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

- | | | | |
|-------------------------|-------|---|-------|
| - ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|-------------------------|-------|---|-------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | | |
|--|-------|---|-------|
| - คนงานทั่วไป | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | จำนวน | ๑ | อัตรา |

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- | | | | |
|--|-------|---|-------|
| - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | จำนวน | ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | | |
|---------------|-------|---|-------|
| - คนงานทั่วไป | จำนวน | ๒ | อัตรา |
|---------------|-------|---|-------|

(๔) กองการศึกษา ประกอบด้วย

- | | | | |
|--|-------|---|-------|
| - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน | ๒ | อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | | | |
|-------------------------|-------|---|-------|
| - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน | ๒ | อัตรา |
|-------------------------|-------|---|-------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | | |
|---------------|-------|---|-------|
| - ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|---------------|-------|---|-------|

(๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- | | | | |
|--|-------|---|-------|
| - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ | จำนวน | ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | | |
|----------------------------|-------|---|-------|
| - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - พนักงานประจํารถบรรทุกขยะ | จำนวน | ๓ | อัตรา |
| - คนงานทั่วไป | จำนวน | ๑ | อัตรา |

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- | | | | |
|------------------------------------|-------|---|-------|
| - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|------------------------------------|-------|---|-------|

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
(นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)								
รองปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)								
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก (เกษียณ ๖๔,๖๖)
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สาธารณภัยชำนาญงาน								
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๑	๑	-	-๑	-	-๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
รวม	๕๑	๕๒	๕๒	๕๑	-๒/+๓	-	-๑	

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายสังคม ทะสุนทร)

ปลัดเทศบาลตำบลนกกอก

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ไม่รวมเบี้ยยังชีพ)

เทศบาลตำบลนกกอก นำผลการวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างราชการ พนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่าย ที่เทศบาลตำบลนกกอก จะต้องจ่ายด้าน

ด้านบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ช่วง เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวนเงิน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	สำนักปลัดเทศบาล																		
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	691,680.00	0.00	1	1	1	-	-	-	22,320.00	23,520.00	24,240.00	714,000.00	737,520.00	761,760.00	(57,640)
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	483,120.00	0.00	1	1	1	-	-	-	15,480.00	16,080.00	16,680.00	498,600.00	514,680.00	531,360.00	(40,260)
3	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	483,120.00	0.00	1	1	1	-	-	-	15,480.00	16,080.00	16,680.00	498,600.00	514,680.00	531,360.00	(40,260)
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	393,600.00	0.00	1	1	1	-	-	-	13,620.00	13,620.00	13,620.00	407,220.00	420,840.00	434,460.00	(ว่างเดิม)
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	207,480.00	-	1	1	1	-	-	-	7,080.00	7,680.00	7,680.00	214,560.00	222,240.00	229,920.00	(17,290)
																			(กำลังรับโอน)
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	-	355,320.00	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบตำแหน่ง
7	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	329,760.00	-	1	1	1	-	-	-	12,960.00	13,440.00	13,320.00	342,720.00	356,160.00	369,480.00	(27,480)
8	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	1	1	356,160.00	-	1	1	1	-	-	-	13,320.00	13,080.00	13,440.00	369,480.00	382,560.00	396,000.00	(29,680)
9	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	276,960.00	-	1	1	1	-	-	-	11,160.00	11,520.00	12,000.00	288,120.00	299,640.00	311,640.00	(23,080)
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	302,280.00	-	1	1	1	-	-	-	11,160.00	10,920.00	11,160.00	313,440.00	324,360.00	335,520.00	(25,190)
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	307,920.00	-	1	1	1	-	-	-	11,040.00	10,920.00	11,280.00	318,960.00	329,880.00	341,160.00	(25,660)
	ลูกจ้างประจำ					-													
12	นักการ		1	1	207,240.00	-	1	1	1	-	-	-	7,320.00	7,200.00	7,440.00	214,560.00	221,760.00	229,200.00	(17,270)
13	คนงาน		1	1	196,080.00	-	1	1	-	-	-	-1	7,440.00	7,320.00	-	203,520.00	210,840.00	-	(16,340)
14	คนงาน		1	-	181,680.00	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)					-													
15	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	238,560.00	-	1	1	1	-	-	-	9,600.00	9,960.00	10,320.00	248,160.00	258,120.00	268,440.00	(19,880)
16	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	238,920.00	-	1	1	1	-	-	-	9,600.00	9,960.00	10,440.00	248,520.00	258,480.00	268,920.00	(19,910)
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	180,120.00	-	1	1	1	-	-	-	7,200.00	7,560.00	7,800.00	187,320.00	194,880.00	202,680.00	(15,010)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)					-													
18	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	147,120.00	-	1	1	1	-	-	-	5,880.00	6,120.00	6,360.00	153,000.00	159,120.00	165,480.00	(12,260)
	พนักงานจ้างทั่วไป					-													
19	คนงานทั่วไป		5	5	540,000.00	-	6	6	6	+1	-	-	108,000.00	-	-	648,000.00	648,000.00	648,000.00	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ช่วง เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวนเงิน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองคลัง																		
20	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	490,800.00	0.00	1	1	1	-	-	-	15,720.00	16,440.00	16,920.00	506,520.00	522,960.00	539,880.00	(40,900
21	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	409,320.00	0.00	1	1	1	-	-	-	13,320.00	13,080.00	13,200.00	422,640.00	435,720.00	448,920.00	(34,110)
22	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	311,640.00	-	1	1	1	-	-	-	12,120.00	12,600.00	12,960.00	323,760.00	336,360.00	349,320.00	(25,970)
23	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	323,760.00	-	1	1	1	-	-	-	12,600.00	12,960.00	13,320.00	336,360.00	349,320.00	362,640.00	(26,980)
24	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	1	-	297,900.00	-	1	1	1	-	-	-	9,720.00	9,720.00	9,720.00	307,620.00	317,340.00	327,060.00	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)					-													
25	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		1	1	238,920.00	-	1	1	1	-	-	-	9,600.00	9,960.00	10,320.00	248,520.00	258,480.00	268,800.00	(19,910)
	พนักงานจ้างทั่วไป					-													
26	คนงานทั่วไป		1	1	108,000.00	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000.00	108,000.00	108,000.00	(9,000)
27	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน		-	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	108,000.00	-	-	108,000.00	108,000.00	108,000.00	(9,000)
	กองช่าง																		
28	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ระดับต้น	1	1	455,520.00	0.00	1	1	1	-	-	-	13,440.00	14,160.00	15,480.00	468,960.00	483,120.00	498,600.00	(37,960)
29	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ระดับต้น	1	1	311,640.00	0.00	1	1	1	-	-	-	12,120.00	12,600.00	12,960.00	323,760.00	336,360.00	349,320.00	(25,970)
30	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900.00	-	1	1	1	-	-	-	9,720.00	9,720.00	9,720.00	307,620.00	317,340.00	327,060.00	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป					-													
31	คนงานทั่วไป		2	2	216,000.00	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000.00	216,000.00	216,000.00	(9,000)
	กองการศึกษา																		
32	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600.00	0.00	1	1	1	-	-	-	13,620.00	13,620.00	13,620.00	407,220.00	420,840.00	434,460.00	ว่างเดิม
33	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600.00	0.00	1	1	1	-	-	-	13,620.00	13,620.00	13,620.00	407,220.00	420,840.00	434,460.00	ว่างเดิม
34	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	207,480.00	-	1	1	1	-	-	-	7,080.00	7,680.00	7,680.00	214,560.00	222,240.00	229,920.00	(17,290)
35	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
36	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					-													
37	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
38	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป					-													
39	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ช่วง เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวนเงิน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
40	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	1	514,680.00	0.00	1	1	1	-	-	-	16,680.00	17,520.00	18,000.00	531,360.00	548,880.00	566,880.00	(42,890)
41	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600.00	0.00	1	1	1	-	-	-	13,620.00	13,620.00	13,620.00	407,220.00	420,840.00	434,460.00	ว่างเดิม
42	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	1	1	299,640.00	-	1	1	1	-	-	-	12,000.00	12,120.00	12,600.00	311,640.00	323,760.00	336,360.00	(24,970)
	พนักงานทั่วไป																		
43	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		1	1	108,000.00	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000.00	108,000.00	108,000.00	(9,000)
44	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ		3	3	324,000.00	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000.00	324,000.00	324,000.00	(9,000)
45	คนงานทั่วไป		1	1	108,000.00	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000.00	108,000.00	108,000.00	(9,000)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
46	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320.00	12,000.00	12,000.00	355,320.00	367,320.00	379,320.00	กำหนดเพิ่ม
	รวม (4)		51	44	12,321,120.00	0.00	52	52	51	-2/+3	-	-1	936,960.00	386,400.00	388,200.00	12,721,080.00	13,107,480.00	13,284,840.00	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,908,162.00	1,966,122.00	1,992,726.00	
	รวมค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															14,629,242.00	15,073,602.00	15,277,566.00	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															39.58	38.84	37.49	

36,960,000

38,808,000

40,748,400

หมายเหตุ

- 1) ในปีงบประมาณ 2564 ยุบตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน 1 ตำแหน่ง
- และ ยุบตำแหน่ง คนงาน (ลูกจ้างประจำ) จำนวน 1 ตำแหน่ง
- 2) ในปีงบประมาณ 2564 กำหนดเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน 1 ตำแหน่ง
- และ กำหนดเพิ่มตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน 2 ตำแหน่ง
- 3) ในปีงบประมาณ 2566 ยุบตำแหน่ง คนงาน (ลูกจ้างประจำ) จำนวน 1 ตำแหน่ง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายสังคม ทะสุนทร)

ปลัดเทศบาลตำบลนกออก

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ช่วง เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวนเงิน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	

ตารางค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ตาม พ.ร.บ. การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

เทศบาลตำบลนกออก อำเภอบึงขัง จังหวัดนครราชสีมา

(งบประมาณรายจ่ายประจำปีรวมเบี่ยยังชีพ)

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ	๔๙,๘๗๕,๐๐๐	๕๒,๓๖๘,๗๕๐	๕๔,๙๘๗,๑๘๘	
ตั้งจ่ายจากเงินรายได้	๒๗,๓๐๐,๐๐๐	๒๓,๗๐๓,๗๕๐	๒๔,๘๘๘,๙๓๗.๕๐	
ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุน	๒๗,๓๐๐,๓๐๐	๒๘,๖๖๕,๐๐๐	๓๐,๐๙๘,๒๕๐	
ค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๔๐	๑๙,๙๕๐,๐๐๐	๒๐,๙๔๗,๕๐๐	๒๑,๙๙๔,๘๗๕	
ค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคล				
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๑๓,๒๓๑,๐๘๐	๑๓,๖๑๗,๔๘๐	๑๓,๗๙๔,๘๔๐	
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๙๘๔,๖๖๒	๒,๐๔๒,๖๒๒	๒,๐๖๙,๒๒๖	
รวม	๑๕,๒๑๕,๗๔๒	๑๕,๖๖๐,๑๐๒	๑๕,๘๖๔,๐๖๖	
คิดเป็นร้อยละ	๓๐.๕๑	๒๙.๙๐	๒๘.๘๕	

ตรวจแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(นายสังคม ทะสุนทร)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลนกออก

ตารางค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ตาม พ.ร.บ. การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

เทศบาลตำบลนกออก อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา

(งบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่รวมเบี้ยยังชีพ)

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ	๓๖,๙๖๐,๐๐๐	๓๘,๖๔๒,๖๒๕	๔๐,๕๗๔,๗๕๖.๒๕	
ตั้งจ่ายจากเงินรายได้	๒๗,๓๐๐,๐๐๐	๒๓,๗๐๓,๗๕๐	๒๔,๘๘๘,๙๓๗.๕๐	
ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุน	๑๔,๓๘๕,๐๐๐	๑๕,๕๒๓,๒๐๐	๑๖,๒๙๙,๓๖๐	
ค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๔๐	๑๔,๗๘๔,๐๐๐	๑๕,๕๒๓,๒๐๐	๑๖,๒๙๙,๓๖๐	
ค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคล				
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๑๓,๒๓๑,๐๘๐	๑๓,๖๑๗,๔๘๐	๑๓,๗๙๔,๘๔๐	
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๕๕๔,๖๖๒.๑๓	๒,๐๔๒,๖๒๒	๒,๐๖๙,๒๒๖	
รวม	๑๕,๒๑๕,๗๔๒	๑๕,๖๖๐,๑๐๒	๑๕,๘๖๔,๐๖๖	
คิดเป็นร้อยละ	๔๑.๑๗	๔๐.๓๕	๓๘.๙๓	

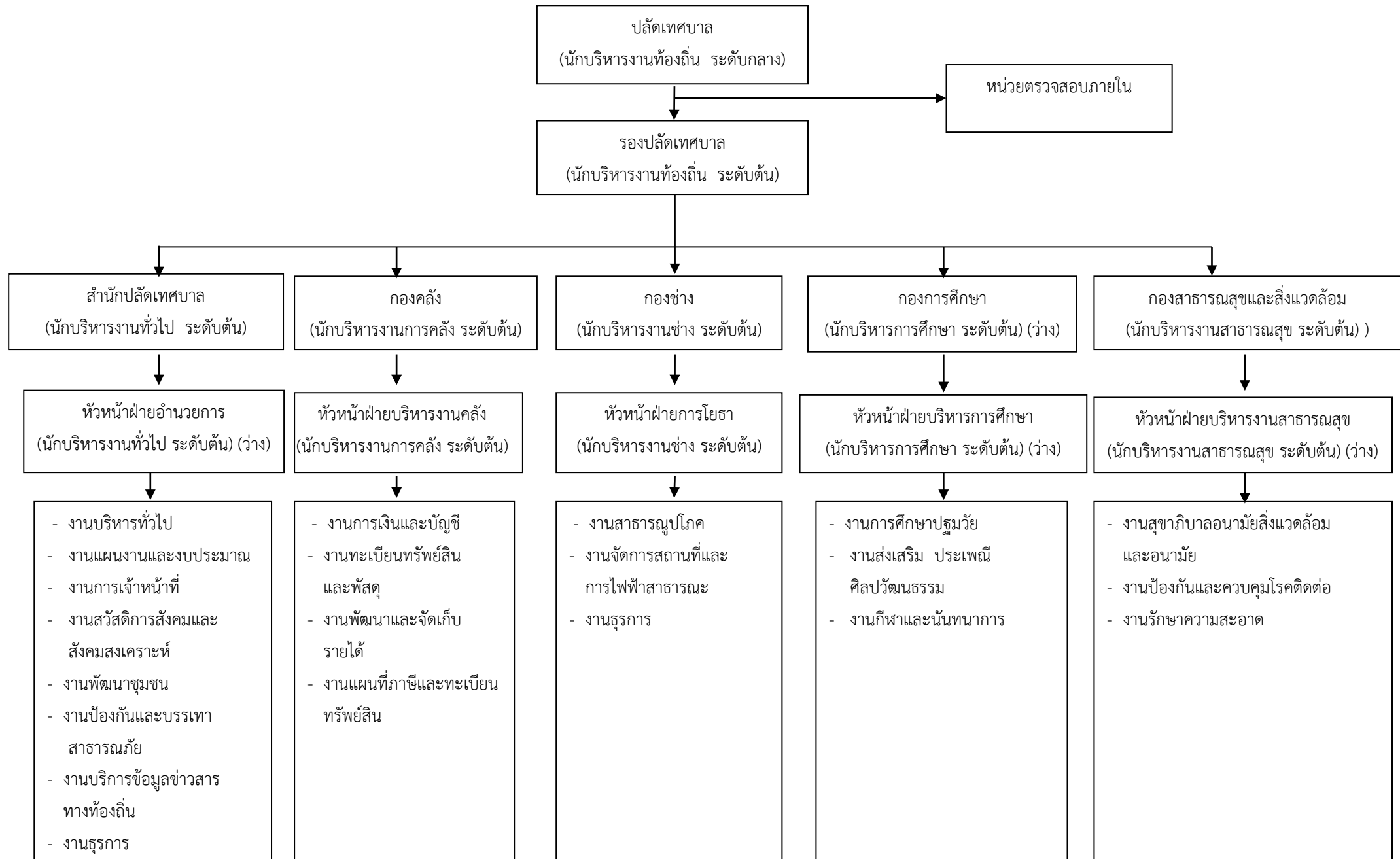
ตรวจแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

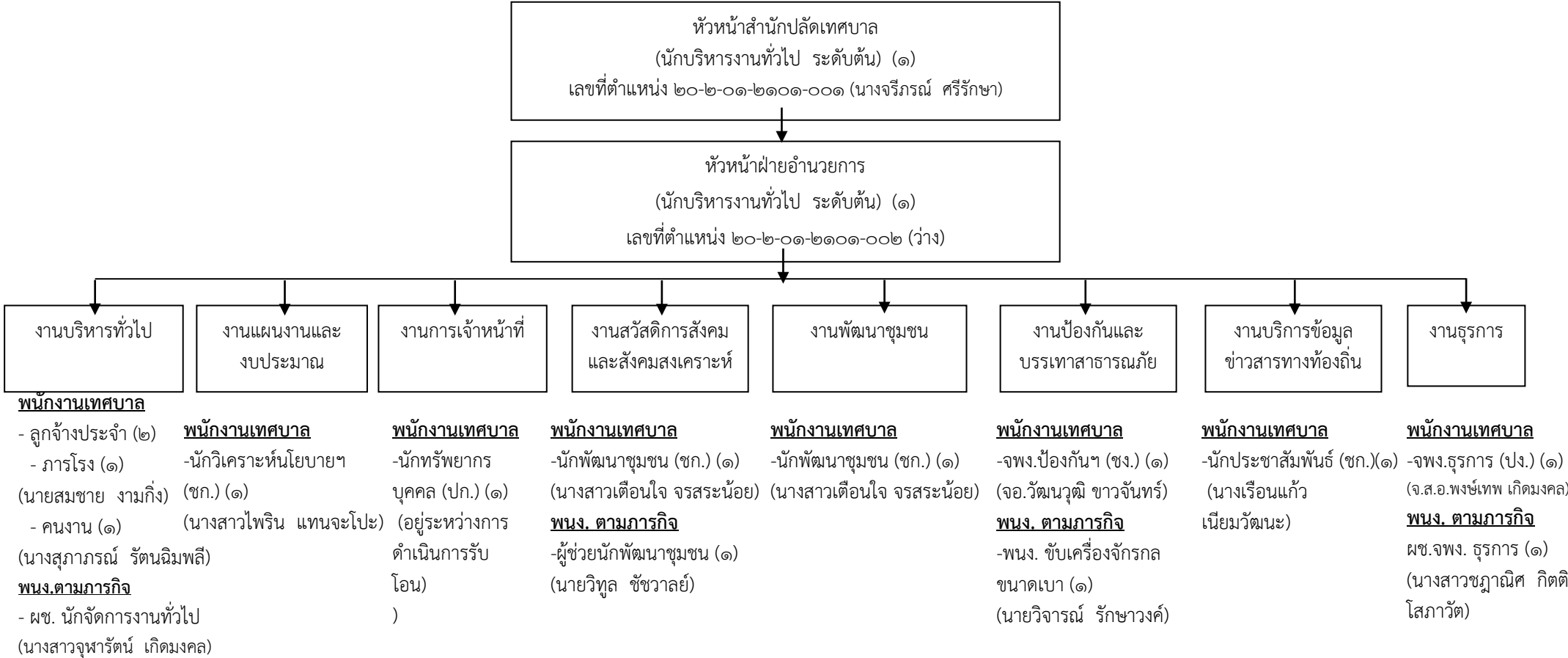
(นายสังคม ทะสุนทร)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลนกออก

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

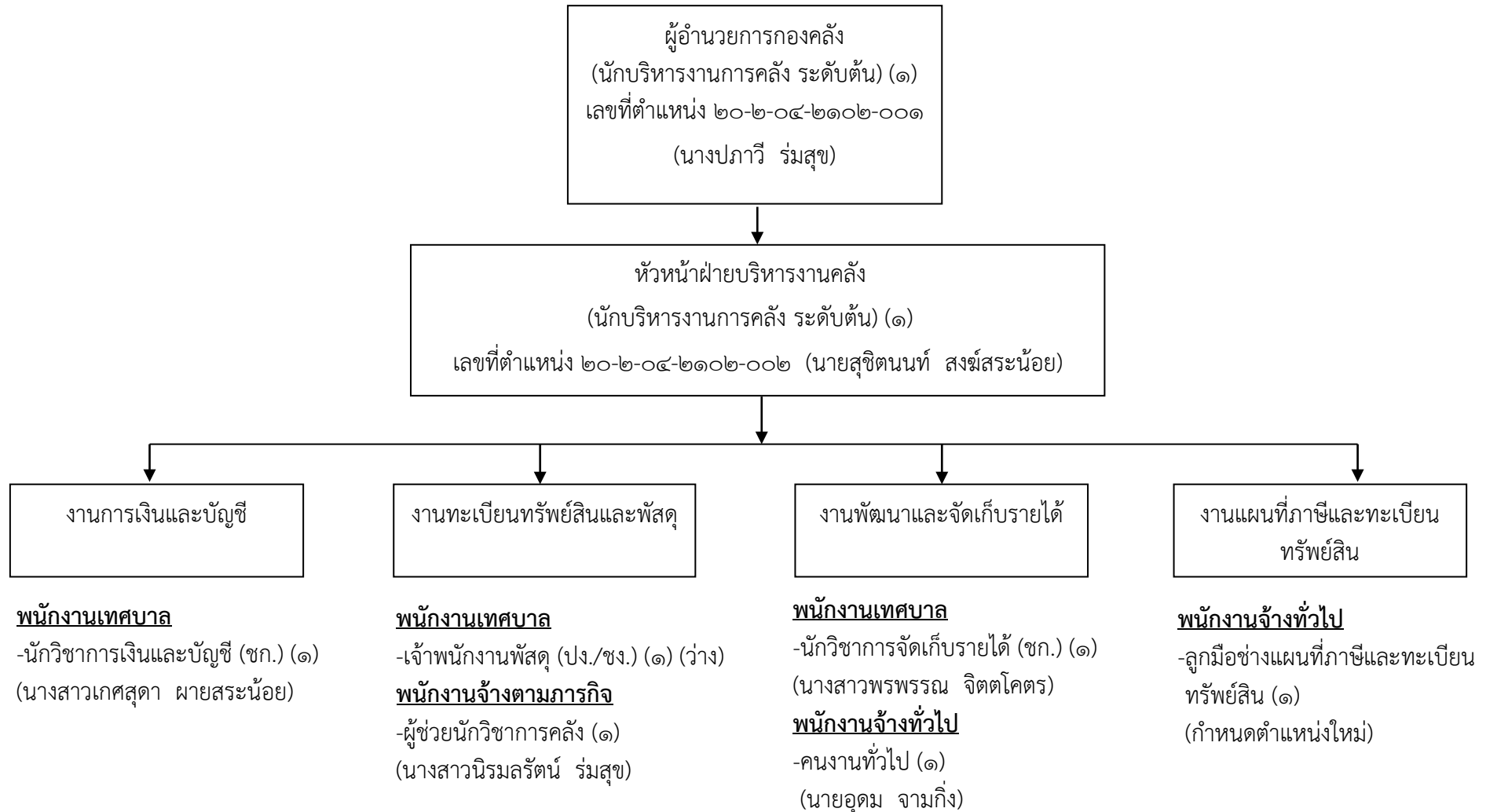


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



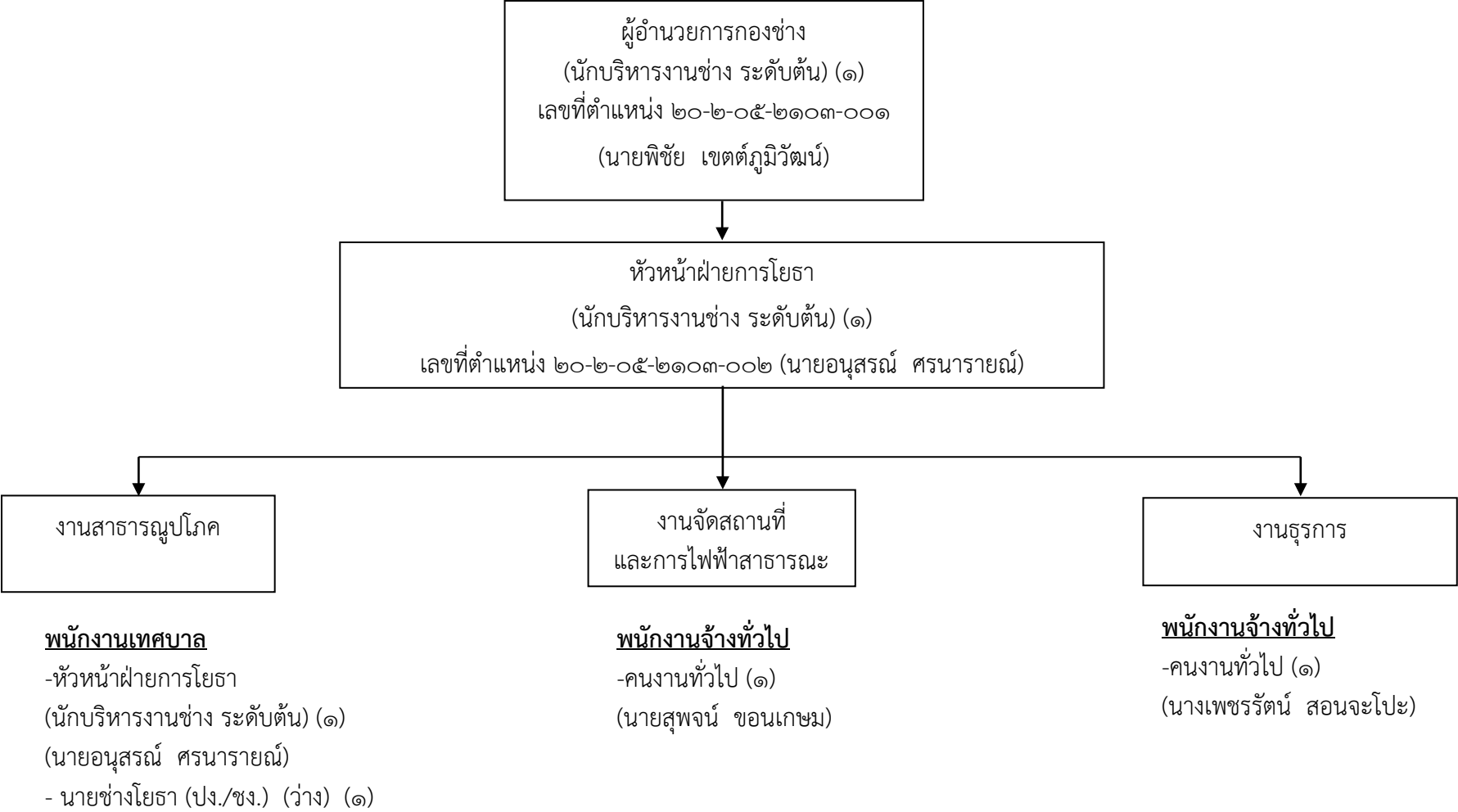
ประเภท	อำนวยการ		วิชาการ		ทั่วไป		ลจ.ประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ/จำนวน	ต้น	๒	ชก.	๓	ชง.	๑	๒	๔	๖
			ปก.	๑	ปง.	๑			

โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		ลจ. ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ระดับ/จำนวน	ต้น	๒	ชก.	๒	ปง./ชง.	-	-	๑	๒

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		ลจ. ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ระดับจำนวน	ต้น	๒	-	-	ปง/ชง.	-	-	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ (ว่าง)



หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ (ว่าง)



งานการศึกษาปฐมวัย

พนักงานครูเทศบาล

-ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)
(นางสาวนันท์ศศิ เขียนเมืองปัก)
(นางสาวแจ่มจันทร์ ระกาคดี)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒)
(นางสาววิตรี แสนสรน้อย)
(นางสาวน้ำทิพย์ ยุ่นประยงค์)

พนักงานจ้างทั่วไป

-ผู้ดูแลเด็ก (๑)
(นางสาวชนัญญา อุ่นทรัพย์)

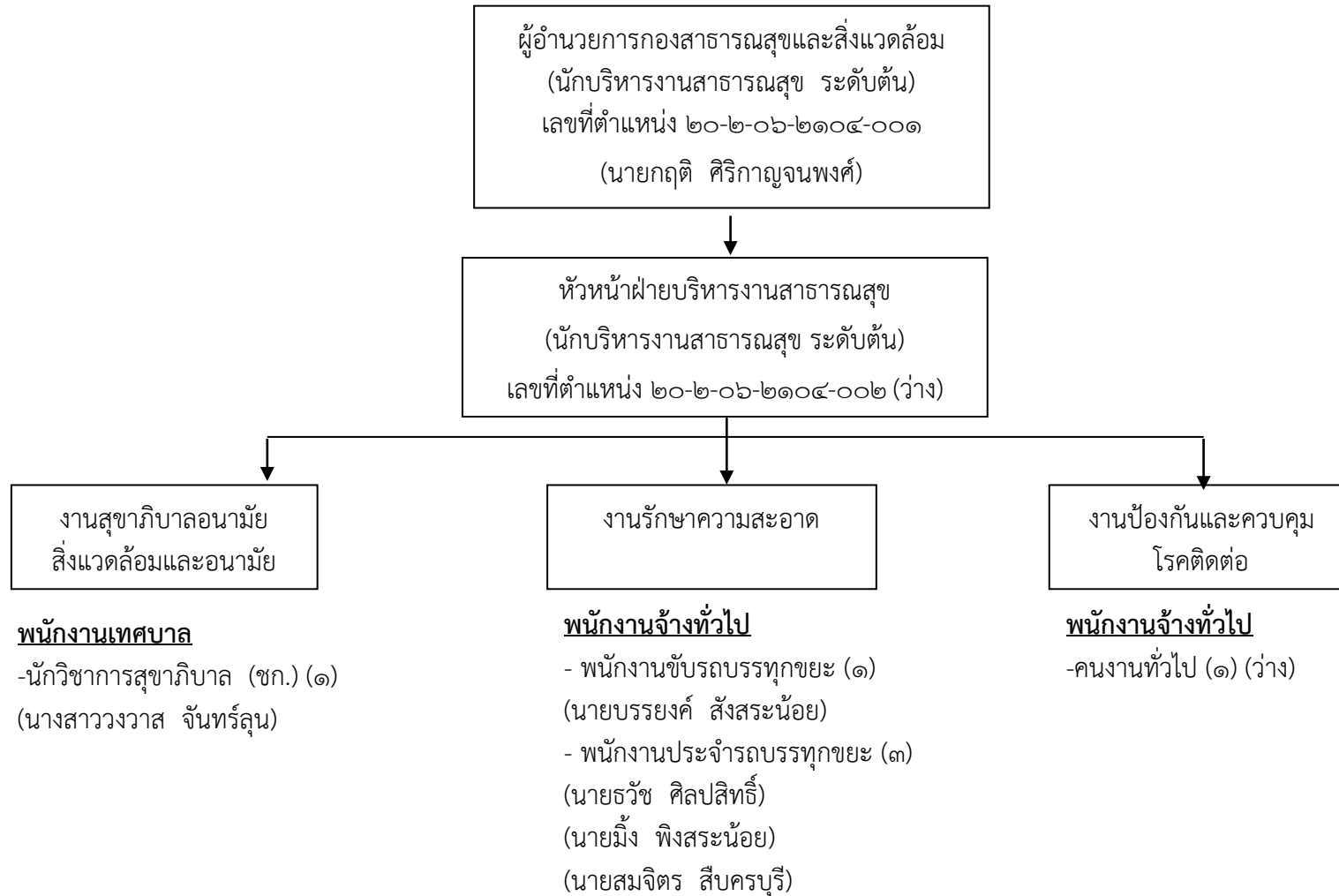
- งานส่งเสริม ประเพณี
ศิลปวัฒนธรรม
- งานกีฬาและนันทนาการ

พนักงานเทศบาล

-นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
(นายสุทธิภัทร เผาะสูงเนิน)

ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		ครู ผู้ดูแลเด็ก	ลจ. ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ระดับ/จำนวน	-	-	ปก.	๑	-	-	๒	-	๒	๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		ลจ.ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ระดับ/จำนวน	ต้น	๑	ชก.	๑	-	-	-	-	๕

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานเทศบาล

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		ลจ.ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ระดับ/จำนวน	-	-	ปก./ชก.	๑	-	-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลนกกอกต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลนกกอก จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนกกอก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทางวินัย

ภาคผนวก

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลนกออก อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
๑	นายสังคม ทะสุนทร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๙๑,๖๘๐ (๕๗,๖๔๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๕๙,๖๘๐
๒	นายจำรอง คุณมา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
	สำนักปลัดเทศบาล											
๓	นางจรรย์ณ์ ศรีรักษา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๔	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๕	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐X๑๒)	-	-	(กำลังรับโอน) ๒๐๗,๔๘๐
๖	ว่าง		๒๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	-	-		-	-	-	(ยุบตำแหน่ง)
๗	นางสาวเตือนใจ จรสระน้อย	ครุศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีทางการศึกษา)	๒๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๘	นางเรือนแก้ว เนียมวัฒนะ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๒๐-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์ -	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๙	นางสาวไพริน แทนจะโปะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐X๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๑๐	จำเริญวัฒภูมิ ขาวจันทร์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐X๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๑๑	จำลิบเอกพงษ์เทพ เกิดมงคล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐X๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
	ลูกจ้างประจำ											
๑๒	นายสมชาย งามกิ่ง	นักการ	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐X๑๒)	-	-	๒๐๗,๒๔๐
๑๓	นางสุภาภรณ์ รัตนนิมพลี	คนงาน	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐X๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๑๔	ยุบตำแหน่ง	คนงาน	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๕	นางสาวจุฬารัตน์ เกิดมงคล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๓๘,๕๖๐ (๑๙,๘๘๐X๑๒)	-	-	๒๓๘,๕๖๐
๑๖	นายวิฑูล ชีवालย์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๘,๙๒๐ (๑๙,๙๑๐X๑๒)	-	-	๒๓๘,๙๒๐
๑๗	นางสาวชฎาณิศ กิตติโสภาวัต	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๑๒๐ (๑๕,๐๑๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๑๒๐
๑๘	นายวิจารณ์ รักขวงค์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๔๗,๑๒๐ (๑๒,๒๖๐X๑๒)	-	-	๑๕๙,๔๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๙	นายสมชาย เชื้อศรีจันทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๐	นายวิเชียร ลาภาสระน้อย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๑	นายสมศักดิ์ อัตรสระน้อย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๒	นายมานพ เรไรสระน้อย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๓	นางสาวชนัญพร พันธิสระน้อย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๔	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
	กองคลัง											
๒๕	นางปภาวี ร่มสุข	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๒๖	นายสุชิตนนท์ สงฆ์สระน้อย	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)		๔๒๗,๓๒๐
๒๗	นางสาวพรพรรณ จิตตโคตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐X๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๒๘	นางสาวเกศสุตา ผายสระน้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๒๙	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๐	นางสาวนิรมลรัตน์ ร่มสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๓๘,๙๒๐ (๑๙,๙๑๐X๑๒)	-	-	๒๓๘,๙๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	นายอุดม จามกิจ	อิเล็กทรอนิกส์ (สาขาอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๓๒	ว่าง	-	-	-	-	-	ลูกมือช่างแผนกช่างและ ทะเบียนทรัพย์สิน		-	-	-	(กำหนดเพิ่ม) จำนวน ๑ คน
	กองช่าง											
๓๓	นายพิชัย เขตต์ภูมิวัฒน์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๓๔	นายอนุสรณ์ ศรีนารายณ์	เทคโนโลยีบัณฑิต (การจัดการงานช่างและผังเมือง)	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๓๒๙,๖๔๐
๓๕	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๖	นายสุพจน์ ขอนเกษม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๓๗	นางเพชรรัตน์ สอนจะโปะ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา											
๓๘	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๓๙	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๔๐	นายสุทธิภัทร เผาะสูงเนิน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา)	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐X๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๔๑	นางสาวแจ่มจันทร์ ระกีกิติ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๓๐-๒-๐๐๗๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๓๐-๒-๐๐๗๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-
๔๒	นางสาวนันท์ศศิ เขียนเมืองปัก	ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)	๓๐-๒-๐๓๕๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๓๐-๒-๐๓๕๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๓	นางสาววิตรี แสนสระน้อย	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๔๔	นางสาวนันทิพย์ ยุ่นประยงค์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๕	นางสาวชนัญญา อุ่นทรัพย์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ประวัติศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๔๖	นายกฤติ ศิริกาญจนพงษ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๔๗	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข	ต้น	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๔๘	นางสาววรางาส จันทร์ลุน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สิ่งแวดล้อม) (สิ่งแวดล้อม)	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๙	นายบรรยงค์ สึงสรระน้อย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๐	นายมิ่ง พิงสรระน้อย	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานประจำรถบรรทุก ขยะ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุก ขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๑	นายธวัช ศิลปสิทธิ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถบรรทุก ขยะ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุก ขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๒	นายสมจิตร สืบครบุรี	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานประจำรถบรรทุก ขยะ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุก ขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๓	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๔๔	ว่าง	-	-	-	-	๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายสังคม ทะสุนทร)
ปลัดเทศบาลตำบลนกออก