



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ของ

เทศบาลตำบลนาข่า
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
www.nakhaud.go.th

คำนำ

เทศบาลตำบลนาข่าได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังและโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม อีกทั้งเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม ประกอบกับการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับการบริหารงานของเทศบาล เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี มีความคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลนาข่า
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖-๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑-๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗-๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙-๒๐
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๑-๒๓
■ กำหนด/ปรับปรุงตำแหน่ง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
(๑) เหตุผลความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ประเภท ทั่วไป/วิชาการ/พนักงานจ้าง	๒๔-๒๕
(๒) เหตุผลความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ประเภท ทั่วไป/วิชาการ/พนักงานจ้าง	๒๖-๒๗
■ บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง (เอกสารหมายเลข ๑)	๒๘-๓๒
■ บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง (เอกสารหมายเลข ๒)	๓๓-๓๗
■ สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี (เอกสารหมายเลข ๓)	๓๘
■ แบบสำรวจค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (เอกสารหมายเลข ๔)	๓๙
■ บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง (เอกสารหมายเลข ๕)	๔๐-๔๘
■ บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/ เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง (เอกสารหมายเลข ๖)	๔๙-๕๓
■ บัญชีสรุปภาพรวมข้อมูลบุคคลท้องถิ่นที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน เทศบาลตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี	๕๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	
■ ตารางแสดงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๕๕-๕๘
■ แบบ คชจ. ๑ รายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมา	๕๙-๖๐
■ แบบ คชจ. ๑/๑ การคิดคำนวณร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๕)	๖๑

■ แบบ คชจ. ๒ รายละเอียดค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคลในปีงบประมาณปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) (ยังไม่รวมภาระค่าใช้จ่ายสำหรับตำแหน่งที่ขอปรับปรุง เปลี่ยนแปลง)	๖๒-๖๓
■ แบบ คชจ. ๒/๑ การคิดคำนวณร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๖)	๖๔
■ แบบ คชจ. ๒/๒ แบบสรุปข้อมูลจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง พร้อมอัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ปัจจุบัน	๖๕-๖๗
■ แบบ คชจ. ๒/๓ (ทั่วไป/วิชาการ/พนักงานจ้าง) บัญชีแสดงการคิดคำนวณเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เฉพาะตำแหน่ง ที่ขอกำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง	๖๘
■ แบบ คชจ. ๓ (ทป./วช./พจ.) รายละเอียดค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคลใน ปีงบประมาณปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖) เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก /ปรับปรุง	๖๙-๗๐
■ แบบ คชจ. ๓/๑ การคิดคำนวณค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล ตามกรอบแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปัจจุบัน รวมกับประมาณการค่าใช้จ่ายในตำแหน่งขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ ปรับปรุง (ทั่วไป/วิชาการ/อำนวยการท้องถิ่น/บริหารท้องถิ่น/พนักงานจ้าง)	๗๑
■ คชจ. ๔ การคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยร้อยละในปีงบประมาณที่ผ่านมา และ ร้อยละในปีงบประมาณปัจจุบันทั้งที่ไม่มีการขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง และที่มีการ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง	๗๒
■ คชจ. ๖ แบบรายได้ที่รับจริงไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด ในปีงบประมาณ ที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)	๗๓
■ แบบสรุปการรับรองภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ	๗๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๗๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๖-๘๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	

ภาคผนวก

■ คำสั่งเทศบาลตำบลนาข่า ที่ ๒๔๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๕๗
■ รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนฯ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕	๕๘-๖๓
■ หนังสือเชิญประชุม	๖๔
■ ประกาศใช้แผนอัตรา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ของเทศบาล ตำบลนาข่า	๖๕
■ รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕	๖๖-๗๔

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลนาข่า โดยให้เทศบาลตำบลนาข่าจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลนาข่าจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลนาข่าแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาข่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาข่า มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล นาข่า

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาข่าสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก ภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาข่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาข่า มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลนาข่า โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี ตำบลนาข่าเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็น กรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาข่า ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาข่า เพื่อให้การดำเนินการของ เทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับ เป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรง กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถ รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

/การวิเคราะห์ข้อมูล...

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่รองรับภารกิจที่จะเพิ่ม /ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ข้อมูลสภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางในการแก้ไขปัญหา
๑. การคมนาคม ๑. ถนนคอนกรีตเป็นหลุมเป็นบ่อ พื้นผิวจราจรหลุดร่อนขรุขระ บางแห่งเกิดการแตกร้าว ๒. ถนนลาดยางชำรุด เกิดเป็นหลุมเป็นบ่อ ๓. ถนนลาดยางบางสายชำรุดจนกลายเป็นถนนดิน ๔. ถนนดินลูกรังมีฝุ่นละอองมาก และจะกลายเป็นโคลนในช่วงฤดูฝน ๕. ถนนดินลูกรังเพื่อการเกษตรถูกน้ำกัดเซาะขาดพังเสียหายและเป็นหลุมเป็นบ่อบางสาย จนไม่สามารถใช้สัญจรได้ ๖. ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน/ตำบลบางสายยังเป็นถนนลูกรัง ยังไม่เป็นถนนคอนกรีตหรือถนนลาดยางครบทุกสาย ซึ่งยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๗. มีการบุกรุกทางสาธารณะ	๑. ก่อสร้างถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านและตำบล ๒. ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กให้ครบทุกสายที่เป็นถนนในเขตพื้นที่ชุมชน ๓. ปรับปรุง ซ่อมแซมพื้นผิวถนนคอนกรีตที่สึกกร่อน โดยให้เป็นพื้นผิวแอสฟัลติกส์ ๔. ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนลาดยางทุกสายที่ชำรุดให้อยู่ในสภาพปกติ ๕. ดำเนินการปรับปรุง ซ่อมแซมถนนสายหลักเพื่อการเกษตรทุกปี ๖. ก่อสร้างรางระบายน้ำในจุดที่สำคัญให้สามารถระบายน้ำไม่ท่วมขังบนถนนได้ ๗. สร้างความเข้าใจกับประชาชนไม่ให้เกิดการบุกรุกทางสาธารณะ
๒. น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ๑. สภาพน้ำมีความเป็นด่าง และมีตะกอน ๒. มีปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการผลิตน้ำประปา ๓. ขาดแหล่งกักเก็บน้ำในการอุปโภคบริโภค	๑. ขุดบ่อบาดาลเพิ่ม ๒. ซ่อมแซม/เปลี่ยนระบบท่อส่งน้ำประปา ๓. ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ
๓. น้ำเพื่อการเกษตร ๑. ในฤดูแล้งมีน้ำไม่เพียงพอต่อกิจกรรมการเกษตร ๒. บ่อ อ่างเก็บน้ำมีสภาพแห้งขอด ตื้นเขิน ๓. แหล่งน้ำลำห้วยไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดปี ๔. ขาดระบบชลประทานที่ดี	๑. ดำเนินการขุดบ่อบาดาลให้มีน้ำเพียงพอ ๒. ขุดลอกลำห้วย ๓. ขุดสระน้ำในพื้นที่การเกษตร ๔. ก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำ ๕. พัฒนาระบบชลประทาน
๔. การสื่อสารโทรคมนาคม ๑. ระบบโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ ๒. คลื่นสัญญาณโทรศัพท์ไม่ครอบคลุม ๓. คลื่นสัญญาณอินเทอร์เน็ตห่อ่อน/ไม่ครอบคลุม	๑. พัฒนาระบบการให้บริการโทรศัพท์ และระบบอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๕. ไฟฟ้าสาธารณะ ๑. พื้นที่ให้บริการไฟฟ้าแรงต่ำยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๒. ขาดไฟฟ้าสำหรับการเกษตร ๓. กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อความต้องการ	๑. ขยายเขตการให้บริการให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่การเกษตรและที่อยู่อาศัย ๒. เพิ่มขนาดหม้อแปลงกระแสไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ข้อมูลสภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางในการแก้ไขปัญหา
● การส่งเสริมอาชีพ/รายได้ ๑. ประชาชนขาดความรู้วิชาการในการประกอบอาชีพ ด้านต่างๆ การเกษตร ประมง ปศุสัตว์ ๒. ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม ๓. ประชาชนขาดอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว ๔. ขาดพื้นที่ในการทำเกษตร ปศุสัตว์ ประมง ๕. ขาดแคลนแหล่งน้ำ ๖. เกษตรกรขาดแคลนพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ ฯลฯ	๑. ให้ความรู้เรื่องการประกอบอาชีพ ๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีทุนทรัพย์ ในการประกอบอาชีพ ๓. ส่งเสริมให้ผู้พิการ ผู้ขาดโอกาสทางสังคม ผู้ว่างงานให้มีอาชีพ ๔. สนับสนุนเมล็ดพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์เลี้ยง แก่เกษตรกร ๕. สนับสนุนการจัดหาที่ดิน แหล่งน้ำให้แก่ ประชาชนได้เพาะปลูกฤดูหลังการเก็บเกี่ยว

๓. ด้านสังคม

ข้อมูลสภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางในการแก้ไขปัญหา
๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติด ๑. ยังมีผู้ป่วยหรือเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ๒. เยาวชนติดบุหรี่ สุรา เพิ่มขึ้น ๓. มีผู้นำยาเสพติดจากที่อื่นเข้ามาจำหน่าย หรือเสพ ในพื้นที่ ๔. มีประชาชน เยาวชนเสพสารระเหย	๑. จัดชุดเฝ้าระวังบุคคลภายนอกที่จะนำ ยาเสพติดเข้ามาจำหน่ายในพื้นที่ ๒. จัดกิจกรรมลดกลุ่มเสี่ยง โดยเฉพาะใน กลุ่มเด็ก เยาวชน ๓. ดำเนินการค้นหาผู้เสพยา เพื่อนำเข้าสู่การ บำบัดรักษา และการส่งเสริมการประกอบ อาชีพ หรือหางานให้ทำ
๒. ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๑. ปัญหาการลักขโมยทรัพย์สิน เงินทอง เครื่องมือ ประกอบอาชีพ ๒. มีการทะเลาะวิวาทของเยาวชนในพื้นที่ตำบล และ เยาวชนจากต่างถิ่นในงานมหรสพรื่นเริงต่างๆ ๓. การจับกลุ่มมั่วสุมของเยาวชนตามสถานที่พื้นที่ ต่างๆ เช่น ร้านเกมส์ ตามไฟทางแยก สะพาน ฯลฯ	๑. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนช่วยกันเฝ้า ระวังรักษาทรัพย์สิน และช่วยการสอดส่อง บุคคลแปลกหน้าที่เข้ามาในพื้นที่ ๒. จัดชุดเฝ้าระวังรักษาความสงบเรียบร้อย ในชุมชน ด้านชีวิต ทรัพย์สิน

๓. ขาดการจัดสวัสดิการทางสังคมอย่างทั่วถึง ๑. ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ๒. ผู้ได้รับการบาดเจ็บ เจ็บป่วยฉุกเฉินยังไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที และขาดมาตรฐาน ๓. ประชาชนไม่ได้รับการจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึง	๑. สนับสนุนการซ่อมแซมที่พักอาศัยแก่ผู้พิการ /ผู้ด้อยโอกาสในสังคม ๒. เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการผู้ป่วยฉุกเฉินให้ได้มาตรฐาน ๓. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มเพื่อการจัดสวัสดิการให้แก่ประชาชนที่มีความประสงค์จะเป็นสมาชิกกลุ่ม
--	--

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

ข้อมูลสภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางในการแก้ไขปัญหา
● การเมือง การบริหาร ๑. เกิดความแตกต่างทางความคิดในเรื่องการเมือง ทำให้มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ๒. มีทัศนคติที่ผิดๆในทางการเมือง เช่นมีการซื้อสิทธิ์ขายเสียง ความเข้าใจผิดในระบบการปกครอง ๓. ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการเมืองการปกครองในแต่ละระดับ ๔. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเมืองการปกครองท้องถิ่น	๑. ให้ความรู้เรื่องระบบการเมืองไทย ๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีบทบาทในทางการเมือง/การปกครอง ๓. ส่งเสริมขบวนการการมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทของสตรีในการมีส่วนร่วมทางการเมือง และการปกครองท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลสภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางในการแก้ไขปัญหา
๑. สารเคมีตกค้างในน้ำ อากาศ ผลผลิตทางการเกษตร ๑. มีการใช้สารเคมีเป็นหลักในการเกษตร ๒. การใช้สารเคมีเกินปริมาณความจำเป็น ๓. การใช้สารเคมีทางการเกษตรผิดวิธี	๑. รณรงค์ให้เกษตรกรงดใช้ และ/หรือลดปริมาณการใช้สารเคมีในการทำเกษตร ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยหมักใช้ในครัวเรือน ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้และผลิตสารอินทรีย์วัตถุ
๒. ขยะมูลฝอย/สิ่งปฏิกูล ๑. ขาดความร่วมมือในการกำจัดของประชาชน ๒. พื้นที่กำจัดไม่เหมาะสม/มีไม่เพียงพอกับปริมาณขยะ ๓. ระบบการจัดการขยะ สิ่งปฏิกูลไม่ดีพอ ๔. ระบบจัดการน้ำเสียในครัวเรือนไม่ถูกสุขลักษณะ ๕. มีการทิ้งขยะในที่สาธารณะหรือแหล่งน้ำชุมชน ทำให้น้ำเน่าเสีย	๑. ออกกฎระเบียบของชุมชนในการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลในครัวเรือน ๒. จัดหาพื้นที่ทิ้งขยะ/กำจัดขยะแห่งใหม่ ๓. พัฒนาระบบการกำจัดขยะแบบใหม่

๓. ปัญหากลิ่นเหม็นจากปศุสัตว์ ๑. มีการเลี้ยงหมูในเขตชุมชนทำให้มีกลิ่นเหม็น ๒. มีการเลี้ยงเป็ด ไก่ในเขตชุมชน	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการเลี้ยงหมูหลุม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สารอินทรีย์ชีวภาพในการทำปศุสัตว์
๔. ป่าไม้ถูกทำลาย/ พื้นที่ป่าลดลง ๑. มีการบุกรุกพื้นที่ป่าชุมชน เพื่อทำการเกษตร ๒. มีการเผาทำลายป่าชุมชน	๑. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะและพื้นที่ป่าชุมชน ๒. ออกกฎระเบียบการใช้ประโยชน์จากป่าชุมชนร่วมกัน
๕. เกิดการเผาป่า ฝุ่นละอองในอากาศและหมอกควัน ๑. มีการจุดไฟเผาพื้นที่การเกษตร ทั้งการเตรียมพื้นที่และการเก็บเกี่ยว ๒. เกิดไฟไหม้ป่าชุมชน ๓. มีฝุ่นละอองจากการเผา	๑. สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเฝ้าระวังป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่า ๒. ออกกฎระเบียบ/มาตรการควบคุมการเผาป่าหรือพื้นที่การเกษตร
๖. มลพิษทางเสียงและฝุ่นละออง ๑. เสียงดังรบกวนชุมชนจากการดำเนินกิจกรรมของสถานประกอบการ ๒. การฟุ้งกระจายของฝุ่นละออง ๓. เสียงดังจากเครื่องเสียงในงานกิจกรรมและ/หรือการแสดง การเล่น กิจกรรมรื่นเริง	๑. ออกกฎระเบียบของชุมชนในการกำหนดช่วงเวลาของการเปิดเครื่องเสียง ๒. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบในการใช้เครื่องขยายเสียง

๖. ด้านการสาธารณสุข

● การขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณ ๑. ประชาชนขาดความสนใจในการตรวจสุขภาพ ๒. ประชาชนมีพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตที่ทำให้เสี่ยงต่อการเกิดโรค ๓. ขาดบุคลากรทางการแพทย์ที่เหมาะสมกับประชากร ๔. เกิดการระบาดของโรคติดต่อและ/หรือโรคไม่ติดต่อ ทั้งที่เกิดกับคน สัตว์	๑. รณรงค์การดูแลสุขภาพให้ประชาชน ๒. ให้ความรู้กับประชาชนด้านสาธารณสุข ๓. รณรงค์ ส่งเสริมการควบคุมป้องกันโรคต่างๆ ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการป้องกัน ๔. จัดหางบประมาณ
--	--

๗. ด้านการศึกษา วัฒนธรรม

๑. ด้านการศึกษา - เด็กนักเรียนตั้งครรภ์ในวัยเรียน (อายุต่ำกว่า ๑๕ ปี) - ขาดงบประมาณสนับสนุนการจัดการศึกษาที่เหมาะสม - ขาดบุคลากรครูผู้สอนภาษาต่างชาติ - ขาดแคลนครูพี่เลี้ยง (โรงเรียนสังกัด สพฐ) - ขาดสถานที่ออกกำลังกาย เช่น ลานกีฬา อุปกรณ์การเล่นกีฬา เครื่องออกกำลังกาย ฯลฯ - ขาดสนามเด็กเล่นของเด็กก่อนวัยเรียนที่เหมาะสม	๑. สนับสนุนการจัดหาครูสอนภาษาต่างประเทศให้เด็กเยาวชนในช่วงปิดภาคเรียน ๒. จัดหาสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย ๓. สนับสนุนอุปกรณ์การเล่นกีฬา และอุปกรณ์การออกกำลังกาย ๔. จัดหาอุปกรณ์ สนามเด็กเล่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครบ
๒. ด้านวัฒนธรรมประเพณี - เยาวชนชอบเลียนแบบวัฒนธรรมต่างชาติ - เยาวชนไม่สนใจวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น - การจัดกิจกรรมประเพณีมักจะมีการดื่มของมึนเมา - ประชาชนยังขาดความรู้ที่เป็นแก่นแท้ของประเพณี - ขาดผู้นำที่เข้าใจวัฒนธรรมประเพณีอย่างลึกซึ้งถึงแก่นแท้ที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดต่อคนรุ่นหลัง	๑. สนับสนุนการปฏิบัติตนแบบอย่างไทย ๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้เยาวชนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา ๓. สร้างจิตสำนึกของผู้ปกครองให้เป็นตัวอย่างที่ดีกับบุตรหลาน ๔. สนับสนุนและส่งเสริมบทบาทของปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลนาข่า

“บริหารโดยใช้ระบบคุณธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เก่ง เป็นคนดี มีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม”

การพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลนาข่ามุ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในเขตพื้นที่ ด้วยการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน เช่น การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เพราะการพัฒนาท้องถิ่นจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลนาข่าได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งให้เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้เทศบาลตำบลนาข่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงตามความต้องการของราษฎร และให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นภารกิจที่สำคัญ ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๒) การสาธารณูปการ
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดและการประปา

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (SWOT Analysis) ปรากฏดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีถนน คสล.ครบ ๘ หมู่บ้าน แต่ไม่ครอบคลุมทุกเส้นทาง ๒. มีถนนลาดยางบรรจบกันกับถนนสายหลักเชื่อมต่อไปยังตำบลใกล้เคียง ๓. มีถนนดินลูกรังบริเวณพื้นที่เกษตรกรรมและในหมู่บ้านบางส่วน ๔. มีไฟฟ้าแสงสว่างครบทุกหลังคาเรือนใน ๘ หมู่บ้าน ๕. มีประปาหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน	๑. ถนนลูกรังมีหลุม บ่อ ทำให้การสัญจรและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรไม่สะดวก ๒. ถนน คสล.และถนนลาดยางบางจุดชำรุดเสียหายตามสภาพการใช้งาน ๓. น้ำประปาไม่สะอาด มีสิ่งเจือปน เช่น สนิม หินปูน ทำให้ไม่สามารถดื่มได้ ๔. ไฟฟ้าในทางสาธารณะไม่เพียงพอในจุดที่สำคัญ ๕. มีปริมาณน้ำไม่เพียงพอกับความต้องการของเกษตรกรต่อการทำนาในช่วงฤดูแล้ง และมีปริมาณน้ำมากในช่วงฤดูฝน ทำให้เกิดน้ำท่วมส่งผลเสียต่อผลผลิตทางการเกษตร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การส่งเสริมกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย
- (๔) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งแล็บารุงสถานพยาบาล
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๗) การจัดให้มีการปรับปรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ที่พักรถและที่จอดรถยนต์
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสวนสาธารณะสถานที่อื่นๆ
- (๗) การผังเมือง
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย (SWOT Analysis) ปรากฏดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือกับส่วนราชการ มีการติดตั้ง CCTV ณ บริเวณที่สำคัญ	๑. ประชาชนแฝงมีจำนวนเพิ่มขึ้น ๒. ประชาชนไม่เข้าถึงระบบราชการ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีงบประมาณและหน่วยราชการอื่นเข้าพื้นที่ เพื่อกระตุ้นและยกระดับหมู่บ้าน ๒. เทศบาลตำบลนาข่ามีรถยนต์บรรทุกน้ำเป็นขององค์กร	๑. จำนวนประชากรแฝงที่มีอยู่ในพื้นที่ ๒. งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา เช่น การจัดทำผังเมือง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๒) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพัฒนาฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเดิมและแสวงหาทางเลือกใหม่ทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ วัฒนธรรม และที่มนุษย์สร้างขึ้น ให้มีคุณภาพพร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวใหม่ๆ
- (๕) การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าการท่องเที่ยว และบริการด้านการท่องเที่ยว
- (๖) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน ชุมชน ท้องถิ่น และสถาบันการศึกษา ในการรักษาทรัพยากรการท่องเที่ยว
- (๗) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว (SWOT Analysis) ปรากฏดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. อาชีพของราษฎรส่วนใหญ่ คือ เกษตรกรรมทำนา ๒. สามารถทำนาได้ปีละอย่างน้อย ๑ - ๒ ครั้ง ๓. มีกลุ่มอาชีพและกลุ่มแม่บ้านผลิตอาหารจำหน่ายในชุมชน	๑. เกษตรกรเกิดการแข่งขันทำนา เพื่อให้ได้ผลผลิตสูง โดยลงทุนสูงด้านปุ๋ยเคมีและสารเคมีเร่งการเจริญเติบโต ๒. ราคาผลผลิตตกต่ำในช่วงฤดูกลางเก็บเกี่ยวจาก ความชื้นและปริมาณผลผลิตที่มีจำนวนมาก ๓. แมลงศัตรูพืชรบกวนทำลายข้าวที่ปลูก ๔. เกษตรกรส่วนใหญ่ต้องเช่าที่ดินทำนา ๕. เกษตรกรขาดการพัฒนาเทคนิคการเพิ่มผลผลิต หรือประสิทธิภาพของผลผลิต ๖. กลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง และการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ๗. กลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตของกลุ่มในระดับ OTOP ๘. การตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มมีน้อย
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. รัฐบาลมีโครงสร้างการพัฒนาด้านคมนาคม เพื่อขนส่งสินค้าและให้มีความเชื่อมโยง ๒. มีการสนับสนุนให้ปลูกพืชที่เป็นอาหารของโลก	๑. สภาพอากาศเป็นผลให้ราคาข้าวตกต่ำ ๒. การปรับตัวของราคาน้ำมันและราคาสินค้า ทำให้ค่าครองชีพของราษฎรสูงขึ้น ๓. การจำหน่ายผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพต่างๆ ในตลาดทั่วไปจำหน่ายได้น้อยลงและมีราคาถูก

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๔) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๖) การเพิ่มพูนความสมบูรณ์และพื้นที่อนุรักษ์ ป่าสงวนแห่งชาติ รวมทั้งการป้องกันไฟป่า
- (๗) การจัดแนวเขตป่าอนุรักษ์ที่ชัดเจนและป้องกันรักษาป่าเชิงรุก
- (๘) การปลูกจิตสำนึกให้เกิดความตระหนักและช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๙) การฟื้นฟูและป้องกันการชะล้างพังทลายของดิน โดยการใช้ระบบอนุรักษ์ดินและน้ำ และการปลูกหญ้าแฝกตามแนวพระราชดำริ
- (๑๐) การฟื้นฟูทรัพยากรดิน และการใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การปลูกจิตสำนึกของประชาชน เยาวชน ในด้านคุณธรรมจริยธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมที่ดี

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (SWOT Analysis) ปรากฏดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. สำนักงานเทศบาลตำบลนาข่า ตั้งอยู่ในจุดศูนย์กลาง ๒. ผู้บริหาร ๕ คน สมาชิกสภาเทศบาล ๑๒ คน ครอบคลุม ๘ หมู่บ้าน พนักงานเทศบาล ๒๗ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๗ คน พนักงานจ้าง ทั่วไป ๘ คน ๓. การประสานงาน การปฏิบัติงานระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาเทศบาลเป็นไปด้วยดี มีความ ร่วมมือในการทำงาน	๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจำนวนจำกัด ไม่ เพียงพอแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ให้แก่ ราษฎร ๒. อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและสอดคล้องกับ ภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ๓. ราษฎรขาดความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของ เทศบาล ขาดการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ เทศบาล

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. รัฐบาลจะจัดสรรงบประมาณอุดหนุนให้ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ๒. พ ร บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔ กำหนดให้หน่วยราชการต่างๆ ถ่ายโอนภารกิจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. สมาชิกสภา ผู้บริหาร รวมถึงพนักงานเทศบาล ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ๔. การกำกับดูแลของอำเภอ จังหวัด ด้านการปฏิบัติงานของเทศบาล ๕. การนำยุทธศาสตร์ จังหวัด อำเภอ เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและการพัฒนาเทศบาล ๔ ปี	๑. รัฐบาลมีรายได้น้อย ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณให้แก่เทศบาลตามกฎหมายที่กำหนด ๒. พ ร บ.การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นเป็นกฎหมายที่เริ่มมีผลบังคับใช้ การปฏิบัติประสบปัญหาในการเลือกตั้ง ๓. ราชการส่วนกลางและท้องถิ่นขาดการประสานงาน และความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน ๔. การแข่งขันทางการเมืองเป็นผลให้ความสำคัญระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่นลดน้อยลง

การวิเคราะห์ผลผลิต ประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) ของเทศบาลตำบลนาข่า

เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงานเพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยภายใน

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้านและมีประสบการณ์ในการทำงาน มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพอ่อนโยน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความขยันอดทน มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
๒. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท
๓. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
๔. บุคลากรยังขาดกระบวนการคิดและการตัดสินใจในการทำงาน ควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕. การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่างๆ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก
๖. บุคลากรขาดนิตสำนึกรักองค์กรและขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง
๗. บุคลากรขาดทักษะในการเจรจาและติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล
๘. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน
๙. บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน
๑๐. บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในข้อระเบียบปฏิบัติหรือหลักปฏิบัติราชการ
๑๑. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยภายนอก

๑. ระดับการศึกษาที่สูงของคนในปัจจุบันเป็นโอกาสให้เทศบาลตำบลนาข่าสามารถรับบุคลากร ที่มีศักยภาพและมีความรู้ ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น
๒. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อน และอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม
๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน ที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น
๔. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานีเปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น
๕. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายใน และต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น
๖. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มากขึ้น
๗. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงานบุคลากร ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๘. ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาลตำบลนาข่าทั้ง ๗ ด้าน สามารถกำหนด ภารกิจหลัก และการกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมพื้นที่
๒. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงส่งเสริมการท่องเที่ยวหรือแหล่งท่องเที่ยว
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณีของท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางสัญจร คมนาคม และทางระบายน้ำ
๒. การจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาพื้นที่สวนสาธารณะในเขตเทศบาล
๔. การจัดโครงการปรับปรุงและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ
๕. การจัดงานด้านศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นประจำปี
๖. การจัดประชาคมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนาข่า ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๖) กองการศึกษา
- ๗) กองสวัสดิการสังคม
- ๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากร ทั้งสิ้น จำนวน ๖๙ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลนาข่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาข่า ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

จากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็น ทิศทางการบริหารงานบุคคล และวิเคราะห์ ทิศทางเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างของเทศบาลตำบลนาข่า ได้ ดังนี้

ด้านกระบวนการ

๑. ใช้ KM ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ความรู้กับบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถมีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ
๒. มีประมวลคำถาม คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหา เป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้เทศบาลตำบลนาข่าไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
๓. การปรับเกลี้ยตำแหน่งเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๔. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพราชการที่ชัดเจน
๕. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๖. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๗. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
๘. กระบวนการ มีความ ชัดเจน และสามารถ นำไป ปฏิบัติ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

ด้านบุคลากร

๑. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๒. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
๓. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๔. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๕. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ด้านทรัพยากร

๑. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศปรับปรุงใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร
๒. มีการจัดสรร สนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร ให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอ และทันสมัย โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
๓. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัย และทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากร

ด้านผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกเทศบาลตำบลนาข่า

๑. มีระบบพัฒนาศักยภาพให้แก่ผู้บริหาร บุคลากรท้องถิ่น ให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. เทศบาลตำบลนาข่ารับฟังและนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน
๓. เปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกเข้ามาประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาข่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานธุรการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานทะเบียนราษฎร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานธุรการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานทะเบียนราษฎร	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรมและผังเมือง - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรมและผังเมือง - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริการการแพทย์ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานสัตว์แพทย์ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริการการแพทย์ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานสัตว์แพทย์ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ	
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานแผนและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานธุรการ	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานแผนและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานธุรการ	
๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานบริหารงานการศึกษา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานธุรการ	๕. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานบริหารงานการศึกษา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานธุรการ	
๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - สังคมสงเคราะห์ - งานธุรการ	๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - สังคมสงเคราะห์ - งานธุรการ	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนาข่าได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่มว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/พนักงานจ้าง...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.)								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาข้า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาข้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกการอนุมัติ จากกรมฯ
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวัน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวัน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกการอนุมัติ จากกรมฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รอกการอนุมัติ จากกรมฯ
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๗	๗๑	๗๑	๗๑	+๔	-	-	

กำหนด/ปรับปรุงตำแหน่ง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เหตุผลความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง
(ประเภท ทัวไป/วิชาการ/พนักงานจ้าง)
ปรากฏแนบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๑. ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

๑.๑ หน่วยงาน สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่

๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประเภท ทัวไป ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น/วิเคราะห์ค่างาน/ปริมาณงาน

๑. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมิให้เกิดร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง เมื่อยุบเลิกตำแหน่งนี้แล้ว งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
จำนวน ๑๑ งาน จะอยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่ายปกครอง พนักงานจ้างทัวไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง
จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างเหมา จำนวน ๔ อัตรา ดังนั้น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

๒) พนักงานดับเพลิง ประเภท พนักงานจ้างทัวไป จำนวน ๓ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น/วิเคราะห์ค่างาน/ปริมาณงาน

๑. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมิให้เกิดร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง ปัจจุบัน ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง มีจำนวน ๖ อัตรา มีคนครอง
จำนวน ๓ อัตรา และไม่มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา งานด้านการดับเพลิง มีจำนวน ๔ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ
คือ ๓ อัตรา ซึ่งเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน
๓ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

๑.๒ หน่วยงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่

๑) คนงานเกษตร พนักงานจ้างทัวไป จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น/วิเคราะห์ค่างาน/ปริมาณงาน

๑. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร มิให้เกิดร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง คนงานเกษตร
มีจำนวนงาน ๕ งาน มีหน้าที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับเกษตรกรรม เช่น การปรับปรุงบำรุงพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์
การปรับปรุงทางการเกษตร การขยายพันธุ์พืช การปรับปรุงดิน และอื่นๆ ในปัจจุบัน เทศบาลตำบลนาข่างยังไม่มี
ภาระงานด้านการปรับปรุงบำรุงพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ การปรับปรุงทางการเกษตร การขยายพันธุ์พืช และการปรับปรุงดิน
ดังกล่าว ดังนั้น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง คนงานเกษตร จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

/ขอรับรองว่า...

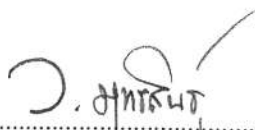
ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(ลงชื่อ) 

(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) 

(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)
ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

(ลงชื่อ) พ.ต.อ. 

(วิธ มุทสินธุ์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

กำหนด/ปรับปรุงตำแหน่ง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เหตุผลความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง
(ทั่วไป/วิชาการ/พนักงานจ้าง)
ปรากฏแนบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๑. ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

๑.๑ หน่วยงาน สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

๑) นิติกร ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น/วิเคราะห์ค่างาน/ปริมาณงาน

- เนื่องจากปริมาณงานด้านนิติกรเพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากมากขึ้น งานด้านนิติกร มีจำนวน ๑๐ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๒ อัตรา เดิมมีหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ปฏิบัติงานด้านนิติกร ปัจจุบันไม่มีตำแหน่งนิติกร สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จึงขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นิติกร จำนวน ๑ อัตรา เพื่อช่วยเหลือหัวหน้าฝ่ายอำนวยการในงานด้านนิติกร ที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากมากขึ้น

๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภท คุณวุฒิ)
จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น/วิเคราะห์ค่างาน/ปริมาณงาน

- เนื่องจากปริมาณงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น โดยงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีจำนวน ๑๑ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา ปัจจุบัน สำนักปลัดเทศบาลไม่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. เป็นผู้ประสานงาน/ติดต่อสื่อสารด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับศูนย์อำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลนาข่าและเครือข่าย

๒. เป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติการในการออกระงับเหตุด้านการกู้ชีพและการระงับสาธารณภัยต่างๆ

๓. เป็นผู้ช่วย/ผู้สนับสนุนในการฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุในระดับชุมชนและเครือข่ายระหว่างตำบล

๔. ตรวจสอบ ดูแล บำรุงรักษา เครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการระงับและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

๕. จัดระเบียบหาบเร่งแผงลอยและการจราจรในพื้นที่

๑.๒ หน่วยงาน กองช่าง จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

๑) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภท คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น/วิเคราะห์ค่างาน/ปริมาณงาน

- เนื่องจากปริมาณงานด้านสำรวจ ออกแบบ ตรวจสอบ งานก่อสร้างสาธารณูปโภคมีปริมาณเพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยาก งานด้านสำรวจ ออกแบบ ตรวจสอบ มีจำนวน ๗ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ คือ ๑ อัตรา ปัจจุบันไม่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ สังกัด กองช่าง จึงขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยาก

/๒) คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป...

๒) คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น/วิเคราะห์ค่างาน/ปริมาณงาน

- เนื่องจากปริมาณงานด้านการบำรุงรักษา ซ่อมแซม สาธารณูปโภคในพื้นที่ มีปริมาณเพิ่มขึ้น งานด้านการบำรุงรักษา ซ่อมแซม สาธารณูปโภค เป็นส่วนหนึ่งของงานด้านวิศวกรรมโยธา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ คือ ๒ อัตรา เดิมมีวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา จึงขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อช่วยเหลืองานของวิศวกรในด้านการบำรุงรักษา ซ่อมแซม สาธารณูปโภคในพื้นที่ เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ ท่อน้ำประปา และระบบไฟฟ้า เป็นต้น

๑.๓ หน่วยงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่

๑) คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น/วิเคราะห์ค่างาน/ปริมาณงาน

เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีปริมาณงานด้านการเก็บข้อมูลและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะในระดับครัวเรือน/ชุมชน การเก็บเงินค่าธรรมเนียมการขนถ่ายขยะ การดูแลรักษาภาชนะรองรับขยะมูลฝอยในชุมชนตามสถานที่ต่างๆ การช่วยเหลือสนับสนุนงานการป้องกันโรคติดต่อต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า หรือโรคอุบัติใหม่ต่างๆ เป็นต้น โดยมีจำนวนงานทั้งสิ้น ๔ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา เดิมไม่มีตำแหน่งคนงานในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งคนงาน ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)

ปลัดเทศบาลตำบลนาซ่า

(ลงชื่อ) พ.ต.อ.

(วิธ มุทิสินธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาซ่า

บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลนาข่า อำเภอมะนังอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน (๑)						(๒)		(๓)			ค่าใช้จ่าย ม. ๓๕ฯ	หมายเหตุ
พนักงาน เทศบาล	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			ชื่อตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและปฏิบัติงานจริง ในปัจจุบันรวมถึงชื่อตำแหน่งว่างที่มี ในปีงบประมาณปัจจุบันของ กอง/ส่วนราชการ/ งาน/ฝ่าย ที่ขออนุมัติตำแหน่งในครั้งนี้	จำนวน	บรรจุแล้ว	ยังไม่บรรจุ			
(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)		อัตรา	อัตรา	อัตรา			
๒๔	๓	๒	๑๐	๗	๘	เทศบาลตำบลนาข่า						
						กองคลัง (๐๔) (ต่อ)						
						หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๐			
						นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๐			
						เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๐			
						พนักงานจ้าง						
						ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๐			
						ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๐			
						เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (ทักษะ)	๑	๑	๐			
						กองช่าง (๐๕)						
						ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๐			
						หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๐	๑			
						วิศวกรโยธา	๑	๑	๐			
						นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๐			
						นายช่างโยธา	๑	๐	๑			
						ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๐			
						ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๐			

- ୩୦ -

บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

ลำดับที่	ชื่อส่วนราชการ/ฝ่าย/งาน ของตำแหน่งที่ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่งครั้งนี้			ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่งที่ยุบ เลิก/กำหนดใหม่/เปลี่ยนแปลง (ถ้าเปลี่ยนแปลงให้ระบุจาก ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งใด)	ระดับ (๑) (กรณี พนักงาน เทศบาล)	ประเภท (๒) (กรณี พนักงาน จ้าง)	จำนวน (อัตรา)	ปีงบประมาณ ที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็น อธิบายเหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์ (รูปแบบ) ระบุเป็นปริมาณหรือตัวเลข หรือจำนวนเพื่อสนับสนุนเหตุผล
		ยุบ เลิก (/)	กำหนด ใหม่ (/)	เปลี่ยนแปลง (/)						
๑	สำนักปลัดเทศบาล		/		ข้อกำหนดใหม่ ๑) นิติกร ประเภท วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ปฏิบัติการ /ชำนาญการ	-	๑	๒๕๖๗	เหตุผลความจำเป็น เนื่องจากปริมาณงานด้านนิติกรเพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากมากขึ้น งานด้านนิติกร มีจำนวน ๑๐ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๒ อัตรา เดิมมีหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ปฏิบัติงานด้านนิติกร ปัจจุบันไม่มีตำแหน่งนิติกร สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จึงขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นิติกร จำนวน ๑ อัตรา เพื่อช่วยเหลือหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ในงานด้านนิติกร ที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากมากขึ้น
					๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย		ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	๒๕๖๗	เหตุผลความจำเป็น เนื่องจากปริมาณงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น โดยงาน ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีจำนวน ๑๑ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา ปัจจุบัน สำนักปลัดเทศบาลไม่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย จึงขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้ ๑. เป็นผู้ประสานงาน/ติดต่อสื่อสารด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กับศูนย์อำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลเขาและ เครือข่าย ๒. เป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติการณ์ในการออกกระงับเหตุด้านการก่อกวนและ สาธารณภัยต่างๆ ๓. เป็นผู้ช่วย/ผู้สนับสนุนในการฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุในระดับชุมชนและเครือข่าย ระหว่างตำบล

ลำดับที่	ชื่อส่วนราชการ/ฝ่าย/งาน ของตำแหน่งที่ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่งครั้งนี้			ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่งที่ยุบ เลิก/กำหนดใหม่/เปลี่ยนแปลง (ถ้าเปลี่ยนแปลงให้ระบุจาก ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งใด)	ระดับ (๑) (กรณี พนักงาน เทศบาล)	ประเภท(๒) (กรณี พนักงาน จ้าง)	จำนวน (อัตรา)	ปีงบประมาณ ที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็น อธิบายเหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์ (รูปแบบ) ระบุเป็นจำนวนปริมาณหรือตัวเลข หรือจำนวนเพื่อสนับสนุนเหตุผล	เอกสารหมายเลข ๒
		ยุบ เลิก (//)	กำหนด ใหม่ (//)	เปลี่ยน แปลง (//)							
										๔. ตรวจสอบ ดูแล บริหารรักษา เครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการรับและบรรเทา สาธารณภัยต่างๆ	
๒	กองช่าง		/		ขอกำหนดใหม่ ๑) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	๒๕๖๗	๕. จัดระเบียบท่าบ่อและลดภาระการจราจรในพื้นที่ เหตุผลความจำเป็น เนื่องจากปริมาณงานด้านสำรวจ ออกแบบ ตรวจสอบ งานก่อสร้างสาธารณูปโภค มีปริมาณเพิ่มขึ้นและมีควมยุ่งยาก งานด้านสำรวจ ออกแบบ ตรวจสอบ มีจำนวน ๗ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ คือ ๑ อัตรา ปัจจุบันไม่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่าง เขียนแบบ สังกัด กองช่าง จึงขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยาก	
					๒) คนงาน	-	ทั่วไป	๑	๒๕๖๗	เหตุผลความจำเป็น เนื่องจากปริมาณงานด้านการบริหารรักษา ซ่อมแซม สาธารณูปโภคในพื้นที่ มีปริมาณเพิ่มขึ้น งานด้านการบริหารรักษา ซ่อมแซม สาธารณูปโภค เป็นส่วนหนึ่ง ของงานด้านวิศวกรรมโยธา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ คือ ๒ อัตรา เดิมมีวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา จึงขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อช่วยเหลืองานของวิศวกรในด้านการบริหารรักษา ซ่อมแซม สาธารณูปโภคในพื้นที่ เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ ท่อน้ำประปา และระบบไฟฟ้า เป็นต้น	

บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

ลำดับที่	ชื่อส่วนราชการ/ฝ่าย/งาน ของตำแหน่งที่ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่งครั้งนี้			ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่งที่ยุบ เลิก/กำหนดใหม่/เปลี่ยนแปลง (ถ้าเปลี่ยนแปลงให้ระบุจาก ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งใด)	ระดับ (๑) (กรณี พนักงาน เทศบาล)	ประเภท (๒) (กรณี พนักงาน จ้าง)	จำนวน (อัตรา)	ปีงบประมาณ ที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็น อธิบายเหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์ (รูปแบบ) ระบุเป็นจำนวนปริมาณหรือตัวเลข หรือจำนวนเพื่อสนับสนุนเหตุผล
		ยุบ เลิก (/)	กำหนด ใหม่ (/)	เปลี่ยนแปลง (/)						
๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		/		ขอกำหนดใหม่ ๑) คนงาน	-	ทั่วไป	๑	๒๕๖๗	เหตุผลความจำเป็น เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีปริมาณงานด้านการเก็บข้อมูลและ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะในระดับครัวเรือน/ชุมชน การเก็บเงิน ค่าธรรมเนียมการขนถ่ายขยะ การดูแลรักษาภาชนะรองรับขยะมูลฝอยในชุมชน ตามสถานที่ต่างๆ การช่วยเหลือสนับสนุนงานการป้องกันโรคติดต่อต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า หรือโรคอุบัติใหม่ต่างๆ เป็นต้น โดยมี จำนวนงานทั้งสิ้น ๔ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา เดิมไม่มีตำแหน่งคนงาน ในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงขอกำหนดเพิ่มเติมตำแหน่งงาน ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

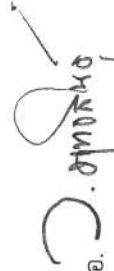
บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลนาข้าว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ลำดับที่	ชื่อส่วนราชการ/ฝ่าย/งาน ของตำแหน่งที่ขออนุมัติ (ถ้ามี)	กำหนดตำแหน่งครั้งนี้			ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่งที่ยุบ เลิก/กำหนดใหม่/เปลี่ยนแปลง (ถ้าเปลี่ยนแปลงให้ระบุจาก ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งใด)	ระดับ (๑) (กรณี พนักงาน เทศบาล)	ประเภท (๒) (กรณี พนักงาน จ้าง)	จำนวน (อัตรา)	ปีงบประมาณ ที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็น อธิบายเหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์ (รูปแบบ) ระบุเป็นจำนวนปริมาณหรือตัวเลข หรือจำนวนเพื่อสนับสนุนเหตุผล
		ยุบ เลิก (//)	กำหนด ใหม่ (//)	เปลี่ยนแปลง (//)						
๑	สำนักปลัดเทศบาล	/			ขอยุบเลิก ๑) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน	-	-๑	๒๕๖๗	เหตุผลความจำเป็น ๑. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีให้เกินร้อยละ ๔๐ ตาม มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ๒. เป็นตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง เมื่อยุบเลิกตำแหน่งนี้แล้ว งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑๑ งาน จะอยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่ายปกครอง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิงจำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างเหมา จำนวน ๔ อัตรา ดังนั้น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร
					๒) พนักงานดับเพลิง		ทั่วไป	-๓	๒๕๖๗	เหตุผลความจำเป็น ๑. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีให้เกินร้อยละ ๔๐ ตาม มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ๒. เป็นตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง ปัจจุบันตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง มีจำนวน ๖ อัตรา มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา และไม่มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา งานด้านการดับเพลิง มีจำนวน ๔ งาน จำนวนอัตรา ที่ต้องการ ๓ อัตรา ซึ่งเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ลำดับที่	ชื่อส่วนราชการ/ฝ่าย/งาน ของตำแหน่งที่ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่งครั้งนี้			ระดับ (๑) (กรณี พนักงาน เทศบาล)	ประเภท(๒) (กรณี พนักงาน จ้าง)	จำนวน (อัตรา)	ปีงบประมาณ ที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็น อธิบายเหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์ (รูปแบบ) ระบุเป็นจำนวนหรือตัวเลข หรือจำนวนเพื่อสนับสนุนเหตุผล
		ยุบ เลิก (/)	กำหนด ใหม่ (/)	เปลี่ยน แปลง (/)					
๒	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	/			-	ทั่วไป	-๑	๒๕๖๗	เดิมนั้น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๓ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เหตุผลความจำเป็น ๑. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๒. เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง ๕ งาน มีหน้าที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับเกษตรกรรม เช่น การปรับปรุงพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ การปรับปรุงทางเกษตร การขยายพันธุ์พืช การปรับปรุงดิน และอื่นๆ ในปัจจุบันเทศบาลตำบลนาย่ายยังไม่มีภาระงานด้านการปรับปรุงพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ การปรับปรุงทางเกษตร การขยายพันธุ์พืช การปรับปรุงดินดังกล่าว ดังนั้น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง คนงานเกษตร จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

(ลงชื่อ) 
(น.ส.สุนันทา พูนน้อย)
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) 
(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)
ปลัดเทศบาลตำบลนาย่า

(ลงชื่อ) พ.ต.อ. 
(วิจิ มุทธุสินธุ์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาย่า

สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลนาข้า
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ของเทศบาลตำบลนาข้า

รายการ	ข้อมูล	หมายเหตุ
๑. จำนวนพื้นที่	๑๓.๓๕ ตารางกิโลเมตร	
๒. จำนวนประชากร (ทั้งสิ้น) ๒.๑ ชาย ๒.๒ หญิง	๖,๓๙๒ คน ๓,๐๘๗ คน ๓,๓๐๕ คน	
๓. จำนวนหมู่บ้านในเขต อบท.	- จำนวน ๑ ตำบล ๘ หมู่บ้าน คือ ๑. บ้านนาข้า ๒. บ้านถ่อนน้อย ๓. บ้านถ่อนใหญ่ ๔. บ้านดอนแดง ๕. บ้านเหล่าศรีจาง ๖. บ้านดงยวด ๗. บ้านดงไร่ ๘. บ้านนาเหล่าคำ	
๔. ข้อมูลอื่นๆ (ถ้ามี)	๒,๑๕๕ ครัวเรือน	

* ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๖

ลงชื่อ (นางสาวสุนันทา พูนน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ (นายสุรเสกข์ บุญฉิม)
ปลัดเทศบาลตำบลนาข้า

ลงชื่อ พ.ต.อ. (วิธ มุทธสินธุ์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาข้า

แบบสำรวจค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
เทศบาลตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ปีงบประมาณ	ช่องที่ ๑ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ตามข้อบัญญัติ หรือเทศบัญญัติ	ช่องที่ ๒ ร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ตามช่อง ๑ (ช่อง ๑ x ๔๐หารด้วย ๑๐๐)	ช่องที่ ๓ เงินรายได้ไม่รวมเงิน อุดหนุนและเงินกู้ หรือเงินอื่นใด	ช่องที่ ๔ งบประมาณรายจ่าย ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ ตอบแทนอื่นและกรณี พิเศษ (โบนัส)	ช่องที่ ๕ งบประมาณรายจ่าย ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ตามช่อง ๔ คิดเป็นร้อยละ (ช่อง ๔ x ๑๐๐หารด้วย ช่องที่ ๑)	หมายเหตุ
๒๕๖๕ (ข้อมูลจริง) ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	๔๙,๙๖๔,๘๐๕.๘๔	๑๙,๙๘๕,๙๒๒.๓๔	๕๖,๘๓๓,๖๖๐.๕๓	๑๕,๒๑๔,๙๔๘.๖๐	๓๐.๔๕	
๒๕๖๖ (ประมาณการ) ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	๕๗,๑๙๐,๐๐๐.๐๐	๒๒,๘๗๖,๐๐๐.๐๐	๕๗,๑๙๐,๐๐๐.๐๐	๑๗,๑๙๑,๓๐๐.๐๐	๓๐.๐๖	

ลงชื่อ

(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ

(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)

ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

ลงชื่อ พ.ต.อ.

(วิธ มุทริสินธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
 (✓) กำหนดใหม่ () กำหนดใหม่ไว้ขอขยับเล็ก () กำหนดใหม่ไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยับระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง
 () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓)
 ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง มีตึก วิทยาลัย วิทยาลัย วิทยาลัย วิทยาลัย วิทยาลัย วิทยาลัย วิทยาลัย วิทยาลัย วิทยาลัย วิทยาลัย

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาฬิกา)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	(๕) เวลาทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา) (๓) x (๔)	(๖) จำนวน ที่ต้องการ (คน) (๕)/๘๒,๘๐๐
๑	เสนอความเห็นแก่ผู้บังคับบัญชาในการตอบข้อหารือหรือวินิจฉัยปัญหากฎหมาย เกี่ยวกับระเบียบของทางราชการที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน	๑๒๐	๓๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๒	ศึกษา วิเคราะห์และวิจัยเพื่อปรับปรุงกฎหมายและระเบียบข้อบัญญัติ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งต่างๆ ที่รับผิดชอบ	๒๔๐	๓๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๓	ศึกษาข้อมูล รวบรวม แสวงหาข้อเท็จจริงและข้อมูลกฎหมาย เสนอความเห็นในการดำเนินการเรื่องใดๆ ที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ การร้องทุกข์ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม รวมถึงการดำเนินการใดๆ ตามกฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการ และการดำเนินคดีของหน่วยงาน	๔,๓๒๐	๑๕	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
๔	ตรวจทานความถูกต้องของสัญญา ร่างประกาศ คำสั่งหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เอกสารมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	๖๐	๑๓๐	๗,๘๐๐	๐.๐๙
๕	ดำเนินการทางคดีต่างๆ เช่น การสอบสวนข้อเท็จจริง การติดตามหลักฐาน การสืบพยาน เป็นต้น	๔,๓๒๐	๑๕	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
๖	วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด	๑๘๐	๑๕	๒,๗๐๐	๐.๐๓
๗	ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	๒๔๐	๒๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๘	ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคล หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๑๕	๙๐๐	๐.๐๑
๙	ประสานงานด้านนิติการกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านนิติการให้มีความสะดวก รียบร้อย	๑๘๐	๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๑๐	ให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๑๕	๑,๘๐๐	๐.๐๒
	รวม	๙,๘๔๐	๓๔๕	๑๖๙,๒๐๐	๒.๐๔

ลงชื่อ
 (นางสาวสุนันทา พูนน้อย)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ
 (นายสุรเสกข์ บุญอิม)
 ปลัดเทศบาลตำบลบ้านท่า

ลงชื่อ พ.ต.อ.

(วิธ มุทิสินธุ์)
 นายกเทศมนตรีตำบลบ้านท่า

บัญชีการขอจำนวนงานอัตรากำลังในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่ / ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

- (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง
() เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓)
ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างตามภารกิจ-คุณวุฒิ สำนักงานปลัดเทศบาล

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาที่)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	(๕) เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที่) (๓) x (๔)	(๖) จำนวน ที่ต้องการ (คน) (๕)/๘๒,๘๐๐
๑	ปฏิบัติงานด้านกาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตรวจตรา รับแจ้งเหตุ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย และภัยพิบัติต่างๆ	๑๒๐	๓๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๒	เผ่าระวัง ตรวจตรา และฝึกซ้อมการรับมือกับเหตุร้าย ในรูปแบบต่างๆ เพื่อดำเนินการป้องกันเชิงรุกก่อนเกิดเหตุการณ์	๑,๔๔๐	๒๕๐	๓๖๐,๐๐๐	๔.๓๕
๓	จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ตลอดจน ยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๔	รวบรวม จัดทำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น สภาวะแหล่งน้ำ เส้นทางจราจร แหล่งชุมชนต่างๆบริเวณหรือพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดภัย	๑๘๐	๑๒	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๕	จัดทำรายงาน บันทึก และสถิติข้อมูลต่างๆ ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๒๐	๔๘	๕,๗๖๐	๐.๐๗
๖	ศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๘๐	๒๔๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๗	ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๑๒๐	๒๔๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
๘	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย	๑๘๐	๒๔๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๙	ประสานงานกับหน่วยงานหรือส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	๑๒๐	๓๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๑๐	ให้บริการรับแจ้งเหตุสาธารณภัย เพื่อให้ความช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็วทั่วถึง	๒๐	๓๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๑๑	ปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๓๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
	รวม	๒,๗๒๐	๒,๓๕๐	๖๑๑,๕๒๐	๗.๓๙

ลงชื่อ
(นางสาวสุนิษา พูนน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ
(นายสุรเสกข์ บุญจิ๋ว)
ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

ลงชื่อ พ.ต.อ.
(วิธ มุทิสสินธุ์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่ / ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งงานท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

- (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ของยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ของลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ของลดขั้น () ตัดโอนตำแหน่ง
() เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓)

ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ พนักงานจ้างตามภารกิจ-คุณวุฒิ กองช่าง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท) x (๔)	(๖) จำนวน ที่ต้องการ (คน) (๕)/๔๒,๘๐๐
๑	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบงานสถาปัตยกรรม งานแผนที่ งานวิศวกรรม โครงสร้าง และงานระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๐๐	๒๔๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
๒	ศึกษาข้อมูลของวัสดุก่อสร้าง เพื่อนำมาใช้ในงานเขียนแบบให้เกิดความสมบูรณ์	๑๒๐	๒๔๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
๓	ประมาณราคาก่อสร้างของหน่วยงานราชการ เพื่อนำไปใช้ในการเปิดสอบราคา และนำไปสู่การก่อสร้างตามวัตถุประสงค์	๑๒๐	๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
๔	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเขียนแบบ	๑๒๐	๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
๕	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบแก่ผู้ร่วมงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๖	ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ และประชาชนทั่วไปเพื่อให้บริการและให้ความช่วยเหลือในงานที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
๗	ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๘๐	๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	รวม	๑,๐๘๐	๙๑๐	๑๕๖,๐๐๐	๑.๘๘

ลงชื่อ
(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ
(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)
ปลัดเทศบาลตำบลนาข้าว

ลงชื่อ พ.ต.อ.
(วิธ มุทธสินธุ์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาข้าว

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่ /ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งงานท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

- (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง
() เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓)

ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท) (๓) x (๔)	(๖) จำนวน ที่ต้องการ (คน) (๕)/๘๒,๘๐๐
๑	สำรวจศึกษา วางแผน วิเคราะห์ วิจัย ออกแบบ คำนวณ ประมาณราคาก่อสร้าง งานบำรุง งานบูรณะซ่อมแซม งานผังเมืองหรืองานอื่นใด	๑๘๐	๒๕๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔
๒	รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ เสนอปรับปรุงงาน และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับงานวิศวกรรมเครื่องกล ตรวจสอบแบบแปลนโครงสร้างพื้นฐาน	๑๒๐	๒๔๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
๓	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ และวางแผนโครงการ และโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธาต่างๆ เช่น อาคาร ถนน	๑๘๐	๒๕๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔
๔	คำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา และจัดทำราคากลาง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตั้งงบประมาณ	๑๒๐	๒๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
๕	ศึกษา สำรวจ จัดทำเอกสารและสรุปรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านวิศวกรรมโยธา เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาางาน	๒๔๐	๓๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๖	วิเคราะห์ ทดลอง และทดสอบคุณสมบัติของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในงานวิศวกรรมโยธา	๑๒๐	๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๗	ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนด กฎ ระเบียบ มาตรฐาน มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรรมโยธาและโครงสร้างพื้นฐาน	๖๐	๑๐	๖๐๐	๐.๐๑
๘	ศึกษา วิจัย และทดสอบวัสดุ ที่ใช้ในงานด้านวิศวกรรมโยธาและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้มีความมั่นคง แข็งแรงปลอดภัยและประหยัดงบประมาณ	๑๒๐	๑๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๙	ตรวจสอบสัญญาก่อสร้าง บำรุง บูรณะซ่อมแซมและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้งานวิศวกรรมโยธา	๑๒๐	๒๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
๑๐	ให้ความรู้ด้านวิศวกรรมโยธาแก่บุคลากร ประชาชน และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๑๑	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๓๐	๑๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๑๒	ประสานงานด้านวิศวกรรมโยธากับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านวิศวกรรมโยธาให้มีความสะดวก เรียบร้อย	๙๐	๒๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
	รวม	๑,๔๔๐	๑,๕๕๐	๑๙๙,๘๐๐	๒.๔๑

ลงชื่อ
(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ
(นายสุรเสกข์ บุญนิม)
ปลัดเทศบาลตำบลนาข้าว

ลงชื่อ พ.ต.อ.

.....
(วิธ มุทธสินธุ์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาข้าว

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่ / ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

- (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ ขอย้ายระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง
() เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓)

ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง	(๓) เวลาที่ใช้อย่าง (นาฬิกา)	(๔) ปริมาณงาน (ต่อปี)	(๕) เวลาทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา) (๓) x (๔)	(๖) จำนวน ที่ต้องการ (คน) (๕)/๘๒,๘๐๐
๑	จัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคาร บ้านเรือน และที่รองรับขยะมูลฝอย	๒๔๐	๓๐๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
๒	การนำขยะมูลฝอยไปทำลายยังที่ทำลาย หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้อง	๑๘๐	๓๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
๓	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๕๐	๓๐๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔
	รวม	๕๗๐	๙๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๒.๐๗

ลงชื่อ
(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ
(นายสุรเสกข์ บุญนิยม)
ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

ลงชื่อ พ.ต.อ.
(วิธ มุทธสินธุ์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
 (✓) กำหนดใหม่ () กำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง
 () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓)
 ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง นิติกร ประมวล วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ สำนักปลัดเทศบาล

บัญชีแสดงปริมาณงานในปัจจุบันของตำแหน่ง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			เพิ่มร้อยละ (๒) ((๔)-(๓)*๑๐๐)/หาร(๓)
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	เสนอความเห็นแก่ผู้บังคับบัญชาในการตอบข้อหารือหรือวินิจฉัยปัญหากฎหมาย เกี่ยวกับระเบียบของทางราชการฯ	๒๐	๒๕	๒๗	๓๕.๐๐
๒	ศึกษา วิเคราะห์และวิจัยเพื่อปรับปรุงกฎหมายและระเบียบข้อบัญญัติ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งต่างๆ ที่รับผิดชอบ	๑๘	๒๐	๒๘	๕๕.๕๖
๓	ศึกษาข้อมูล รวบรวม แสวงหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย เสนอความเห็นในการดำเนินการเรื่องใดๆ ที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ	๑๐	๑๑	๑๕	๕๐.๐๐
๔	การร้องทุกข์ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม รวมถึงการดำเนินการใดๆ ตามกฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการ	๑๒๐	๑๒๕	๑๒๘	๖.๖๗
๕	ตรวจทานความถูกต้องของสัญญา ร่างประกาศ คำสั่งหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เอกสารมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	๗	๑๐	๑๓	๘๕.๗๑
๖	ดำเนินการทางคดีต่างๆ เช่น การสอบสวนข้อเท็จจริง การติดตามหลักฐาน การสืบพยาน เป็นต้น	๕	๘	๑๒	๑๔๐.๐๐
๗	วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด	๑๐	๑๓	๑๘	๘๐.๐๐
๘	ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคล หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	๙	๑๑	๑๓	๔๔.๔๔
๙	ประสานงานด้านนิติการกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านนิติการให้มีความสะดวก เรียบร้อย	๔๕	๕๐	๕๕	๒๒.๒๒
๑๐	ให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๘	๑๐	๑๒	๕๐.๐๐
รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)					๕๖.๙๖



ลงชื่อ
 (นางสาวสุนันทา พูนน้อย)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ลงชื่อ
 (นายสุรเสกข์ นุณนิม)
 ปลัดเทศบาลตำบลนาซ่า



ลงชื่อ พ.ต.อ.
 (วิธ มุทธสินธุ์)
 นายกเทศมนตรีตำบลนาซ่า

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
 (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง
 () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓)
 ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานงานจ้างตามภารกิจ-คุณวุฒิ สำนักงานปลัดเทศบาล

บัญชีแสดงปริมาณงานในปัจจุบันของตำแหน่ง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			เพิ่มร้อยละ (๖) ((๕)-(๓)*๑๐๐)/หาร(๓)
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตรวจจับเหตุ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย และภัยพิบัติต่างๆ	๑๕๐	๒๐๐	๒๘๐	๘๖.๖๗
๒	เฝ้าระวัง ตรวจสอบการรับมือกับเหตุร้ายในรูปแบบต่างๆ เพื่อดำเนินการป้องกันเชิงรุกก่อนเกิดเหตุการณ์	๑๕๐	๒๐๐	๒๓๐	๕๓.๓๓
๓	จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๘๐	๙๐	๑๑๐	๓๗.๕๐
๔	รวบรวม จัดทำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น สำรวจแหล่งน้ำ เส้นทางจราจร แหล่งชุมชนต่างๆบริเวณหรือพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดภัย	๕	๘	๑๑	๑๒๐.๐๐
๕	จัดทำรายงาน บันทึก และสถิติข้อมูลต่างๆ ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๐	๓๕	๔๕	๕๖.๖๗
๖	ศึกษาและติดตามเทคโนโลยีความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๕๐	๑๘๐	๒๒๐	๕๖.๖๗
๗	ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๑๒๐	๑๕๐	๒๐๐	๖๖.๖๗
๘	เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย	๑๒๐	๑๕๐	๒๐๐	๖๖.๖๗
๙	ประสานงานกับหน่วยงานหรือส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	๑๗๐	๒๐๐	๒๕๐	๔๗.๐๖
๑๐	ให้บริการรับแจ้งเหตุสาธารณภัย เพื่อให้ความช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็วทั่วถึง	๑๗๐	๒๐๐	๒๕๐	๔๗.๐๖
๑๑	ปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๕๐	๑๙๐	๒๔๐	๖๐.๐๐
		รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)			๖๑.๖๖

ลงชื่อ

(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ

(นายสุรเสกข์ บุญจิณ)

ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

ลงชื่อ พ.ต.อ.

(วิธ มุทิสินธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

(✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง

() เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓) ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ พนักงานจ้างตามภารกิจ-คุณวุฒิ กองช่าง

บัญชีแสดงปริมาณงานในปัจจุบันของตำแหน่ง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			เพิ่มร้อยละ (๖) ((๕)-(๓)*๑๐๐)/หาร(๓)
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบงานสถาปัตยกรรม งานแผนที่ งานวิศวกรรม โครงสร้าง และงานระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๕๐	๑๘๐	๒๐๐	๓๓.๓๓
๒	ศึกษาข้อมูลของวัสดุก่อสร้าง เพื่อนำมาใช้ในงานเขียนแบบให้เกิดความสมบูรณ์	๑๖๐	๑๘๐	๒๐๐	๒๕.๐๐
๓	ประมาณราคางานก่อสร้างของหน่วยงานราชการ เพื่อใช้ในการเปิดสอบราคา และนำไปสู่การก่อสร้างตามวัตถุประสงค์	๔๐	๕๐	๗๐	๗๕.๐๐
๔	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเขียนแบบ	๓๐	๔๐	๖๐	๑๐๐.๐๐
๕	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๒๕	๓๐	๔๐	๖๐.๐๐
๖	ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ และประชาชนทั่วไปเพื่อให้บริการและให้ความช่วยเหลือในงานที่ได้รับผิดชอบ	๗๐	๗๕	๑๐๐	๔๒.๘๖
๗	ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๐	๓๐	๔๐	๑๐๐.๐๐
รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)					๖๒.๓๑

ลงชื่อ
(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ
(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)
ปลัดเทศบาลตำบลนาซ่า

ลงชื่อ พ.ต.อ. พัทธพงศ์
(วิธ มุทธรินทร์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาซ่า

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงหน่วยงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

(✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ ขอย้ายระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง

() เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓)

ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง

บัญชีแสดงปริมาณงานในปีงบประมาณปัจจุบันของตำแหน่ง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			เพิ่มร้อยละ (๖) ((๕)-(๓)*๑๐๐)หาร(๓)
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	สำรวจศึกษา วางแผน วิเคราะห์ วิจัย ออกแบบ คำนวณ ประมาณราคา ควบคุมงานก่อสร้าง งานบำรุง งานบูรณะซ่อมแซม งานผังเมืองหรืองานอื่นใด	๑๘๐	๒๐๐	๒๒๐	๒๒.๒๒
๒	รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ เสนอปรับปรุงงาน และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับงานวิศวกรรมเครื่องกล ตรวจสอบแบบแปลนโครงสร้างพื้นฐาน	๑๖๐	๑๘๐	๒๐๐	๒๕.๐๐
๓	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ และวางแผนโครงการ และโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธาต่างๆ เช่น อาคาร ถนน	๑๕๐	๑๗๐	๒๐๐	๓๓.๓๓
๔	คำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประมาณราคา และจัดทำราคากลาง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตั้งงบประมาณ	๑๔๐	๑๖๐	๑๙๐	๓๕.๗๑
๕	ศึกษา สำรวจ จัดทำเอกสารและสรุปรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านวิศวกรรมโยธา เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา	๑๘	๒๐	๒๕	๓๘.๘๙
๖	วิเคราะห์ ทดลอง และทดสอบคุณสมบัติของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในงานวิศวกรรมโยธา	๘	๑๐	๑๕	๘๗.๕๐
๗	ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนด กฎ ระเบียบ มาตรฐาน มาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับการวิศวกรรมโยธาและโครงสร้างพื้นฐาน	๓	๕	๘	๑๖๖.๖๗
๘	ศึกษา วิจัย และทดสอบวัสดุ ที่ใช้ในทางด้านวิศวกรรมโยธาและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ความมั่นคง แข็งแรงปลอดภัยและประหยัดงบประมาณ	๓	๕	๗	๑๓๓.๓๓
๙	ตรวจสอบสัญญาก่อสร้าง บำรุง บูรณะซ่อมแซมและอำนาจความปลอดภัย รวมถึงการแก้ไขสัญญาทางวิศวกรรมโยธา	๑๘๐	๒๐๐	๒๓๐	๒๗.๗๘
๑๐	ให้ความรู้ด้านวิศวกรรมโยธาแก่บุคลากร ประชาชน และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง	๕๐	๖๐	๘๐	๖๐.๐๐
๑๑	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิศวกรรมโยธา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๖๐	๘๐	๑๐๐	๖๖.๖๗
๑๒	ประสานงานด้านวิศวกรรมโยธากับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านวิศวกรรมโยธาให้มีความสะดวก รวดเร็ว	๙	๑๐	๑๕	๖๖.๖๗
		รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)			๖๓.๖๕

ลงชื่อ
(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ
(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)

ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

ลงชื่อ พ.ต.อ.
(วิธ มุทสรินทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

(✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ ขอย้ายระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง

() เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓) ตำแหน่งและระดับที่ขออนุมัติ ได้แก่ ตำแหน่ง คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

บัญชีแสดงปริมาณงานในปีงบประมาณปัจจุบันของตำแหน่ง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			เพิ่มร้อยละ (๖) ((๕)-(๓)*๑๐๐)หาร(๓)
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	จัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคาร บ้านเรือน และที่รองรับขยะมูลฝอย	๑๖๐	๒๓๐	๒๕๐	๕๖.๒๕
๒	การนำขยะมูลฝอยไปทำลายยังที่ทำลาย หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้อง	๑๖๐	๒๓๐	๒๕๐	๕๖.๒๕
๓	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๗๐	๒๕๐	๒๗๐	๕๘.๘๒
รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)					๕๗.๑๑

ลงชื่อ
(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ
(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)
ปลัดเทศบาลตำบลนาข้าว

ลงชื่อ พ.ต.อ.
(วิธ มุทิสินธุ์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาข้าว

..... ปลัดเทศบาล
..... หน.สำนักปลัดเทศบาล
..... หน.ฝ่ายเจ้าหน้าที่
..... พิมพ์/ทาน

บัญชีสรุปภาพรวม ข้อมูลบุคคลท้องถิ่น ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ปัจจุบัน เทศบาลตำบลนาข้าว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
 บัญชีสรุป อัตราระดับตำแหน่ง ที่มีผู้ครองตำแหน่งตามกรอบแผนฯ ๓ ปี ปัจจุบัน (ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖)

ประกอบกรับโอนตำแหน่งสายงานบริหารว่าง และอปท. ประสงค์ดำเนินการสรรหาเอง

ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อนก.ท้องถิ่นต้น	อนก.ท้องถิ่นกลาง	อนก.ท้องถิ่นสูง	บพ.ท้องถิ่นต้น	บพ.ท้องถิ่นกลาง	บพ.ท้องถิ่นสูง
ชาย คน หญิง คน	ชาย๒..... คน หญิง๑..... คน	ชายคน หญิงคน	ชาย๓..... คน หญิง๓..... คน	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	ชาย๔..... คน หญิง๖..... คน	ชาย๒..... คน หญิง๒..... คน	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน

ครู ผดด./ครู ผช.	ครู ศศ.๑	ครู ศศ.๒	ครู ศศ.๔	ครู ศศ.๕	รอง ผอ.สถานศึกษา	ศึกษานิเทศก์
ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิง๑..... คน	ชายคน หญิง๒..... คน	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน

ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทักษะ	พนักงานจ้างคุณวุฒิ
ชาย๓..... คน หญิงคน	ชาย๔..... คน หญิงคน	ชาย๔..... คน หญิง๓..... คน	ชาย๓..... คน หญิง๗..... คน

บัญชีสรุป อัตราระดับตำแหน่งว่าง ตามกรอบแผนฯ ๓ ปี ปัจจุบัน

ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อนก.ท้องถิ่นต้น	อนก.ท้องถิ่นกลาง	อนก.ท้องถิ่นสูง	บพ.ท้องถิ่นต้น	บพ.ท้องถิ่นกลาง	บพ.ท้องถิ่นสูง
ตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน

ครู ผดด./ครู ผช.	ครู ศศ.๑	ครู ศศ.๒	ครู ศศ.๔	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	รอง ผอ.สถานศึกษา	ศึกษานิเทศก์
รองจัดสรรจาก กสอ.	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	รองจัดสรรจาก กสอ.	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน
ตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน	ตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน

ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทักษะ	พนักงานจ้างคุณวุฒิ
ชายคน หญิงคน	ตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง ๖ อัตรา	ชายคน หญิงคน	ชายคน หญิงคน

ขอรับรองว่าถูกต้อง



(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)

ปลัดเทศบาลตำบลนาข้าว

** หมายเลข ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖

ตารางแสดงการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕
เทศบาลตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

๙. ตารางการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด					การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ๑ เม.ย. ๖๖	เงินประจำ ตำแหน่ง	อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)					
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)	กลาง	๑	๑	๖๘๐,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๘๗๐,๗๖๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๒๖,๖๖๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๖,๗๖๐)			
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๕๙,๐๐๐	๑๓๕,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๗๐๒,๕๖๐	๗๐๒,๕๖๐	๗๐๒,๕๖๐	๗๐๒,๕๖๐	(๕๕,๗๕๐)			
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๕๙๔,๔๖๐	๕๙๔,๔๖๐	๕๙๔,๔๖๐	๕๙๔,๔๖๐	(๓๘,๕๖๐)			
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๕๐๑,๖๒๐	๕๐๑,๖๒๐	๕๐๑,๖๒๐	๕๐๑,๖๒๐	(๓๒,๕๕๐)			
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๑,๕๐๐)			
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑+	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม			
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก		
๘	พนักงานขับรถยนต์ (เกษียณอายุราชการ ๑ ต.ค. ๖๖)	-	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างให้ลูกจ้าง (เกษียณอายุ)		
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๑๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	(๑๕,๐๐๐)			
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๑๖,๘๔๐	๒๑๖,๘๔๐	๒๑๖,๘๔๐	๒๑๖,๘๔๐	(๑๘,๗๖๐)			
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๖๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๗๕,๒๔๐	๑๗๕,๒๔๐	๑๗๕,๒๔๐	๑๗๕,๒๔๐	(๑๓,๗๖๐)			
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	-	๑๕๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๒,๗๒๐	(๑๓,๐๐๐)			
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑+	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม			
๑๕	พนักงานดับเพลิง	-	๓	๓	๓๒๕,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	(๙๐,๐๐)			
๑๕	พนักงานดับเพลิง	-	๓	-	๐	๐	-	-	-	-๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก		
๑๖	พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)			
๑๗	กองคลัง (๑๔)																						
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๗๒๕,๕๐๐	๑๓๕,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๒๔๐	๒๕,๒๔๐	๒๕,๒๔๐	๘๐๐,๗๔๐	๘๐๐,๗๔๐	๘๐๐,๗๔๐	๘๐๐,๗๔๐	(๖๐,๕๕๐)			
๑๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๔๕๑,๕๔๐	๔๕๑,๕๔๐	๔๕๑,๕๔๐	๔๕๑,๕๔๐	(๓๕,๑๐๐)			
๑๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๕๗๖,๕๔๐	๕๗๖,๕๔๐	๕๗๖,๕๔๐	๕๗๖,๕๔๐	(๓๖,๕๖๐)			
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๒๒๙,๘๔๐	๒๒๙,๘๔๐	๒๒๙,๘๔๐	๒๒๙,๘๔๐	(๑๘,๕๕๐)			
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑	๑	๒๕๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๖๓,๐๘๐	๒๖๓,๐๘๐	๒๖๓,๐๘๐	๒๖๓,๐๘๐	(๒๐,๓๖๐)			
๒๑	รวมหน้าปี (๑)		๒๕	๑๘	๕,๙๐๘,๓๒๐	๕๐๘,๘๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	-๓	-	-	๓๒๕,๐๘๐	๓๒๕,๐๘๐	๓๒๕,๐๘๐	๖,๘๓๘,๓๖๐	๖,๘๓๘,๓๖๐	๖,๘๓๘,๓๖๐	๖,๘๓๘,๓๖๐				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ๑ เม.ย. ๖๖	เงินประจำ ตำแหน่ง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)									
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑๘๓,๒๐๐	๐		๑	๑	-	-			๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๘,๕๖๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๙๖,๐๘๐	(๑๕,๑๐๐)			
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑	๒๒๘,๘๐๐	๐		๑	๑	-	-			๘,๒๔๐	๘,๖๐๐	๒๒๘,๐๘๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๓๕,๖๘๐	(๑๙,๑๕๐)			
๒๔	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (ทักษะ)	-	๑	๑๗๓,๗๒๐	๐		๑	๑	-	-			๖,๘๖๐	๗,๒๒๐	๑๗๘,๖๘๐	๑๘๖,๒๘๐	๑๘๖,๒๘๐	๑๘๖,๒๘๐	(๑๕,๓๑๐)			
	กองช่าง (๑๕)																					
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๓๕,๕๐๐		๑	๑	-	-			๑๘,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๑๒,๘๐๐	๗๒๐,๓๖๐	๗๒๐,๓๖๐	๗๒๐,๓๖๐	(๕๖,๕๖๐)			
๒๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) (อยู่ระหว่างการจัดเป็นกรรมาธิการของ ก.ท.)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๔,๐๐๐		๑	๑	-	-			๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๖,๘๐๐	๔๓๔,๓๖๐	๔๓๔,๓๖๐	๔๓๔,๓๖๐	ว่างเดิม			
๒๗	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐		๑	๑	-	-			๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๓๗,๖๐๐	(๑๘,๕๒๐)			
๒๘	นายช่างไฟฟ้า	ทง.	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐		๑	๑	-	-			๑๓,๑๖๐	๑๓,๑๖๐	๓๓๗,๕๒๐	๓๔๕,๕๒๐	๓๔๕,๕๒๐	๓๔๕,๕๒๐	(๒๗,๐๓๐)			
๒๙	นายช่างโยธา (ให้ กสอ.จัดสอบ)	ป.ก./ทง.	๑	๒๗๗,๘๐๐	๐		๑	๑	-	-			๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๕,๙๔๐	๓๑๕,๙๔๐	๓๑๕,๙๔๐	ว่างเดิม			
	ลูกจ้างประจำ																					
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐		๑	๑	-	-			๘,๖๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๓,๘๘๐)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑๕๕,๕๖๐	๐		๑	๑	-	-			๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๒,๘๐๐	๑๖๙,๒๘๐	๑๖๙,๒๘๐	๑๖๙,๒๘๐	(๑๒,๘๘๐)			
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๑	๑๘๓,๒๐๐	๐		๑	๑	-	-			๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๙๖,๐๘๐	(๑๕,๑๐๐)			
๓๓	พนักงานขับรถกระบะเข้าไฟฟ้า (ทักษะ)	-	๑	๑๘๘,๐๘๐	๐		๑	๑	-	-			๗,๔๘๐	๗,๖๘๐	๑๙๕,๕๒๐	๒๐๓,๒๔๐	๒๐๓,๒๔๐	๒๐๓,๒๔๐	(๑๕,๑๔๐)			
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ)	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑+				๑๓๘,๐๐๐	๑๔๖,๐๐๐	๑๔๖,๐๐๐	๑๔๖,๒๕๐	๑๔๖,๒๕๐	๑๔๖,๒๕๐	กำหนดเพิ่ม			
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๓๕	คนงาน	-	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐		๒	๒	-	-			๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๓๖	คนงาน	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑+				๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																					
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑	๕๕๘,๐๐๐	๑๓๕,๕๐๐		๑	๑	-	-			๑๘,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๑๒,๕๒๐	๗๒๐,๐๘๐	๗๒๐,๐๘๐	๗๒๐,๐๘๐	(๕๕,๗๕๐)			
๓๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) (อยู่ระหว่างการจัดเป็นกรรมาธิการของ ก.ท.)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๔,๐๐๐		๑	๑	-	-			๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๖,๘๒๐	๔๓๔,๓๖๐	๔๓๔,๓๖๐	๔๓๔,๓๖๐	ว่างเดิม			
๓๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	-	-			๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๖๐,๓๒๐	(๓๘,๖๘๐)			
๔๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐		๑	๑	-	-			๘,๘๐๐	๘,๘๐๐	๒๗๑,๖๘๐	๒๗๙,๒๘๐	๒๗๙,๒๘๐	๒๗๙,๒๘๐	(๒๐,๔๔๐)			
	ลูกจ้างประจำ																					
๔๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐		๑	๑	-	-			๘,๖๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๓,๘๘๐)			
	รวมหน้าปี (๒)		๒๑	๕,๒๕๕,๕๕๐	๓๒๒,๘๐๐		๒๑	๒๑	๒+	-			๑๒๘,๓๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๕,๕๘๓,๒๖๐	๕,๘๐๗,๗๘๐	๕,๘๐๗,๗๘๐	๕,๘๐๗,๗๘๐				

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราการจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ๑ เม.ย. ๖๖ (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างทางการกิจ																	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑		๑๖๙,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	-							
๔๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	๑		๑๘๗,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-						๑๘๗,๑๒๐	(๑๘,๑๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																๒๐๓,๐๔๐	(๑๕,๖๓๐)
๔๔	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๔		๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	-	-	-						๔๓๒,๐๐๐	
๔๕	คนงานเกษตร	-	๑		๐	๐	-	-	-	-๑	-						๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๖	คนงาน	-	๑		๐	๐	๑	๑	๑+	-	-						-	ยืมเลิก
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)																๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๔๗	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ดํ	๑		๕๒๒,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-						๕๗๗,๓๒๐	
๔๘	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ดํ	๑		๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-						๕๗๗,๓๒๐	(๓๕,๒๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																๕๐๐,๕๖๐	(๒๙,๖๘๐)
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑		๑๗๐,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	-						๑๗๗,๐๐๐	
	กองการศึกษา (๑๘)																๑๘๔,๑๘๐	(๑๘,๑๘๐)
๕๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ดํ	๑		๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-						๕๖๖,๘๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๕๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ดํ	๑		๕๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-						๕๖๖,๘๒๐	(๓๕,๒๒๐)
๕๒	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑		๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	-	-	-						๒๔๙,๔๔๐	(๑๙,๔๘๐)
	ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กพิเศษระดับสมทบ																	
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กพิเศษตำบลลำปำ	-	๑		๐	๐	๑	๑	-	-	-						-	รอการอนุมัติฯ จากกรมฯ
๕๔	ครู	-	๒		๐	๐	๒	๒	-	-	-						-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		๐	๐	๑	๑	-	-	-						-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กเล็กวัดอัมพวัน																	
๕๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กเล็กวัดอัมพวัน	-	๑		๐	๐	๑	๑	-	-	-						-	รอการอนุมัติฯ จากกรมฯ
๕๗	ครู	-	๑		๐	๐	๑	๑	-	-	-						-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๘	ครูผู้ช่วย	-	๒		๐	๐	๒	๒	-	-	-						-	รอการอนุมัติฯ จากกรมฯ
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓		๐	๐	๓	๓	-	-	-						-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																	
๖๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ดํ	๑		๔๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-						๔๙๗,๕๒๐	(๓๕,๖๘๐)
๖๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ดํ	๑		๕๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-						๕๖๖,๘๒๐	(๓๕,๒๒๐)
๖๒	เจ้าพนักงานธุรการ	พ.ง.	๑		๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	-	-	-						๓๔๑,๑๖๐	(๒๖,๕๘๐)
	รวมหน้านี้ (๓)		๒๘	๒๕	๓,๙๕๕,๘๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๒๗	๒๗	-	-	-						๔,๕๙๖,๐๖๐	

- ๕๙ -

**รายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
ในปีงบประมาณที่ผ่านมา**

๑. ที่มีผู้ครองตำแหน่งในปี งบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

๑.๑ เงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม ฯลฯ)	๑๐,๕๓๘,๓๒๑.๒๐ บาท
๑.๒ ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ	๕๐๐,๒๘๐.๐๐ บาท
๑.๓ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๔,๑๒๓,๗๒๐.๐๐ บาท
รวม	<u>๑๕,๑๖๒,๓๒๑.๒๐ บาท</u>

๒. ที่เป็นตำแหน่งว่างในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

๒.๑ เงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม ฯลฯ)	๒,๖๗๗,๘๐๐.๐๐ บาท
๒.๒ ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ	- บาท
๓.๓ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๕๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท
รวม	<u>๓,๒๒๗,๘๐๐.๐๐ บาท</u>

๓. แจกแจงรายละเอียดประโยชน์ตอบแทนอื่น เฉพาะที่จ่ายจริง ในปีงบประมาณที่ผ่านมาแยกแต่ละรายการ ดังนี้

๓.๑ เงินรางวัลประจำปี	๑,๐๙๔,๒๐๐.๐๐ บาท
๓.๒ ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร	๗๒,๙๕๐.๐๐ บาท
๓.๓ ค่าช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	- บาท
๓.๔ ค่าเช่าบ้าน	๓๖๗,๖๐๐.๐๐ บาท
๓.๕ เงินช่วยพิเศษการสู้รบ	๑๐,๒๐๐.๐๐ บาท
๓.๖ เงินประกันสังคม	๑๔๔,๕๙๘.๐๐ บาท
๓.๗ เงินสมทบ กบท.	๙๐๑,๔๗๐.๐๐ บาท
๓.๘ เงินช่วยค่าครองชีพบ้านอายุ	๗๙,๐๗๙.๔๐ บาท
๓.๙ เงินช่วยค่าทำศพ	- บาท
๓.๑๐ เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	๘,๕๐๐.๐๐ บาท
รวม	<u>๒,๖๗๘,๔๙๗.๔๐ บาท</u>

รวมข้อ ๓. เป็นประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๕) จำนวน ๒,๖๗๘,๔๙๗.๔๐ บาท

๔. สรุปตามข้อ ๑ ถึงข้อ ๓ คิดเป็นรายจ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมารวมเป็นเงินจำนวน

ข้อ ๔ = ข้อ ๑ + ข้อ ๒ + ข้อ ๓ รวม ๒๑,๐๕๘,๖๑๘.๖๐ บาท

๕. งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไป
ที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/พนักงานจ้าง ออกจากฐานงบประมาณรายจ่าย)

จำนวน ๕๕,๓๐๒,๗๔๔.๐๐ บาท (ใช้สำหรับเป็นตัวหาร)

** คำนวณจาก (๑) เงินอุดหนุน ขร.ครู	เป็นเงิน	๑,๐๑๖,๐๐๐.๐๐ บาท
(๒) เงินอุดหนุนจ่ายค่าตอบแทน พจ.ผดต	เป็นเงิน	๗๑๓,๒๕๖.๐๐ บาท
(๓) เงินอุดหนุนจ่ายเงินค่าครองชีพฯ	เป็นเงิน	- บาท
รวม เงินอุดหนุนที่จัดสรรฯ เป็นเงินทั้งสิ้น		๑,๗๒๙,๒๕๖.๐๐ บาท

ดังนั้น งบรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๕๗,๐๓๒,๐๐๐ บาท - เงินอุดหนุน ฯ ๑,๗๒๙,๒๕๖ บาท = ๕๕,๓๐๒,๗๔๔ บาท

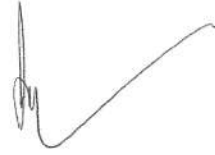
ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



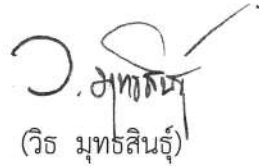
(นางศิริรัตน์ รักดีไทย)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)



(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)
ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

(ลงชื่อ) พ.ต.อ.



(วิธ มุทษสินธุ์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

การคิดคำนวณร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. ๒๕๖๕)

คำอธิบายแสดงรายละเอียดการคิดคำนวณ

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ตามสรุปรวมข้อ ๔ แบบ คชจ.๑ X ๑๐๐

หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไว้ในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบฯ ข้อ ๕

๒๑,๐๕๘,๖๑๘.๖๐ X ๑๐๐

๕๕,๓๐๒,๗๔๔.๐๐

คิดเป็นร้อยละ

๓๘.๐๘

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ต้อง

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุนันทา พุนน้อย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



(นางศิริรัตน์ รักดีไทย)

ผู้อำนวยการกองคลัง

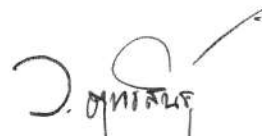
(ลงชื่อ)



(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)

ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

(ลงชื่อ) พ.ต.อ.



(วิธ มุทสรินทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

หมายเหตุ ๑. ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ต้องเป็นตัวเลขค่าใช้จ่ายทั้งที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่างตามกรอบแผน ๓ ปี
ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และได้ปิดบัญชี เมื่อ ๓๐ ก.ย. โดยมีข้อมูลประกอบ ดังนี้

(๑) ค่าใช้จ่ายที่มีผู้ครองตำแหน่ง เป็นรายจ่ายที่จ่ายจากเงินของ อปท. เอง ไม่รวมเงินจัดสรรจาก สก.

(๒) ค่าใช้จ่ายที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง เป็นรายจ่ายที่จ่ายจากเงินของ อปท. เอง ไม่รวมเงินจัดสรรจาก สก.

โดยคิดคำนวณตามสูตรตำแหน่งว่าง

(๓) ไม่นำเงินค่าใช้จ่ายจริงที่ กรม สก. จัดสรรให้จ่ายให้กับข้าราชการครู บุคลากรสนับสนุนการสอน พนักงานจ้าง
และข้าราชการถ่ายโอนตามโครงการถ่ายโอน มารวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ยกเว้นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ให้นำไป
คิดคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายจริงด้านประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

(๔) ไม่นำเงินค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับ นายกฯ /สมาชิกสภา มารวมเป็นค่าจ่ายด้านบุคคล

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่เป็นตัวหาร มีข้อมูลประกอบดังนี้

(๑) ไม่ได้เป็นงบประมาณตัวเลขที่รับจริงแต่อย่างใด (ตาม ว.๑๓๘) แต่เป็นตัวเลขงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ที่เราไว้ในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติที่ผ่านความเห็นชอบของสภา และผู้มีอำนาจได้อนุมัติแล้ว รวมถึงที่เพิ่มเติม

(๒) ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไป ที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา/พนักงานจ้างออกจาก
ฐานงบประมาณรายจ่ายก่อนนำมาคิดคำนวณ เช่น งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๑๐๐ ล้าน โดยมีรายการเงินเดือน
ข้าราชการครูฯ ๒๐ ล้าน ตัวเลขที่นำมาหารต้องเป็น ๑๐๐ ล้าน-๒๐ ล้าน เหลือ ๘๐ ล้าน (๘๐ ล้านคือตัวหาร)

เอกสารอ้างอิงการคิดคำนวณ

๑. น.สนง.ก.จ., ก.ท.และ ก.อบต. ตัวนที่สุต มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ ลว. ๑ มี.ค. ๕๙

๒. น.สนง.ก.จ., ก.ท.และ ก.อบต. ตัวนที่สุต มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘ ลว. ๓๐ .ค.๕๘

๓. น.สนง.ก.จ., ก.ท.และ ก.อบต. ตัวนที่สุต มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลว. ๒๗ มี.ย. ๕๗

รายละเอียดค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล
ในปีงบประมาณปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)
ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านความเห็นชอบ ก.จังหวัดแล้ว
(ยังไม่รวมภาระค่าใช้จ่ายสำหรับตำแหน่งที่ขอปรับปรุง เปลี่ยนแปลง)

๑. ที่มีผู้ครองตำแหน่งในปี งบประมาณปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

๑.๑ เงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม ฯลฯ)	๑๐,๔๐๖,๗๖๐.๐๐ บาท
๑.๒ ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ	๕๒๕,๑๒๐.๐๐ บาท
๑.๓ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๓,๓๘๖,๐๔๐.๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน	๑๔,๓๑๗,๙๒๐.๐๐ บาท

๒. ที่เป็นตำแหน่งว่างในปีงบประมาณปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

๒.๑ เงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม ฯลฯ)	๑,๘๕๔,๖๐๐.๐๐ บาท
๒.๒ ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ	- บาท
๓.๓ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๖๔๘,๐๐๐.๐๐ บาท
รวม	๒,๕๐๒,๖๐๐.๐๐ บาท

(หมายเหตุ ยอดรวม ๑ ถึง ๒ ต้องตรวจสอบให้ตรงกัน แบบ คชจ. ๒/๒)

๓. ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตราในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปีปัจจุบัน

๓.๑ เงินรางวัลประจำปี	๑,๑๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท
๓.๒ ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร	๑๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท
๓.๓ ค่าช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	- บาท
๓.๔ ค่าเช่าบ้าน	๔๕๙,๖๐๐.๐๐ บาท
๓.๕ เงินช่วยพิเศษการสู้รบ	๑๐,๒๐๐.๐๐ บาท
๓.๖ เงินประกันสังคม	๒๘๘,๕๐๐.๐๐ บาท
๓.๗ เงินสมทบ กบท.	๙๕๐,๗๐๐.๐๐ บาท
๓.๘ เงินช่วยค่าครองชีพบ้านอายุ	๑๐๘,๑๐๐.๐๐ บาท
๓.๙ เงินช่วยค่าทำศพ	๓๐,๐๐๐.๐๐ บาท
๓.๑๐ เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	๙,๒๐๐.๐๐ บาท
รวม	๓,๑๐๖,๓๐๐.๐๐ บาท

รวมข้อ ๓. เป็นประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงในปีงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓,๑๐๖,๓๐๐.๐๐ บาท

๔. สรุปตามข้อ ๑ ถึง ๓ คิดเป็นรายจ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณปัจจุบัน รวม ๑๙,๙๒๖,๘๒๐.๐๐ บาท

๕. งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ในปีงบประมาณปัจจุบัน (ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไป
ที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา/พนักงานจ้าง ออกจากฐานงบประมาณรายจ่าย)

จำนวน ๕๕,๕๒๗,๔๓๖.๐๐ บาท (สำหรับใช้เป็นอาหาร)

** คำนวนจาก (๑) เงินอุดหนุน ขร.ครู	เป็นเงิน	๙๔๖,๔๔๐.๐๐ บาท
(๒) เงินอุดหนุนจ่ายค่าตอบแทน พจ.ผดด	เป็นเงิน	๗๑๖,๑๒๔.๐๐ บาท
(๓) เงินอุดหนุนจ่ายเงินค่าครองชีพ	เป็นเงิน	- บาท
รวม เงินอุดหนุนที่จัดสรรฯ เป็นเงินทั้งสิ้น		๑,๖๖๒,๕๖๔.๐๐ บาท

ดังนั้น งบรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๕๗,๑๙๐,๐๐๐ บาท - เงินอุดหนุนฯ ๑,๖๖๒,๕๖๔ บาท = ๕๕,๕๒๗,๔๓๖ บาท

หมายเหตุ ๑. ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคลฯ ต้องคิดทั้งหมด ที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีปัจจุบัน ทั้งที่มีผู้ครองตำแหน่ง และที่เป็นตำแหน่งว่าง โดยคิดคำนวณ คุณ ด้วย ๑๒ เดือน ยกเว้น ข้าราชการครู/บุคลากรสนับสนุนการสอน พนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจาก กรม สส. ไม่ต้องคิดคำนวณ

๒. แบบ คขจ. ๒ นี้เป็นประมาณการภาระค่าใช้จ่ายปีปัจจุบัน

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุนันทา พุนน้อย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



(นางศิริรัตน์ รักดีไทย)

ผู้อำนวยการกองคลัง

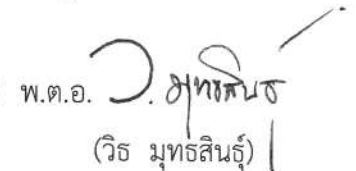
(ลงชื่อ)



(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)

ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

(ลงชื่อ)



นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

การคิดคำนวณร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
ในปีงบประมาณปัจจุบัน (ปี ๒๕๖๖)

คำอธิบายแสดงรายละเอียดการคิดคำนวณ

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ตามสรุปรวมข้อ ๔ แบบ คขจ. ๒ x ๑๐๐

หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ตราไว้ข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบฯ ข้อ ๕

๑๙,๙๒๖,๘๒๐.๐๐ x ๑๐๐

๕๕,๕๒๗,๔๓๖.๐๐

คิดเป็นประมาณการค่าใช้จ่ายบุคคลฯ ในปีงบประมาณปัจจุบัน ร้อยละ

๓๕.๘๘

(หมายเหตุ : ยังไม่รวมภาระค่าใช้จ่ายสำหรับตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง)

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

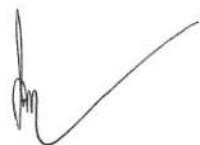
(ลงชื่อ)



(นางสาวสุนันทา พุนน้อย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



(นางศิริรัตน์ รักดีไทย)

ผู้อำนวยการกองคลัง

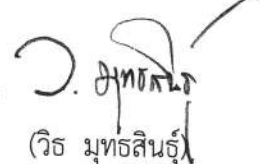
(ลงชื่อ)



(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)

ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

(ลงชื่อ) พ.ต.อ.



(วิฑ มุทสินธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

แบบสรุปข้อมูลจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง พร้อมอัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ปัจจุบัน

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ระดับ	มีผู้ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	เงินเดือน ค่าจ้าง/ตอบแทน (ต่อเดือน)	เงิน ปกติ. เงินเพิ่มอื่น (ต่อเดือน)	รวม เงินเดือน ค่าจ้าง/ตอบแทน เงิน ปกติ.และอื่น ๆ- (ต่อเดือน)	รวมเงินเดือน ค่าจ้าง/ตอบแทน/ปจต.ฯลฯ (๑ ต.ค. ถึง ๓๐ ก.ย.) (รวม ๑๒ เดือน)
สำนักปลัดเทศบาล	ปลัดเทศบาล	กลาง	มี	-	๕๖,๗๓๐	๑๔,๐๐๐	๗๐,๗๓๐	๘๔๘,๗๖๐
	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กลาง	มี	-	๔๕,๗๕๐	๑๑,๒๐๐	๕๖,๙๕๐	๖๘๓,๔๐๐
	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	มี	-	๓๘,๕๒๐	๑,๕๐๐	๔๐,๐๒๐	๔๘๐,๒๔๐
	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	มี	-	๓๒,๕๕๐	๑,๕๐๐	๓๓,๙๕๐	๔๐๗,๔๐๐
	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	มี	-	๒๑,๕๐๐	-	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐
	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	-	ว่าง	๒๔,๘๒๕	-	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานขับรถยนต์ (ลจ.ถ่ายโอน)	-	มี	-	-	สถ.จัดสรร	-	สถ.จัดสรร
	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (พจ.คุณวุฒิ)	-	มี	-	๑๕,๐๐๐	-	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.คุณวุฒิ)	-	มี	-	๑๙,๗๗๐	-	๑๙,๗๗๐	๒๓๗,๒๔๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.คุณวุฒิ)	-	มี	-	๑๓,๗๒๐	-	๑๓,๗๒๐	๑๖๔,๖๔๐
กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.คุณวุฒิ)	-	มี	-	๑๓,๐๑๐	-	๑๓,๐๑๐	๑๕๖,๑๒๐
	พนักงานดับเพลิง (๒ อัตรา) (พจ.ทั่วไป)	-	๓ อัตรา	(ว่าง ๓ อัตรา)	๕๔,๐๐๐	-	๕๔,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐
	พนักงานวิทยุ (พจ.ทั่วไป)	-	มี	-	๙,๐๐๐	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	มี	-	๖๐,๔๕๐	๑๑,๒๐๐	๗๑,๖๕๐	๘๕๙,๘๐๐
	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	มี	-	๓๔,๑๑๐	๑,๕๐๐	๓๕,๖๑๐	๔๒๗,๓๒๐
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	ต้น	มี	-	๓๖,๘๖๐	๑,๕๐๐	๓๘,๓๖๐	๔๖๐,๓๒๐
	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	มี	-	๑๘,๕๒๐	-	๑๘,๕๒๐	๒๒๒,๒๔๐
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	มี	-	๒๐,๓๖๐	-	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พจ.คุณวุฒิ)	-	มี	-	๑๙,๑๕๐	-	๑๙,๑๕๐	๒๒๙,๘๐๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.คุณวุฒิ)	-	มี	-	๑๕,๑๐๐	-	๑๕,๑๐๐	๑๘๑,๒๐๐
	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (พจ.ทักษะ)	-	มี	-	๑๔,๓๑๐	-	๑๔,๓๑๐	๑๗๑,๒๐๐

แบบสรุปข้อมูลจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง พร้อมอัตราเงินเดือน/ค่าจ้างค่า/ตอบแทน ปัจจุบัน

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ระดับ	มีผู้ครองตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น (ต่อเดือน)	รวม เงินเดือน ค่าจ้าง/ตอบแทนเงิน ปกติ และอื่น ๆ (ต่อเดือน)	รวมเงินเดือน ค่าจ้าง/ตอบแทน (๑ ต.ค. ถึง ๓๐ ก.ย.) (รวม ๑๒ เดือน)
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	มี	-	๔๖,๕๖๐	๑๑,๒๐๐	๕๗,๗๖๐	๖๙๓,๑๒๐
	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	-	ว่าง	๓๒,๘๐๐	๑,๕๐๐	๓๔,๓๐๐	๔๑๑,๖๐๐
	วิศวกรโยธา	ป.ก.	มี	-	๑๘,๕๒๐	-	๑๘,๕๒๐	๒๒๒,๒๔๐
	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	มี	-	๒๗,๐๓๐	-	๒๗,๐๓๐	๓๒๔,๓๖๐
	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	-	ว่าง	๒๔,๘๒๕	-	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ลจ.)	-	มี	-	๒๑,๘๘๐	-	๒๑,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พจ.คุณวุฒิ)	-	มี	-	๑๕,๑๐๐	-	๑๕,๑๐๐	๑๘๑,๒๐๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.คุณวุฒิ)	-	มี	-	๑๒,๘๘๐	-	๑๒,๘๘๐	๑๕๔,๕๖๐
	พนักงานขับรถกระบะเข้าไฟฟ้า (พจ.ทักษะ)	-	มี	-	๑๕,๓๔๐	-	๑๕,๓๔๐	๑๘๔,๐๘๐
	คนงาน (๒ อัตรา) (พ.จ.ทั่วไป)	-	๒ อัตรา	-	๑๘,๐๐๐	-	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	มี	-	๔๕,๗๕๐	๑๑,๒๐๐	๕๖,๙๕๐	๖๘๓,๔๐๐
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	-	ว่าง	๓๒,๘๐๐	๑,๕๐๐	๓๔,๓๐๐	๔๑๑,๖๐๐
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	มี	-	๓๔,๖๘๐	๑,๕๐๐	๓๖,๑๘๐	๔๓๔,๑๖๐
	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	มี	-	๒๐,๔๔๐	-	๒๐,๔๔๐	๒๔๕,๒๘๐
	พนักงานขับรถยนต์ (ลจ.)	-	มี	-	๒๑,๘๘๐	-	๒๑,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.คุณวุฒิ)	-	มี	-	๑๕,๑๐๐	-	๑๕,๑๐๐	๑๘๑,๒๐๐
	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พจ.ทักษะ)	-	มี	-	๑๕,๖๓๐	-	๑๕,๖๓๐	๑๘๗,๕๖๐
	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (พจ.ทั่วไป)	(๔ อัตรา)	๒ อัตรา	(ว่าง ๒ อัตรา)	๓๖,๐๐๐	-	๓๖,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐
	คนงานเกษตร (พจ.ทั่วไป)	-	ว่าง	-	๙,๐๐๐	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

แบบสรุปข้อมูลจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง พร้อมอัตราเงินเดือน/ค่าจ้างค่า/ตอบแทน ปัจจุบัน

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ระดับ	มีผู้ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	เงินเดือน ค่าจ้าง/ตอบแทน (ต่อเดือน)	เงิน ปจต. เงินเพิ่มอื่น (ต่อเดือน)	รวม เงินเดือน ค่าจ้าง/ตอบแทน เงิน ปจต.และอื่นๆ (ต่อเดือน)	รวมเงินเดือน ค่าจ้าง/ตอบแทน/ปจต.ฯลฯ (๑ ค.ศ. ถึง ๓๐ ก.ย.) (รวม ๑๒ เดือน)
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ต้น	มี	-	๓๕,๒๒๐	๓,๕๐๐	๓๘,๗๒๐	๔๖๔,๖๔๐
	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	มี	-	๒๔,๖๘๐	๑,๕๐๐	๒๖,๑๘๐	๓๓๔,๑๖๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.คุณวุฒิ)	-	มี	-	๑๔,๑๘๐	-	๑๔,๑๘๐	๑๗๐,๑๖๐
กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	-	ว่าง	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐
	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	มี	-	๓๕,๒๒๐	๑,๕๐๐	๓๖,๗๒๐	๔๔๐,๖๔๐
	นักวิชาการศึกษา	ปก.	มี	-	๑๔,๔๘๐	-	๑๔,๔๘๐	๒๓๓,๗๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก							
	ครู (๓ อัตรา)	คศ.๑-๒	๓ อัตรา	-	สฎ.จัดสรร	สฎ.จัดสรร	-	สฎ.จัดสรร
	หัวหน้าศูนย์ ๒ ศูนย์	-	-	(ว่าง ๒ อัตรา)	-	-	-	-
	ครูผู้ช่วย	-	-	(ว่าง ๒ อัตรา)	-	-	-	-
	ผู้ดูแลเด็ก (พจ.ทักษะ)	-	๔ อัตรา	-	สฎ.จัดสรร	สฎ.จัดสรร	-	สฎ.จัดสรร
กองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	มี	-	๓๔,๑๐๐	๓,๕๐๐	๓๗,๖๐๐	๔๑๖,๑๖๐
	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	มี	-	๓๔,๖๘๐	๑,๕๐๐	๓๖,๑๘๐	๔๒๒,๖๔๐
	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	มี	-	๒๖,๑๒๐	-	๒๖,๑๒๐	๓๑๘,๘๖๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พจ.คุณวุฒิ)	-	มี	-	๑๒,๘๘๐	-	๑๒,๘๘๐	๑๕๔,๕๖๐
หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	มี	-	๒๐,๑๒๐	-	๒๐,๑๒๐	๒๔๑,๔๔๐
รวม								๑๖,๘๒๐,๕๒๐

(ลงชื่อ)

(นายธรรมรัตน์ บัณฑาเสนา)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)
ปลัดเทศบาลตำบลนาข้าว

บัญชีแสดงการคิดคำนวณเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เฉพาะตำแหน่ง ที่ขอกำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	เลขที่ (๑๒ หลัก)	ขอกำหนด เพิ่ม	ขอยุบ เลิก	ขอปรับปรุง ตำแหน่ง	เงินเดือน/ ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ณ ปัจจุบันตำแหน่งว่าง	เพิ่มขึ้น คูณด้วย ๑๒ เดือน รวมเป็น	ลดลง คูณด้วย ๑๒ เดือน รวมเป็น
สำนักปลัดเทศบาล	นิติกร ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานดับเพลิง	วิชาการ พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ทั่วไป พจน.ทั่วไป	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ - ๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ -	๑ อัตรา ๑ อัตรา - -	- - ๑ อัตรา ๓ อัตรา	- - - -	๒๙,๖๑๐ ๑๑,๕๐๐ ๒๔,๘๒๕ ๒๗,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐ ๑๓๘,๐๐๐ - -	รวมเป็น ๒๙๗,๙๐๐ ๓๒๔,๐๐๐ - -
กองช่าง	ผช.นายช่างเขียนแบบ คนงาน	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ) พจน.ทั่วไป	- -	๑ อัตรา ๑ อัตรา	- -	- -	๑๑,๕๐๐ ๙,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐	- -
กองสาธารณสุข	คนงาน คนงานเกษตร	พจน.ทั่วไป พจน.ทั่วไป	- -	๑ อัตรา -	- ๑ อัตรา	- -	๙,๐๐๐ ๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐ -	๑๐๘,๐๐๐ -
รวม								๘๔๗,๓๒๐	๗๒๙,๙๐๐

รวมการะค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น

๑๑๗,๔๒๐

บาท

หมายเหตุ นำการะค่าใช้จ่ายที่ขอเพิ่ม หรือยุบเลิกมาหักลบกัน จะได้ตัวเลขที่เกิดขึ้นจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ และสามารถนำตัวเลขการะค่าใช้จ่ายดังกล่าวไปรวมกับการะที่เกิดขึ้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีปัจจุบัน แบบ คชจ.๒/๒ จะทำให้ทราบถึงการะค่าใช้จ่ายประมาณการที่เกิดขึ้นในภาพรวมได้

ขอรับรองว่าถูกต้อง

ขอรับรองว่าถูกต้อง



(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)

ปลัดเทศบาลตำบลนาข้าว

-๒๙-

คชจ. ๓ (ทป./วช./พจ.)

รายละเอียดค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล
ในปีงบประมาณปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖)
เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ขอเพิ่ม / ยุบเลิก / ปรับปรุง
ทั่วไป/วิชาการ/พนักงานจ้าง

๑. ตำแหน่งที่ ขอกำหนดเพิ่ม (ข้าราชการ /พนักงานจ้าง)

ขอกำหนดเพิ่ม (ข้าราชการ /พนักงานจ้าง) จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

- ๑.๑) ชื่อตำแหน่ง นิติกร ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา
คิดเป็นประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๑๒ เดือน จำนวน ๓๕๕,๓๒๐ บาท
- ๑.๒) ชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา
คิดเป็นประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๑๒ เดือน จำนวน ๑๓๘,๐๐๐ บาท
- ๑.๓) ชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
คิดเป็นประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๑๒ เดือน จำนวน ๑๓๘,๐๐๐ บาท
- ๑.๔) ชื่อตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
คิดเป็นประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๑๒ เดือน จำนวน ๑๐๘,๐๐๐ บาท
- ๑.๕) ชื่อตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา
คิดเป็นประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๑๒ เดือน จำนวน ๑๐๘,๐๐๐ บาท

*** (ตรวจสอบตัวเลขการคิดคำนวณต้องตรงกับแบบ คชจ. ๒/๓ ทั่วไป /วิชาการ/พนักงานจ้าง)

๒. ตำแหน่งที่ ขอยุบเลิก (ข้าราชการ /พนักงานจ้าง)

ขอยุบเลิกตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

- ๒.๑) ชื่อตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประเภท ทั่วไป สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา
คิดเป็นประมาณการค่าใช้จ่ายที่ลดลง ๑๒ เดือน จำนวน ๒๙๗,๙๐๐ บาท
- ๒.๒) ชื่อตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา
คิดเป็นประมาณการค่าใช้จ่ายที่ลดลง ๑๒ เดือน จำนวน ๓๒๔,๔๐๐ บาท
- ๒.๓) ชื่อตำแหน่ง คนงานเกษตร ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา
คิดเป็นประมาณการค่าใช้จ่ายที่ลดลง ๑๒ เดือน จำนวน ๑๐๘,๐๐๐ บาท

*** (ตรวจสอบตัวเลขการคิดคำนวณต้องตรงกับแบบ คชจ. ๒/๓ ทั่วไป /วิชาการ/พนักงานจ้าง)

๓. ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง (เดิมมีตำแหน่งอยู่แล้ว แต่ขอปรับปรุงเป็นตำแหน่งอื่น) สายงานทั่วไป วิชาการ/
ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

ขอปรับปรุงตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

- ๓.๑) ชื่อตำแหน่ง ประเภท

คิดเป็นประมาณการค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้น ๑๒ เดือน จำนวน บาท

๔. ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายฯ ที่เพิ่มขึ้น เฉพาะตำแหน่งที่ ขอเพิ่ม จำนวน ๘๔๗,๓๒๐ บาท

๕. ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายฯ ที่ลดลง เฉพาะตำแหน่งที่ ยุบเลิก จำนวน ๗๒๙,๙๐๐ บาท

๖. รวมประมาณการภาระค่าใช้จ่ายฯ ทั้งหมด (๕-๔) ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ๑๑๗,๔๒๐ บาท

(ตรวจสอบตัวเลขต้องตรงกับแบบ คชจ. ๒/๓ ทัวไป /วิชาการ/พนักงานจ้าง)

(หมายเหตุ: การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิก ให้เสนอ ก.จังหวัด เป็นเฉพาะกรณีในเรื่องนั้นๆ ในคราวนั้น โดยไม่มีการเสนอรวมกับการขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ในประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น มาพร้อมกันในคราวเดียวกันได้ เนื่องจากไม่อาจคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนฯ ได้ และอาจส่งผลต่อการคิดคำนวณที่ผิดพลาด ตามที่ ก.กลาง กำหนดได้ รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารดังกล่าว มีการกำหนดเป็นการเฉพาะกรณี)

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุนันทา พุน้อย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



(นางศิริรัตน์ รักดีไทย)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)



(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)

ปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) พ.ต.อ.



(วิธ มุทธสินธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาข้าว

การคิดคำนวณค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล
ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปัจจุบัน
รวมกับประมาณการค่าใช้จ่ายในตำแหน่งขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง
(ทั่วไป/วิชาการ/อำนวยการท้องถิ่น/บริหารท้องถิ่น/พนักงานจ้าง)

การคิดคำนวณ

ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคลปีปัจจุบัน ข้อ ๔ (แบบ คชจ.๒) รวมกับข้อ ๔ และข้อ ๕ (แบบ คชจ.๓) X ๑๐๐
หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ตราไว้ข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบฯ ข้อ ๕

$$\frac{(๑๙,๙๒๖,๘๒๐ + ๘๔๗,๓๒๐) - ๗๒๙,๙๐๐}{๕๕,๕๒๗,๔๓๖} \times ๑๐๐ = ๓๖.๐๙$$

คิดเป็นประมาณการภาระค่าใช้จ่ายบุคคลรวมกับประมาณการค่าใช้จ่ายในตำแหน่งขอเพิ่ม/ยุบเลิก/
ปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๙

ขอรับรองเป็นข้อมูลที่ต้อง

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



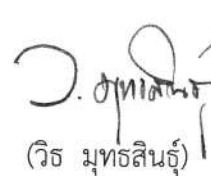
(นางศิริรัตน์ รักดีไทย)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)



(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)
ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

(ลงชื่อ) พ.ต.อ.



(วิธ มุทธรินทร์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

คชจ. ๔

การคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ย

ร้อยละในปีงบประมาณที่ผ่านมา และร้อยละในปีงบประมาณปัจจุบัน
ทั้งที่ไม่มีการขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง และที่มีการขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง

การคิดคำนวณ

ร้อยละค่าใช้จ่ายในปี งบประมาณที่ผ่านมา คชจ. ๑/๑ รวมกับ (ร้อยละค่าใช้จ่าย งบประมาณปัจจุบัน คชจ. ๒/๑ รวม คชจ. ๓/๑ (ถ้ามี))

หารด้วย

สอง

$38.08 + 36.08$

74.16

๒

ดังนั้น คิดเป็นค่าเฉลี่ยประมาณการภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ 37.08

หมายเหตุ (๑) คชจ. ๑/๑ ร้อยละ 38.08

(๒) คชจ. ๓/๑ ร้อยละ 36.08

** ผลรวมหารด้วยสอง

ขอรับรองเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

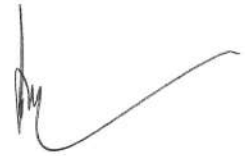
(ลงชื่อ)



(นางสาวสุนันทา พุนน้อย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



(นางศิริรัตน์ รักดีไทย)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)



(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)

ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

(ลงชื่อ) พ.ต.อ.



(วิธ มุทสินธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

คชจ. ๖

แบบรายได้ที่รับจริง
ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด
ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

๑. มีรายได้ที่รับจริงไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด ในปีงบประมาณที่ผ่านมา
แยกเป็นรายการ ดังนี้

- | | | | |
|---------------------------------------|-------|---------------|-----|
| (๑) ภาษีอากร | จำนวน | ๓,๔๓๓,๕๓๕.๒๔ | บาท |
| (๒) ค่าธรรมเนียมค่าปรับและใบอนุญาต | จำนวน | ๖๒๘,๔๐๕.๖๐ | บาท |
| (๓) รายได้จากทรัพย์สิน | จำนวน | ๑๙๕,๔๘๙.๑๖ | บาท |
| (๔) รายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์ | จำนวน | | บาท |
| (๕) รายได้เบ็ดเตล็ด | จำนวน | ๑๑,๗๙๗.๔๖ | บาท |
| (๖) ภาษีจัดสรร | จำนวน | ๒๙,๗๑๘,๖๕๐.๐๗ | บาท |

รวมเป็นเงินรายได้ที่รับจริงในปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๓๓,๙๘๗,๘๗๗.๕๓ บาท

(หมายเหตุ การจ่ายเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดในปีงบประมาณที่ผ่านมา)

ขอรับรองเป็นข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุนันทา พุนน้อย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



(นางศิริรัตน์ รักดีไทย)

ผู้อำนวยการกองคลัง

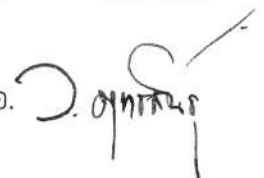
(ลงชื่อ)



(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)

ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

(ลงชื่อ) พ.ต.อ.



(วิธ มุทธสินธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

(หมายเหตุ เพื่อให้ทราบยอดเงินรายได้ที่รับจริงที่ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้หรือเงินอื่นใด ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งยอดเงินดังกล่าวนำไปใช้จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

แบบสรุปการรับรองภาระค่าใช้จ่ายฯ

แบบสรุปการรับรองภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ประกอบการกำหนด/ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....

ตามที่มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ แจ้งชักข้อแนะนำทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และชักข้อแนะนำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ระบบแท่ง นั้น

เทศบาลตำบลนาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ขอรับรอง ดังนี้

๑. ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง ตามกรอบแผนฯ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๘

๒. ในปีงบประมาณปัจจุบัน มีประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง ตามกรอบแผนฯ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลฯ คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘๘

๓. ในปีงบประมาณปัจจุบัน มีประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง ตามกรอบแผนฯ โดยคิดรวมกับตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ในครั้งนี้ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๙

ทั้งนี้ ในการคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว ได้คิดคำนวณตามขั้นตอน วิธีการและแนวทาง ที่กฎหมายประกาศ หลักเกณฑ์ มติ ก.กลาง มติ ก.ท.จ.อุดรธานี และหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณีที่ได้กำหนดไว้ และเป็นข้อมูลที่ต้องทุกประการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรอง

(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

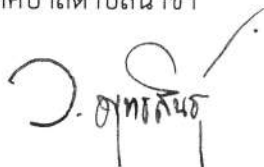


ผู้รับรอง

(นายสุรเสกข์ บุญฉิม)

ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

(ลงชื่อ) พ.ต.อ.



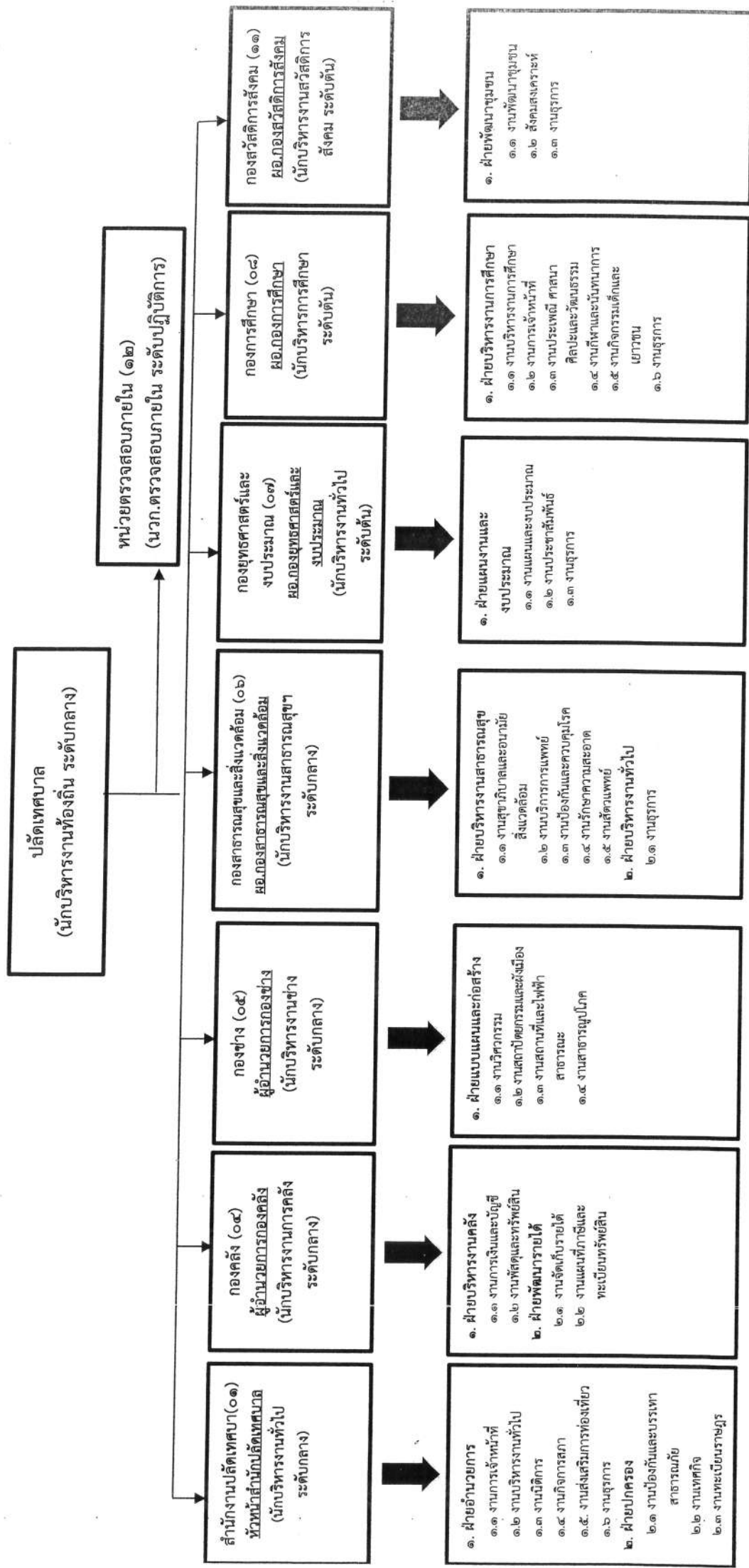
ผู้รับรอง

(วิธ มุทธสินธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาข้าว



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังคน			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายสุรเสถียร บุญนิมิต	ป.โท	๗๓-๒-๐๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๒-๐๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘๐,๗๖๐ (๕๖,๗๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔๘,๗๖๐
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)											
๓	นายธรรมรัตน์ บัณฑิต	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑-๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑-๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๔๙,๐๐๐ (๔๕,๗๕๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๘๓,๕๐๐
๔	นายเกียรติ เจริญ	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑-๐๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑-๐๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๒๕๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๐,๒๕๐
๕	นายเชตโสภณ ค่อมสิงห์	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑-๐๑๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑-๐๑๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๐๗,๕๐๐
๖	นางสาวสุนันทา พูนน้อย	ป.โท	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑-๐๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑-๐๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๕๕,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๕,๐๐๐
๗	(ว่างเดิม)	-	-	-	-	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑-๐๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มเติม
๘	อุทัยประจักษ์ นที	ป.วท.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑-๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑-๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(ยุบเลิก)
๙	พนักงานงานช่างเทคนิค นายอภิรักษ์ ชาวกล้า	ป.ตรี	-	พนักงานช่างยนต์ (ถ่ายโอน)	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๐	นางสาวกมลวรรณ น้าใส	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๗,๒๕๐ (๑๙,๗๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๗,๒๕๐
๑๑	นางสาวสุริรัตน์ ขุติ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๔,๖๕๐ (๑๓,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๔,๖๕๐
๑๒	นายปิยะวัฒน์ สอนราช	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๑๒๐ (๑๓,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๖,๑๒๐
๑๓	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มเติม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป นายปิโรศ คำดา	ป.๒	-	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	-	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายไมตรี สนิมคำ	ม.๒	-	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	-	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายคำโหม ชัยมี	ป.๒	-	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	-	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	(ว่างเดิม)	-	-	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	-	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	-	-	-	(ยุบเลิก)
๑๘	(ว่างเดิม)	-	-	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	-	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	-	-	-	(ยุบเลิก)
๑๙	(ว่างเดิม)	-	-	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	-	พนักงานระดับเพ็ลิ่ง	-	-	-	-	(ยุบเลิก)
๒๐	นายวิชิต สนิมคำ	ปวส.	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	กองคลัง (๑๔)											
๒๑	นางศิริรัตน์ ภักดีไทย	ป.โท	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๗๒๕,๕๐๐ (๖๐,๔๕๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๘๕๙,๘๐๐
๒๒	นางสาวสมปราษฎย์ วงศ์บุทโธ	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๗,๓๒๐
๒๓	นางสาวยุวดี วงษ์ขมภู	-	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๐,๓๒๐
๒๔	นายพินิจ ประโมเมตา	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๒๒,๒๕๐ (๑๘,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๕๐
๒๕	นางสาวมาลีสา น้าใส	ปวส.	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางทิพย์ประพันธ์ สีดาหัว	อ.บ.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๒๙,๘๐๐ (๑๙,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๙,๘๐๐
๒๗	นางสาวปิยะนุช พุทธาษา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๑,๒๐๐ (๑๕,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๑,๒๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าที่ปรับปรุงใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๘	นายธนิน จันทระ	ม.๓	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๒๙	นางพงษ์ชนพพร น้อยวัน	ป.โท	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๕๕๔,๗๒๐ (๔๖,๕๖๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗๓,๑๒๐
๓๐	(ว่างเดิม)	-	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๑	นายเจนภพ ชัยภูมิ	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๗๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๓๒	นายไพรัช โลมาอินทร์	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๓๓	(ว่างเดิม)	-	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง.	๒๗๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๔	ลูกจ้างประจำ นายวีระศักดิ์ ชมภูนิมิตร	ปวช	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวชลิดา ธาตุชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐X ๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๓๖	นายพิสิษฐ์ ไสโรธรณ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๑,๒๐๐ (๑๕,๑๐๐X ๑๒)	-	-	๑๘๑,๒๐๐
๓๗	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๘	นายไพฑูรย์ แก้วพงษา	ม.๓	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	๑๘๔,๐๘๐ (๑๕,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๔,๐๘๐
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายสรรพยา ชันดา	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายสมัย สาริโต	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๒	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)											
๔๒	นางกัญญา ชูคำ	ป.โท	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขฯ)	กลาง	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขฯ)	กลาง	๕๔๙,๐๐๐ (๔๕,๗๕๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๔๓,๔๐๐
๔๓	(ว่างเดิม)	-	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาขา (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาขา (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๔๔	นายวีระพิชญ์ คณาศรี	ป.โท	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๑๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๔,๑๖๐
๔๕	นางสาวกฤติ เจือจันทร์	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๔๖	อุกฉ่างประจักษ์ นายบุญหล่อ ไชยคำหาญ	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๔๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวอุไรวรรณ คนยัง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๙,๒๐๐ (๑๔,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๙,๒๐๐
๔๘	นายมิตรไชย ไนรา	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๘๗,๕๖๐ (๑๕,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๗,๕๖๐
๔๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายประยง เทียงแท้	ป.๖	-	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๕๐	นายวีระยุทธ ใต้เมืองปักษ์	ปวส.	-	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๕๑	(ว่างเดิม)	-	-	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๒	(ว่างเดิม)	-	-	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๓	(ว่างเดิม)	-	-	คนงานเกษตร	-	-	คนงานเกษตร	-	-	-	-	(ยุบเลิก)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๕๔	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๕	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)											
๕๖	นางสุภาวดี นามกุล	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐ x ๑๒)	-	๕๖๔,๖๕๐
๕๗	นางธัญวลัย หาศิริ	ป.โท	๗๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๔,๖๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๗๔,๑๖๐
๕๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๙	นางสาวณิราภรณ์ พงชนัน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๐,๑๖๐ (๑๔,๑๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๕๘	กองการศึกษา (๑๘)											
(ว่างเดิม)		-	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๕๙	นางเกษร โพทอง	ป.โท	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๔๐,๖๕๐
๖๐	นายยุทธนา มูลสิทธิ์	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๗๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๖๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาข้าว											
นางวาสนา ศรีมันตะ	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๔	ครู	คศ.๒	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๔	ครู	คศ.๒	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๔	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
นางสาวอนงค์ น้อยมะลิวัน	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๐	ครู	คศ.๑	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๐	ครู	คศ.๑	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๐	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
(ว่างเดิม)		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาข้าว	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาข้าว	-	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
นางไพวรรณ ส่องโสม	ป.ตรี	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวัน												
นางจาวรรณ วะจีประชี	ป.โท	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๔	ครู	คศ.๓	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๔	ครู	คศ.๓	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๔	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
(ว่างเดิม)		-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๖๗	(ว่างเดิม)	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	รออนุมัติ
๖๘	(ว่างเดิม)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดอัมพวัน	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดอัมพวัน	-	-	-	-	จากกรมฯ
๖๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รออนุมัติ
๗๐	นางสาวปัทมา ยาทูธา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	จากกรมฯ
๗๑	นางสาวศรีทอง วรณโสม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	จ่ายจาก
๗๒	นายคมสันติ ดวงตาผา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๓	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	ป.โท	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐ X ๑๒)	-	จ่ายจาก
๗๔	นางสาวกนกกร ภัทรอนันชัย	ป.โท	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	เงินอุดหนุน
๗๕	นายอังกูร คณสุช	ป.ตรี	๗๓-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๗๓-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	จ่ายจาก
๗๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๗๗	นางสาวเกษสุรีย์ ไม่เศร้า	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	จ่ายจาก
๗๘	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	ป.ตรี	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๗๙	นางสาวณิชาพร อุปพงษ์	ป.ตรี	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	จ่ายจาก
๘๐												

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลนาข่า กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้อง กับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลนาข่าจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วน อื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับ การทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็น ราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้ง อำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยง กันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทาง โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถ

ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาข่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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 ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

.....



คำสั่งเทศบาลตำบลนาข้า

ที่ ๒๙๒ /๒๕๖๖

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

ด้วยเทศบาลตำบลนาข้าจะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาข้าประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาข้า | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล เพื่อบังเกิดผลดีต่อทางราชการ คำสั่งใดที่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ ให้ใช้คำสั่งนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

พันตำรวจเอก

วิธ มุทธสินธุ์

นายกเทศมนตรีตำบลนาข้า



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๔๒๒๑ ๘๐๒๓ ต่อ ๑๕

ที่ อด ๖๓๔๐๑ / วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

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

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลนาซ่า ที่ ๒๙๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล เพื่อบังเกิดผลดีต่อทางราชการ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังกล่าวข้างต้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่านประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน ในวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมศูนย์ผลิตและจำหน่ายหัตถกรรมพื้นบ้าน เทศบาลตำบลนาซ่า

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

พันตำรวจเอก

(วิช มุทธสินธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาซ่า

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมศูนย์ผลิตและจำหน่ายหัตถกรรมฯ เทศบาลตำบลนาข้า
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	พ.ต.อ. วิธ มุทธรินทร์	นายกเทศมนตรีตำบลนาข้า ประธานกรรมการ	พ.ต.อ. วิธ มุทธรินทร์	
๒	นายสุรเสกข์ บุญนิม	ปลัดเทศบาล กรรมการ	นายสุรเสกข์ บุญนิม	
๓	นางศิริรัตน์ ภักดีไทย	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	นางศิริรัตน์ ภักดีไทย	
๔	นายพงษ์ชนพฤทธิ์ น้อยวัน	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	นายพงษ์ชนพฤทธิ์ น้อยวัน	
๕	นางกษญา ชูดำ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข กรรมการ	นางกษญา ชูดำ	
๖	นางสุภาวดี นามกุล	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ กรรมการ	นางสุภาวดี นามกุล	
๗	ว่าที่ร้อยตรีภานุส์ ศรีไตรเรือง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ กรรมการ	ว่าที่ร้อยตรีภานุส์ ศรีไตรเรือง	
๘	นายวีระพิชญ์ คณาศรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	นายวีระพิชญ์ คณาศรี	
๙	นายธรรมรัตน์ บัณฑิตา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการและเลขานุการ	นายธรรมรัตน์ บัณฑิตา	
๑๐	นายเกียรติ เจริญ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ผู้ช่วยเลขานุการ	นายเกียรติ เจริญ	
๑๑	นางสาวสุนันทา พูนน้อย	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ	นางสาวสุนันทา พูนน้อย	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ศูนย์ผลิตและจำหน่ายหัตถกรรมพื้นบ้านเทศบาลตำบลนาข่า

ผู้มาประชุม

๑. พ.ต.อ. วิธ มุทสินธุ์	นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า	ประธานกรรมการ
๒. นายสุรเสกข์ บุญฉิม	ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า	กรรมการ
๓. นางศิริรัตน์ ภักดีไทย	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายพงษ์ชนพฤทธิ์ น้อยวัน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางกษญา ชูดำ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. นางสุภาวดี นามกุล	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	กรรมการ
๗. นายวีระพิชญ์ คณาศรี	รรท.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. ว่าที่ร้อยตรีภานุส์ ศรีไตรเรือง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. นายธรรมรัตน์ บัณฑิตา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นายเกียรติ เจริญ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. นางสาวสุนันทา พูนน้อย	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว พ.ต.อ. วิธ มุทสินธุ์ นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า ซึ่งเป็นประธานกรรมการได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลนาข่า ที่ ๒๔๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล เพื่อบังเกิดผลดีต่อทางราชการ

๑.๒ จำนวนตำแหน่งว่างเดิมตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปัจจุบัน

ปัจจุบันเทศบาลตำบลนาข่ามีกรอบอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งว่างเดิม ทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง

๑๑ อัตรา ดังนี้

■ ประเภทข้าราชการ ได้แก่

- ๑) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๑ อัตรา (อยู่ระหว่างการขอความเห็นชอบรับโอน (ย้าย) จาก กทจ.อุดรธานี)
- ๒) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา
(อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.)
- ๓) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑ อัตรา (นักบริหารงาน
สาธารณสุข ระดับต้น) ๑ อัตรา (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.)
- ๔) ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๑ อัตรา (อยู่ระหว่าง
ให้ กสธ. จัดสอบ)
- ๕) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา (ระดับ
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

■ ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ได้แก่

- ๑) ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ๓ อัตรา
- ๒) ตำแหน่ง คนงานประจำรถบรรทุกขยะ ๒ อัตรา
- ๓) ตำแหน่ง คนงานเกษตร ๑ อัตรา

๑.๓ ประเมินการภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ ในปีงบประมาณปัจจุบัน
พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘๘

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ที่ประชุม - รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

พ.ต.อ. วิธ มุทฺธสินธุ์ - ขอเชิญฝ่ายเลขานุการรายละเอียดต่อที่ประชุมครับ

นายธรรมรัตน์ บัณฑิต - เรียนท่านนายกเทศมนตรีและกรรมการทุกท่านตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ
ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยระบุว่าแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต้องประกอบไปด้วยหัวข้อสำคัญ
๑๓ หัวข้อ คือ

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและ
ลูกจ้าง รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แจกให้กับท่านกรรมการได้ทราบแล้ว

ที่ประชุม

- รับทราบ -

๓.๒ การยุบเลิกตำแหน่ง และการขอกำหนดเพิ่ม ของส่วนราชการต่างๆ

พ.ต.อ. วิธ มุทสินธุ์ - ขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาและเสนอความเห็นครับ

๑) สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ การขอยุบเลิก ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่

(๑) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ระดับ ปฏิบัติงานชำนาญงาน)

จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น :

๑. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมิให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง เมื่อยุบเลิกตำแหน่งนี้แล้ว งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑๑ งาน จะอยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่ายปกครอง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิงจำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างเหมา จำนวน ๔ อัตรา ดังนั้น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

(๒) ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๓ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น :

๑. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมิให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง ปัจจุบัน ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง มีจำนวน ๖ อัตรา มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา และไม่มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา งานด้านการดับเพลิง มีจำนวน ๔ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ คือ ๓ อัตรา ซึ่งเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๓ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

๑.๒ การขอกำหนดเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

(๑) นิติกร ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น :

- เนื่องจากปริมาณงานด้านนิติการเพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากมากขึ้น งานด้านนิติการ มีจำนวน ๑๐ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๒ อัตรา เดิมมีหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ปฏิบัติงานด้านนิติการ ปัจจุบันไม่มีตำแหน่งนิติกร สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จึงขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นิติกร จำนวน ๑ อัตรา เพื่อช่วยเหลือหัวหน้าฝ่ายอำนวยการในงานด้านนิติการ ที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากมากขึ้น

(๒) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น :

- เนื่องจากปริมาณงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น โดยงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีจำนวน ๑๑ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา ปัจจุบัน สำนักปลัดเทศบาลไม่มีตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. เป็นผู้ประสานงาน/ติดต่อสื่อสารด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับศูนย์อำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลนาข่าและเครือข่าย
๒. เป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติการในการออกระงับเหตุด้านการกู้ชีพและการระงับสาธารณภัยต่างๆ
๓. เป็นผู้ช่วย/ผู้สนับสนุนในการฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุในระดับชุมชนและเครือข่ายระหว่างตำบล
๔. ตรวจสอบ ดูแล บำรุงรักษา เครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการระงับและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ
๕. จัดระเบียบหาบเร่แผงลอยและการจราจรในพื้นที่

๒) กองช่าง

๒.๑ การขอกำหนดเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

(๑) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น :

- เนื่องจากปริมาณงานด้านสำรวจ ออกแบบ ตรวจสอบ งานก่อสร้างสาธารณูปโภค มีปริมาณเพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยาก งานด้านสำรวจ ออกแบบ ตรวจสอบ มีจำนวน ๗ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ คือ ๑ อัตรา ปัจจุบันไม่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ สังกัด กองช่าง จึงขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยาก

(๒) ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น :

- เนื่องจากปริมาณงานด้านการบำรุงรักษา ซ่อมแซม สาธารณูปโภคในพื้นที่ มีปริมาณเพิ่มขึ้น งานด้านการบำรุงรักษา ซ่อมแซม สาธารณูปโภค เป็นส่วนหนึ่งของงานด้านวิศวกรรมโยธา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ คือ ๒ อัตรา เดิมมีวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา จึงขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อช่วยเหลืองานของวิศวกรในด้านการบำรุงรักษา ซ่อมแซม สาธารณูปโภคในพื้นที่ เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ ท่อน้ำประปา และระบบไฟฟ้า เป็นต้น

๓) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ การขอยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่

(๑) ตำแหน่ง คนงานเกษตร (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

/เหตุผลความจำเป็น :...

เหตุผลความจำเป็น :

๑. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร มีให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง คนงานเกษตร มีจำนวนงาน ๕ งาน มีหน้าที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับเกษตรกรรม เช่น การปรับปรุงบำรุงพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ การปรับปรุงทางการเกษตร การขยายพันธุ์พืช การปรับปรุงดิน และอื่นๆ ในปัจจุบันเทศบาลตำบลนาข่างยังไม่มีภาระงานด้านการปรับปรุงบำรุงพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ การปรับปรุงทางการเกษตร การขยายพันธุ์พืช และการปรับปรุงดินดังกล่าว ดังนั้น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง คนงานเกษตร จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

๓.๒ การขอกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่

(๑) คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น :

- เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีปริมาณงานด้านการเก็บข้อมูล และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะในระดับครัวเรือน/ชุมชน การเก็บเงินค่าธรรมเนียมการขนถ่ายขยะ การดูแลรักษาภาชนะรองรับขยะมูลฝอยในชุมชนตามสถานที่ต่างๆ การช่วยเหลือสนับสนุนงานการป้องกันโรคติดต่อต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า หรือโรคอุบัติใหม่ต่างๆ เป็นต้น โดยมีจำนวนงานทั้งสิ้น ๔ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา เดิมไม่มีตำแหน่งคนงานในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งคนงาน ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

คณะกรรมการ - (คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาและเสนอความเห็นต่างๆ)

พ.ต.อ. วิธ มุทฺธสินธุ์ - เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาและเสนอความเห็นต่างๆ แล้ว ผมขอมติที่ประชุมครับ

๑) สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ การขอยุบเลิก ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่

(๑) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๓ อัตรา

๑.๒ การขอกำหนดเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

(๑) นิติกร ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม - เห็นชอบอย่างเป็นเอกฉันท์ -

๒) กองช่าง

๒.๑ การขอกำหนดเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

(๑) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)

จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม - เห็นชอบอย่างเป็นเอกฉันท์ -

๓) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ การขอยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่

(๑) ตำแหน่ง คนงานเกษตร (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๓.๒ การขอกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่

(๒) ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม - เห็นชอบอย่างเป็นเอกฉันท์ -

พ.ต.อ. วิธ มุทฺธสินธุ์ - ขอให้ฝ่ายเลขาดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามมติของที่ประชุม เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานีต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
- ไม่มี -

พ.ต.อ. วิธ มุทฺธสินธุ์ - ถ้าไม่มีเรื่องอื่นๆ ผมขอปิดการประชุม ขอขอบคุณครับ

ปิดการประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)

นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธรรมรัตน์ บัณฑิต)

หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)

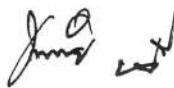


ผู้รับรองรายงานการประชุม

(ว่าที่ร้อยตรีภานุส์ ศรีไตรเรือง)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม/กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายวีระพิชญ์ คณาศรี)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา/กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นางสุภาวดี นามกุล)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์/กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางกษญา ชูดำ)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข/กรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายพงษ์ธนพดท์ น้อยวัน)

ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นางศิริรัตน์ รักดีไทย)

ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายสุรเสกข์ บุญนิม)

ปลัดเทศบาลตำบลนาข่า

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(ลงชื่อ) พันตำรวจเอก

(วิท มุทธสินธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาข่า

ผู้รับรองรายงานการประชุม

แบบสรุปข้อมูลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลนาข้าว
 ประกอบการประชุม ก.ท.จ.จังหวัดอุดรธานี

เทศบาล อำเภอ (ประเภท) /รายได้ (ทั้งหมด)	ข้อมูลจำนวนบุคลากร (ครอง/ว่าง)					คชจ.ฯ ประมาณ การตาม กรอบแผนฯ ปัจจุบัน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก /เปลี่ยนแปลง	รายการ ขอเพิ่ม หรือยุบเลิก หรือเปลี่ยน แปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบพิจารณาประกอบด้วย	ความเห็น ของ อนุกรรมการ ก.ท.จ. อุดรธานี
	พนักงาน ท้องถิ่น/ ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง							
			พล.	ทักษะ	คุณวุฒิ					
พต.นาข้าว อำเภอเมืองอุดรธานี (ประเภทสามัญ) รายได้ทั้งหมด ๕๙,๒๘๖,๙๖๐ บาท	รวม ๒๙ ครอง ๒๔ ว่าง ๕ /ครูรวม ๗ ครอง ๓ ว่าง ๔	รวม ๒ ครอง ๒ ว่าง -	รวม ๑๔ ครอง ๘ ว่าง ๖	รวม ๗ ครอง ๗ ว่าง -	รวม ๑๐ ครอง ๑๐ ว่าง -	๓๖.๐๙	สำนักปลัดเทศบาล ๑) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน เดิมภาพรวมทั้งเทศบาล มีเจ้าพนักงานป้องกันฯ ๑ อัตรา (ครอง - /ว่าง ๑) ๒. ในสำนักปลัดเทศบาล มีเจ้าพนักงานป้องกันฯ ๑ อัตรา (ครอง - /ว่าง ๑) ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา ๓. ในสำนักปลัดเทศบาล มีบุคลากร ดังนี้ พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา (๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (ครอง) (๒) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (ครอง) (๓) หัวหน้าฝ่ายปกครอง (ครอง) (๔) นักทรัพยากรบุคคล (ครอง) (๕) เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ว่าง) พนักงานจ้าง (๑) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ครอง) (๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓ อัตรา (ครอง) (๓) พนักงานดับเพลิง ๒ อัตรา (ครอง ๓ /ว่าง ๓) (๔) พนักงานวิทยุ (ครอง) ๔. เหตุผลความจำเป็น ๑. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๒. เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง เมื่อยุบเลิกตำแหน่งนี้แล้ว งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑๑ งานจะอยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่ายปกครอง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิงจำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างเหมา จำนวน ๔ อัตรา ดังนั้น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	
							๒) พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอยุบเลิก ๓ อัตรา	๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน เดิมภาพรวมทั้งเทศบาล มีพนักงานดับเพลิง ๖ อัตรา (ครอง ๓ /ว่าง ๓) ๒. ในสำนักปลัดเทศบาล มีพนักงานดับเพลิง ๖ อัตรา (ครอง ๓ /ว่าง ๓) ขอครั้งนี้ ๓ อัตรา ๓. เหตุผลความจำเป็น ๑. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๒. เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง ปัจจุบัน ตำแหน่งดับเพลิง มีจำนวน ๖ อัตรา มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา และไม่มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา งานด้านการดับเพลิง มีจำนวน ๔ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ คือ ๓ อัตรา ซึ่งเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานดับเพลิงจำนวน ๓ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	

เทศบาล อำเภอ (ประเภท) /รายได้ (ทั้งหมด)	ข้อมูลจำนวนบุคลากร (ครอง/ว่าง)				คช.ฯ ประมาณ การตาม กรอบหลัง ปรับแผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอทำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก /เปลี่ยนแปลง	รายการ ขอเพิ่ม หรือยุบเลิก หรือเปลี่ยน แปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบพิจารณาประกอบด้วย ๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบันใน อบ.มีจำนวนเท่าใด (ครอง/ว่าง) ๒. ตำแหน่งซึ่งในส่วนราชการที่มีจำนวนเท่าใด ๓. ในส่วนราชการที่มีข้าราชการ/พนักงานจ้างเท่าใด (ตำแหน่งอะไรบ้าง /มีผู้ครองตำแหน่ง/ตำแหน่งว่าง เท่าใด) ๔. เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง	ความเห็น ของ อนุกรรมการ ก.ท.จ. อุดรธานี
	พนักงาน ท้องถิ่น/ ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ทักเษ	คุณวุฒิ					
						๓) นิติกร (วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ /ชำนาญการ)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน เดิมภาพรวมทั้งเทศบาล ไม่มีตำแหน่งนิติกร ๒. ในส่วนนักปลัดเทศบาล ไม่มีตำแหน่งนิติกร ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา ๓. เหตุผลความจำเป็น เนื่องจากปริมาณงานด้านนิติกรเพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากมากขึ้น งานด้านนิติกร มีจำนวน ๑๐ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๒ อัตรา เดิมมีหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ปฏิบัติงานด้านนิติกร ปัจจุบันไม่มีตำแหน่งนิติกร สังกัด สำนักปลัด เทศบาล จึงขอทำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นิติกร จำนวน ๑ อัตรา เพื่อช่วยเหลือหัวหน้าฝ่ายอำนวยการในงานด้านนิติกร ที่มีปริมาณ เพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากมากขึ้น	
						๔) ผ.น.จ.พ.ป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย (พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน เดิมภาพรวมทั้งเทศบาล ไม่มีตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. ในส่วนนักปลัดเทศบาล ไม่มีตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา ๓. เหตุผลความจำเป็น เนื่องจากปริมาณงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น โดยงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีจำนวน ๑๑ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา ปัจจุบันสำนักปลัดเทศบาลไม่มีตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย จึงขอทำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานที่ ดังต่อไปนี้ ๑. เป็นผู้ประสานงาน/ติดต่อสื่อสารด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับศูนย์อำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของเทศบาลตำบลนาข่าและเครือข่าย ๒. เป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติการในการออกระงับเหตุด้านการกฏเทศและกฏระเบียบต่างๆ ๓. เป็นผู้ช่วย/ผู้สนับสนุนในการฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุในระดัชุมชนและเครือข่ายระหว่างตำบล ๔. ตรวจสอบ ดูแล บำรุงรักษา เครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับรับทราบและรับทราบและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ๕. จัดระเบียบหาบเร่แผงลอยและการจราจรในพื้นที่	
						กองช่าง ๕) ผู้ช่วยนายช่าง เขียนแบบ (พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน เดิมภาพรวมทั้งเทศบาล ไม่มีตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๒. ในกองช่าง ไม่มีตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา ๓. ในกองช่าง มีบุคลากร ดังนี้ พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา (๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (ครอง) (๒) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ว่าง) (๓) วิศวกรโยธา (ครอง) (๔) นายช่างไฟฟ้า (ครอง) (๕) นายช่างโยธา (ว่าง)	

เทศบาล อำเภอ (ประเภท) /รายได้ (ทั้งหมด)	ข้อมูลจำนวนบุคลากร (ครอง/ว่าง)					คชจ.ฯ ประมาณ การตาม กรอบแผนฯ ปัจจุบัน	คชจ.ฯ ประมาณ การตาม กรอบหลัง ปรับแผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก /เปลี่ยนแปลง	รายการ ขอเพิ่ม หรือยุบเลิก หรือเปลี่ยน แปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบพิจารณาประกอบด้วย ๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบันใน อบท.มีจำนวนเท่าใด (ครอง/ว่าง) ๒. ตำแหน่งที่ขอในส่วนราชการที่มีจำนวนเท่าใด ๓. ในส่วนราชการที่มีข้าราชการ/พนักงานจ้างเท่าใด (ตำแหน่งอะไรบ้าง /มีผู้ครองตำแหน่ง/ตำแหน่งว่าง เท่าใด) ๔. เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง	ความเห็น ของ อนุกรรมการ ก.ท.จ. อุดรธานี
	พนักงาน ท้องถิ่น/ ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		คชจ.ฯ ประมาณ การตาม กรอบแผนฯ ปัจจุบัน						
			พป.	ทักษะ คุณวุฒิ							
										ลูกจ้างประจำ (๑) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ครอง) พนักงานจ้าง (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ครอง) (๒) ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ครอง) (๓) พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (ครอง) (๔) คนงาน ๒ อัตรา (ครอง) ๔. เหตุผลความจำเป็น เนื่องจากปริมาณงานด้านสำรวจ ออกแบบ ควบคุม งานก่อสร้างสาธารณูปโภคมีปริมาณเพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยาก งานด้านสำรวจ ออกแบบ ควบคุม มีจำนวน ๗ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ คือ ๑ อัตรา ปัจจุบันไม่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่าง เขียนแบบ ลังกัด กองช่าง จึงขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ที่เพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยาก	
							๖) คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา		๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน เดิมภาพรวมทั้งเทศบาล มีคนงาน ๒ อัตรา (ครอง ๒ /ว่าง -) ๒. ในกองช่าง มีตำแหน่ง คนงาน ๒ อัตรา ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา ๓. เหตุผลความจำเป็น เนื่องจากปริมาณงานด้านการบำรุงรักษา ซ่อมแซม สาธารณูปโภคในพื้นที่ มีปริมาณเพิ่มขึ้นงานด้านการบำรุงรักษา ซ่อมแซม สาธารณูปโภค เป็นส่วนหนึ่งของงานด้านวิศวกรรมโยธา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ คือ ๒ อัตรา เดิมมี วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา จึงขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อช่วยเหลืองานของวิศวกรในด้านการบำรุง รักษา ซ่อมแซม สาธารณูปโภคในพื้นที่ เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ ท่อน้ำประปา และระบบไฟฟ้า เป็นต้น	
							กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๗) คนงานเกษตร (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา		๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน เดิมภาพรวมทั้งเทศบาล มีคนงานเกษตร ๑ อัตรา (ครอง - /ว่าง ๑) ๒. ในกองสาธารณสุขฯ มีคนงานเกษตร ๑ อัตรา (ครอง - /ว่าง ๑) ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา ๓. ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากร ดังนี้ พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา (๑) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (ครอง) (๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ว่าง) (๓) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ครอง) (๔) นักวิชาการสาธารณสุข (ครอง) ลูกจ้างประจำ (๑) พนักงานขับรถยนต์ (ครอง) พนักงานจ้าง (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ครอง) (๒) พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ครอง) (๓) คนงานประจำรถบรรทุกขยะ ๔ อัตรา (ครอง ๒ /ว่าง ๒)	

เทศบาล อำเภอ (ประเภท) /รายได้ (ทั้งหมด)	ข้อมูลจำนวนบุคลากร (ครอง/ว่าง)					คช.ฯ ประมาณ การตาม กรอบแผนฯ ปัจจุบัน	คช.ฯ ประมาณ การตาม กรอบหลัง ปรับแผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก /เปลี่ยนแปลง	รายการ ขอเพิ่ม หรือยุบเลิก หรือเปลี่ยน แปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบพิจารณาประกอบด้วย ๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบันใน อปท. มีจำนวนเท่าใด (ครอง/ว่าง) ๒. ตำแหน่งที่ขอในส่วนราชการที่มีจำนวนเท่าใด ๓. ในส่วนราชการที่มีข้าราชการ/พนักงานจ้างเท่าใด (ตำแหน่งอะไรบ้าง /มีผู้ครองตำแหน่ง/ตำแหน่งว่าง เท่าใด) ๔. เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง ๕. เหตุผลความจำเป็น	ความเห็น ของ อนุกรรมการ ก.พ.จ. อุดรธานี
	พนักงาน ท้องถิ่น/ ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ทักษะ	คุณวุฒิ							
										๑. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร มีให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๒. เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง คนงานเกษตร มีจำนวนงาน ๕ งาน มีหน้าที่ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับเกษตรกรรม เช่น การปรับปรุงพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ การปรับปรุงทางการเกษตร การขยายพันธุ์พืช การปรับปรุงดิน และอื่นๆ ในปัจจุบัน เทศบาลตำบลนาข่ายังไม่มีการะงงานด้านการปรับปรุงพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ การปรับปรุงทางการเกษตร การขยายพันธุ์พืช และการปรับปรุงดินดังกล่าว ดังนั้น จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง คนงานเกษตรจำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน เดิมภาพรวมทั้งเทศบาล มีคนงาน ๒ อัตรา (ครอง ๒ /ว่าง -) ๒. ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไม่มีตำแหน่งคนงาน ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา ๓. เหตุผลความจำเป็น เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีปริมาณงานด้านการเก็บข้อมูลและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ ในระดับครัวเรือน/ชุมชน การเก็บเงินค่าธรรมเนียมการขนถ่ายขยะ การดูแลรักษาขยะรองรับขยะมูลฝอยในชุมชนตามสถานที่ต่างๆ การช่วยเหลือสนับสนุนงานป้องกันโรคติดต่อต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า หรือโรคอุบัติใหม่ต่างๆ เป็นต้น โดยมีจำนวนงานทั้งสิ้น ๔ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา เดิมไม่มีตำแหน่งคนงานในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งคนงาน ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	
								๘) คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน เดิมภาพรวมทั้งเทศบาล มีคนงาน ๒ อัตรา (ครอง ๒ /ว่าง -) ๒. ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไม่มีตำแหน่งคนงาน ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา ๓. เหตุผลความจำเป็น เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีปริมาณงานด้านการเก็บข้อมูลและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ ในระดับครัวเรือน/ชุมชน การเก็บเงินค่าธรรมเนียมการขนถ่ายขยะ การดูแลรักษาขยะรองรับขยะมูลฝอยในชุมชนตามสถานที่ต่างๆ การช่วยเหลือสนับสนุนงานงานป้องกันโรคติดต่อต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า หรือโรคอุบัติใหม่ต่างๆ เป็นต้น โดยมีจำนวนงานทั้งสิ้น ๔ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา เดิมไม่มีตำแหน่งคนงานในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งคนงาน ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	

แบบเสนอ กพจ.อุดรธานี พิจารณา

ตารางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เทศบาลตำบลนาข้าว

ลำดับ	เทศบาล/อำเภอ	ข้อมูลทั่วไปตามกรอบ (แผนเดิม)				ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล หลังปรับปรุงแผน ร้อยละ	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม /ยุบเลิก
		ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ผอ./รอง ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนง. จ้าง				
๑	ทด.นาข้าว อ.เมืองอุดรธานี (กรณีปรับแผน)	๒๙	๗	๓	๓๑	๓๖.๐๙	สำนักปลัดเทศบาล ๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./พง.) ๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ ๒. พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) ๓. นิติกร (ปก./ชก.) ๗๓-๒-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑ ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท คุณวุฒิ) กองช่าง ๕. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท คุณวุฒิ) ๖. คมนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๗. คมนงานเกษตร (พนักงานจ้างทั่วไป) ๘. คมนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๓ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗

ลงชื่อ
(นางสาวสุนันทา พูนน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ
(นายสุรเสกข์ บุญนิยม)
ปลัดเทศบาลตำบลนาข้าว