



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ของเทศบาลตำบลนาทวินอก  
อำเภอนาทวิ จังหวัดสกลา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙  
ปรับปรุงฉบับที่ ๑/๒๕๖๗

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙

\*\*\*\*\*

## ๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา (ก.ท.จ.สงขลา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลนาทวินอกโดยให้เทศบาลตำบลนาทวินอกจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลนาทวินอกจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลาพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลนาทวินอกแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่เทศบาลและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาทวินอกจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ ขึ้น

/๒.วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาทวินอกมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาทวินอกมีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาทวินอกตามกฎหมายจัดตั้ง เทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา (ก.ท.จ.จังหวัดสงขลา) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาทวินอก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาทวินอกสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาทวินอกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาทวินอกสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

### ๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลตำบลนาทวีนอก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลนาทวีนอก เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลนาทวีนอก รองปลัดเทศบาลตำบลนาทวีนอก/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาทวีนอก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาทวีนอก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาทวีนอก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสงขลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

/๓.๖.๒ เรื่องการ...

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลนาทวินอกมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดอัตรากรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

/-การใช้ข้อมูล...

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากต้องมีการ  
เกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process)จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้  
วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ  
จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer)  
อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์  
ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



## ๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ให้เทศบาลตำบลนาหว้านอกระบบสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน

๑.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

๑.๓ หมู่บ้านขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ

๑.๔ ถนนในตำบลยังเป็นถนนดินถนนลูกรัง และเป็นหลุมเป็นบ่อ

### ๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพ

๒.๑ มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ

๒.๒ ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน

๒.๓ ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น

๒.๔ ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย

๒.๕ ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง

๒.๖ มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด

๒.๗ ประชาชนบางครัวเรือนบริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝนน้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน

### ๓. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓.๑ การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษาครอบครัวยากจน

๓.๒ เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพังและรับภาระในการดูแลเด็ก

๓.๓ ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในดำรงชีวิต

๓.๔ เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า สารเสพติดและท้องก่อนวัยอันสมควร

๓.๕ ประชาชนกรอายุตั้งแต่ ๓๕ ปี ขึ้นไป ไม่ได้ตรวจสุขภาพประจำปี

๓.๖ ประชากรที่สูบบุหรี่ จำนวน ๑๐๐ คน ดื่มสุรา จำนวน ๒๐๐ คน

### ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑ ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน

๔.๒ ขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ

๔.๓ ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า

๔.๔ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ

๔.๕ ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน

/๔.๖ ครัวเรือน...

๔.๖ คริวเรือมีรายได้เฉลี่ยต่อปีต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท

๔.๗ ในเขตเทศบาลฯไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว

#### ๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๕.๑ การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้

๕.๒ มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการรวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาทกันในชุมชน

#### ๖. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ มีปัญหาเรื่องขยะและสัตว์เลี้ยงเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็นรำคาญ

#### ๗. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๑ ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก

## ๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาทวินนอก

ให้เทศบาลตำบลนาทวินนอก วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น อย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ประชาชนมีแหล่งน้ำและมีน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงมีคุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น
- (๒) ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา และป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้

- (๓) มีระบบระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตัน ไม่ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
- (๒) ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มน้ำตาลลดลง เช่น เบาหวาน ความดัน
- (๓) ปริมาณขยะและน้ำเสียถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
- (๔) ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง
- (๖) ควบคุมการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนการพิจารณาออกใบอนุญาตเพื่อไม่เกิดปัญหา จากการก่อสร้างอาคาร

- (๗) ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ
- (๘) มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณ ในการศึกษาเล่าเรียน

- (๙) ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี
- (๑๐) ผู้พิการได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตและทั่วถึง
- (๑๑) เยาวชนและวัยรุ่นมีอนาคตที่ดี
- (๑๒) ประชาชนที่อายุ ๓๕ ปี ขึ้นไปได้รับการตรวจสุขภาพทุกคน
- (๑๓) ประชาชนเลิกสูบบุหรี่และเลิกดื่มสุรา

### ๕.๓ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ประชาชนสามารถวางแผนการดำเนินงานได้เอง
- (๒) มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
- (๓) ร้านค้าแผงลอยมีสถานที่ในการขายจำหน่ายสินค้า
- (๔) ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น

/(๕) ค่าแรง...

- (๕) ค่าแรงสูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการจ้างงานมากขึ้น
- (๖) ไม่มีครัวที่ตกเกณฑ์มาตรฐานรายได้
- (๗) มีแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาลและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

**๕.๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) มีระบบควบคุมการจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบเพื่อเตือนให้ระมัดระวัง
- (๒) มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและส่วนราชการ เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิดการให้น้ำ อปพร. ควบคุมและระงับเหตุทะเลาะวิวาท

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปัญหาขยะและสัตว์เลี้ยกลดลง ประชาชนสามารถกำจัดขยะและมูลสัตว์ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ยกย่องเชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกลืมและคงอยู่สืบไป

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ร่วมมือและประสานงานกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลนาทวินอกจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลนาทวินอกนำภารกิจที่วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ

**ภารกิจหลัก**

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

**ภารกิจรอง**

๑. จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และระบายน้ำ
๓. การสาธารณสุข โภคและสิ่งก่อสร้างอื่น
๔. การสาธารณสุขการ
๕. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๖. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๘. การจัดการศึกษา
๙. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๐. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๑. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๒. การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๓. การส่งเสริมกีฬา
๑๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๖. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๗. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๑๘. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๙. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๐. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

/๒๑. การรักษาความ...

๒๑. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพและ  
สาธารณูปโภคสถานอื่นๆ

๒๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒๓. การผังเมือง

๒๔. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๒๕. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๒๖. การควบคุมอาคาร

๒๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒๘. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒๙. กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

#### ๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนาหว้าเป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๓ อัตรา

ฯลฯ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

## ๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</b> <b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b> -งานการเจ้าหน้าที่ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานนิติการ -งานบริหารงานทั่วไป <b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</b> -งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ	<b>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</b> <b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b> -งานการเจ้าหน้าที่ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานนิติการ -งานบริหารงานทั่วไป <b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</b> -งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ	
<b>๒. กองคลัง</b> <b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี <b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b> -งานพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <b>๒.๓ งานธุรการ</b>	<b>๒. กองคลัง</b> <b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี <b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b> -งานพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <b>๒.๓ งานบริหารงานทั่วไป</b>	
<b>๓.กองช่าง</b> <b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b> -งานวิศวกรรมโยธา -งานสถาปัตยกรรม -งานผังเมือง <b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b> -งานสาธารณูปโภค -งานการโยธา -งานผลิต <b>๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป</b>	<b>๓.กองช่าง</b> <b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b> -งานวิศวกรรมโยธา -งานสถาปัตยกรรม -งานผังเมือง <b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b> -งานสาธารณูปโภค -งานการโยธา -งานผลิต <b>๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป</b>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๔.กองการศึกษา</b> <b>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b> -งานแผนและโครงการ -งานการศึกษาปฐมวัย <b>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <b>๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป</b>	<b>๔.กองการศึกษา</b> <b>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b> -งานแผนและโครงการ -งานการศึกษาปฐมวัย <b>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <b>๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป</b>	
<b>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	

## ๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## ๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆงานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างงานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างงานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างงานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

/กองช่าง...



### ๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง และไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำประวัติเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### ๔. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

### ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ให้ เทศบาลตำบลนาทวีนอก นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (พนักงานเทศบาล)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (พนักงานเทศบาล)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
  - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
  - เงินวิทยฐานะ
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นแต่ละปี กรณีมีนครองตำแหน่ง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่กำหนดขึ้นใหม่(เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) +(๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔)+(๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้เทศบาลตำบลนาทวีนอกวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลนาทวีนอกและเพื่อให้ การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง  เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาล)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานประจำรถพยาบาล	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง  เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการพัฒนาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน (ปฏิบัติงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา ลงชื่อ วันที่
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ. ลงชื่อ วันที่
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ. ลงชื่อ วันที่
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถตักหน้า-ขุดหลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา ลงชื่อ วันที่

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง  เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละ ๑ ตำแหน่ง ( ๕ ศูนย์)	-	๕	๕	๕	+๕	-	-	"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว"
ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐๓	๑๐๗	๑๐๗	๑๐๗	๔	๐	๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๘๒,๐๐๐	(๕๔,๐๙๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๐๘๐	(๓๙,๐๘๐)
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๐,๙๖๐	๕๕๓,๘๘๐	๕๖๗,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๓๒,๖๘๐	๕๔๙,๓๖๐	๕๖๖,๘๘๐	(๔๑,๕๕๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๘	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๘,๘๔๐)
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๑๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๔๒๐)
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๔๑๓,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๔๒๖,๔๘๐	๔๓๙,๖๘๐	๔๕๓,๔๘๐	(๓๔,๔๓๐)
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	(๑๕,๘๐๐)
๑๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๘,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๓,๔๔๐	๒๐๑,๒๔๐	(๑๔,๙๐๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐	(๑๒,๒๑๐)
๑๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๖๑,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๒,๕๒๐	๒๘๓,๔๔๐	๒๙๔,๘๔๐	(๒๑,๘๓๐)
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๘๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๐๓,๖๔๐	(๑๕,๐๗๐)
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๒๐๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๙,๖๐๐	(๑๔,๐๓๐)
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถดับเพลิง)	-	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๑๖๐	๒๘๖,๒๐๐	(๒๑,๑๙๐)
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถขยะ)	-	๑	๑	๒๘๓,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๒๙๔,๖๐๐	๓๐๖,๔๘๐	๓๑๘,๘๘๐	(๒๓,๖๐๐)
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถขยะ)	-	๑	๑	๒๓๕,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๙๒๐	๒๕๕,๗๖๐	๒๖๔,๙๖๐	(๑๙,๖๒๐)
๒๔	การโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๕	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๖	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๑	คณงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๒	คณงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๓	คณงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาล)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๕	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาล)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๖	พนักงานประจำรถพยาบาล	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๐	๐	๐	-๑	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	
๓๗	พนักงานประจำรถพยาบาล	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๘	พนักงานประจำรถพยาบาล	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๙	พนักงานประจำรถพยาบาล	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๔	คณงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๕	คณงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๖	คณงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๗	คณงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๘	คณงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๕๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๕๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๕๒	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	(๑๗,๘๘๐)
๕๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๙๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๓๓,๐๘๐	(๓๒,๗๙๐)
๕๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๒๐)
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	(๒๒,๙๒๐)
๕๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๙๘,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๒,๓๒๒	๑๒,๘๑๕	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๐,๓๖๒	๓๓๓,๑๗๗	(๒๔,๘๕๐)
	พนักงานจ้าง																		
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๗๙,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๒,๐๘๐	(๑๔,๙๖๐)
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๒,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๔,๑๖๐	(๑๔,๓๗๐)
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๖๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๑	คนงาน (ปฏิบัติงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน) <b>กองช่าง (๑๕)</b>	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
๖๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๖๔	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๖๕	วิศวกรโยธา	ปก/ขก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๖๖	นายช่างโยธา	ปง/ขง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๖๗	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๐๐,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๑๐	๑๒,๔๙๐	๑๗,๓๑๓	๓๑๒,๒๕๐	๓๒๔,๗๔๐	๓๔๒,๐๕๓	(๒๕,๐๒๐)
๖๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๑,๖๒๐)
๖๙	เจ้าพนักงานประปา <b>พนักงานจ้าง</b>	ปง/ขง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๗๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐	(๑๒,๒๑๐)
๗๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	๑๘๐,๒๔๐	(๑๓,๓๔๐)
๗๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง(รถตักหน้าขุดหลัง)	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๗๓	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	๑	๑	๑๗๕,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๗,๘๘๐	(๑๔,๖๕๐)
๗๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๔๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๕๐)
๗๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๘	คนงาน <b>กองการศึกษา (๐๘)</b>	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๘๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๒,๖๘๐	๕๔๙,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)
๘๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๘๒	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	(๒๒,๑๗๐)
๘๓	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	(๒๐,๓๒๐)
๘๔	เจ้าพนักงานธุรการ <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(แต่ละแห่ง)</b>	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)
๘๕	<b>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>	-	-	๕	-	-	๕	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘๖	ครู <b>พนักงานจ้าง</b>	-	๗	๗	-	-	๗	๗	๗	-	-	-							
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๗๓,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๙๙,๔๘๐	(๑๔,๔๗๐)
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๗๓,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๙๙,๔๘๐	(๑๔,๔๗๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๗๐,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๘๔,๖๘๐	๑๙๒,๑๒๐	(๑๔,๒๒๐)
๙๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๙๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๙๒	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๙๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๙๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๙๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๙๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๙๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๙๘	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๒๐)
(๔)	รวม		๑๐๓	๙๕	๒๑,๔๙๔,๖๔๔	๕๒๒,๐๐๐	๑๐๗	๑๐๗	๑๐๗	๔	๐	๐	๖๑๕,๓๗๐	๖๓๒,๐๑๒	๖๕๔,๘๔๘	๒๒,๕๒๔,๐๑๐	๒๓,๑๕๖,๐๒๒	๒๓,๘๑๐,๘๗๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๓,๓๗๘,๖๐๒	๓,๔๗๓,๔๐๓	๓,๕๗๑,๖๓๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๕,๙๐๒,๖๑๒	๒๖,๖๒๙,๔๒๕	๒๗,๓๘๒,๕๐๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๘.๐๙	๓๗.๓๐	๓๖.๕๒	

คำอธิบาย :  
=  $\frac{25,902,612}{68,000,000} \times 100\%$   
= 38.09%

คำอธิบาย :  
=  $\frac{26,629,425}{71,400,000} \times 100\%$   
= 37.30%

คำอธิบาย :  
=  $\frac{27,382,500}{74,970,000} \times 100\%$   
= 36.52 %

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	<b>พนักงานเทศบาล</b> สิบตำรวจโทประยงค์ ขวัญทอง	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๔๙,๐๘๐ (๕๔,๐๙๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๘๑๗,๐๘๐
๒	นายกันดินันท์ จิตเลขา	ปริญญาโท (รัฐศาสตรการปกครอง)	๕๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙๐๘๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
<b>ส่วนนักปลัดเทศบาล</b>												
๓	<b>พนักงานเทศบาล</b> นายขออิริย์ หล้าหลี่	ปริญญาตรี (การบริหารธุรกิจ)	๕๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๔	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b> <b>พนักงานเทศบาล</b> นางเพ็ญประภา คุ่มผล	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐×๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๑๒)	-	๕๒๔,๕๒๐
๕	<b>งานการเจ้าหน้าที่</b> นางสาวกัมขชา สุภาวะไทร	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๕๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๔๔๘,๙๒๔ (๓๗,๔๑๐×๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๔
๖	<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b> นางสาวสุรีวรรณ เกสโร	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๕๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐×๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๗	<b>งานนิติการ</b> นางสาวเพ็ญระวี ทองแดง	ปริญญาตรี (นิติศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๕๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐×๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๘	<b>งานบริหารงานทั่วไป</b> นางสาวนีย์ เติตฉิม	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๕๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐×๑๒)	-	-	๔๑๓,๑๖๐
๙	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> <b>งานบริหารงานทั่วไป</b> นางกรรณิกา สุวรรณอารี	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๘,๘๐๐ (๑๔,๙๐๐×๑๒)	-	-	๑๗๘,๘๐๐
๑๐	นายพิพัฒน์ บาวสหัด	ปริญญาตรี (พัฒนาสังคม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๖,๕๒๐ (๑๒,๒๑๐×๑๒)	-	-	๑๔๖,๕๒๐
๑๑	นายนพดล โส๊ะอุ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๐,๘๔๐ (๑๕,๐๗๐×๑๒)	-	-	๑๘๐,๘๔๐
๑๒	นายชัยยุทธ แหะเหลง	ประถมศึกษาปีที่ (ป.6)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐×๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นางวิภาวณี บัวพันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายโอภาส อินทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายกิบลี เจะเต็ง	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	<u>ฝ่ายปกครอง</u> <u>พนักงานเทศบาล</u> นางกุลธิดา สิงห์หนู	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๕๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐×๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๑๒)	-	๕๑๖,๖๐๐
๑๗	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> นายสุรัชย์ ปิ่นทองพันธุ์	ปริญญาตรี (อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	๕๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐×๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐
๑๘	<u>งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</u> นางเรวดี สุขอนันท์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๕๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐×๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๑๙	<u>งานสังคมสงเคราะห์</u> นางสาวขวัญตา มุละ๊ะ	ปริญญาตรี ( วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๕๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๕๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๕๐×๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๒๐	<u>งานบริหารงานสาธารณสุข</u> นางมธุราณี ชุมศรี	ปริญญาตรี (การแพทย์แผนไทย)	๕๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๕๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐×๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๒๑	<u>งานส่งเสริมสุขภาพ</u> นางชลลว ลาเม้าะ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๕๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	๕๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐×๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๒๒	นางโนรีย์ เสาธงใหญ่	ปริญญาตรี (สาธารณสุขบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	๕๗-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐×๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๒๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> นายเสกสรรค์ ทองเกลี้ยง	ปวส. (สาขาก่อสร้าง)	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถดับเพลิง)	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถดับเพลิง)	-	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐×๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๒๔	<u>งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</u> นายอริสมันต์ จิโอน	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๑,๙๖๐ (๒๑,๘๓๐×๑๒)	-	-	๒๖๑,๙๖๐
๒๕	<u>งานบริหารงานสาธารณสุข</u> นายพิเชษฐ เล็บเล	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถขยะ)	-	๒๘๓,๒๐๐ (๒๓,๖๐๐×๑๒)	-	-	๒๘๓,๒๐๐
๒๖	นายสนิท ขมิโดย	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถขยะ)	-	๒๓๕,๔๔๐ (๑๙,๖๒๐×๑๒)	-	-	๒๓๕,๔๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๗	พนักงานจ้างทั่วไป งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายอาซีน บุเส็น	ปริญญาตรี (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายปัญญาพล บาวสัดดี	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายยุทธนา หมัดอาด้า	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)		พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐			-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายธิวันท์ เส้นหมุด	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นางสาวชูฮาดา ชะเดหรี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายสุรสิทธิ์ ชะเดหรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	งานสังคมสงเคราะห์ นางสาวอัมพา ดุหลายะแม	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	งานบริหารงานสาธารณสุข นายทวีศักดิ์ หัดหลี	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายอดิเรก เอียดแอ	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘			-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายธีรวัฒน์ หมัดอาด้า	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐			-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นางสาวชนากานต์ ทองเกตุ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	งานส่งเสริมสุขภาพ นายเด่นนรินทร์ ขวัญทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาล)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาล)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๓	นายธีรวิทย์ หะยีสามาะ	ปริญญาตรี (อิสลามศึกษา)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาล)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาล)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายทรงสิทธิ์ หล้าหลี่	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	พนักงานประจำรถพยาบาล	-	-	พนักงานประจำรถพยาบาล	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายธวัชชัย บาเต๊ะ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	พนักงานประจำรถพยาบาล	-	-	พนักงานประจำรถพยาบาล	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายสุรียา เตะ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	พนักงานประจำรถพยาบาล	-	-	พนักงานประจำรถพยาบาล	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายอนุสรณ์ ชะมิโดย	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	<b>กองคลัง</b> <b>พนักงานเทศบาล</b> นางสาวกณิศา ยี่หั่น	ปริญญาโท (เศรษฐศาสตร์บัณฑิต)	๕๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๔๙	<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> <b>พนักงานเทศบาล</b> นางสาวสุริยา โส๊ะเหล๊ะ	ปริญญาโท (บัญชีมหาบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐×๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๑๒)	-	๔๘๐,๒๔๐
๕๐	<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b> นางสาวโสภิตา หิรัญวดี	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๕๗-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐×๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๕๑	<b>งานการเงินและบัญชี</b> นางสาวมาลัย นุ้ยเป็นไผ่	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ชง	๕๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ชง	๓๙๓,๔๘๐ (๓๒,๗๙๐×๑๒)	-	-	๓๙๓,๔๘๐
๕๒	<b>ลูกจ้างประจำ</b> <b>งานการเงินและบัญชี</b> นางอุรา ไช้มุข	ปริญญาตรี  (ครุศาสตรบัณฑิต)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๙๘,๒๐๐ (๒๔,๘๕๐×๑๒)	-	-	๒๙๘,๒๐๐
๕๓	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> <b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b> นางสาวนฤติดา วงศ์งาม	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๙,๕๒๐ (๑๔,๙๖๐×๑๒)	-	-	๑๗๙,๕๒๐
๕๔	<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b> <b>พนักงานเทศบาล</b> นางศิริรัตน์ จันทรคง	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป (บัญชี)	๕๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐×๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๑๒)	-	๓๖๗,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๕	<u>งานพัฒนารายได้</u> นายพงษ์ศักดิ์ หวันโສະ	ปริญญาตรี	๕๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๕๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐×๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๕๖	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>งานพัฒนารายได้</u> นางสาวเจนจิรา ไชยจัน	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๒,๔๔๐ (๑๔,๓๗๐×๑๒)	-	-	๑๗๒,๔๔๐
๕๗	นางสาวพรกมล พรหมชาย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐×๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> <u>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u> นางสาวรัฐดาพร จันทระประดิษฐ์	ปวส.(การบัญชี)	-	คนงาน (ปฏิบัติงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	<u>พนักงานเทศบาล</u> <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> นางสาวศศิธร ตั้งโชควัฒนะ	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๕๗-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐×๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๖๐	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> <u>งานบริหารงานทั่วไป</u>		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	<u>กองช่าง</u> <u>พนักงานเทศบาล</u> นายอริวัฒน์ คชรัตน์	ปริญญาตรี ทล.บ.(การผังเมือง)	๕๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๖๒	<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> <u>พนักงานเทศบาล</u> นายธีระวัฒน์ แก้วทอง	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๕๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐×๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑๕๐๐*๑๒)	-	๔๒๗,๓๒๐
๖๓	<u>งานวิศวกรรมโยธา</u>		๕๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก		วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖๔			๕๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๕๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๖๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>งานสถาปัตยกรรม</u> นายเกาฮัร หนัดสู	ปริญญาตรี (วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๔๙,๔๐๐ (๑๒,๔๕๐×๑๒)	-	-	๑๔๙,๔๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๖	<b>งานผังเมือง</b> นางสาวสุสติ หวังป้อม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	๑๗๕,๘๐๐ (๑๔,๖๕๐×๑๒)	-	-	๑๗๕,๘๐๐
๖๗	<b>ฝ่ายการโยธา</b> <b>พนักงานเทศบาล</b>		๕๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๖๘	<b>งานการโยธา</b> นายณัฐพงศ์ แก้วคำ	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง	๕๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง	๓๐๐,๒๔๐ (๒๕,๐๒๐×๑๒)	-	-	๓๐๐,๒๔๐
๖๙	<b>งานผลิต</b>		๕๗-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง/ปง	๕๗-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง/ปง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๗๐	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> <b>งานสาธารณูปโภค</b> นายเชาวลิต หมดเล็ม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐×๑๒)	-	-	๑๖๐,๐๘๐
๗๑	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> นายสุนทร จันทร์เพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นต้น (ปวช.) (ช่างยนต์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> <b>งานการโยธา</b>		-	พนักงานงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาด กลาง(รถตักหน้า-ขุดหลัง)	-	-	พนักงานงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถตักหน้า-ขุดหลัง)	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗๓	นางสาวไลนา คูหล้ายแม	ปริญญาตรี (สถาปัตยกรรมศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๖,๗๖๐ (๑๒,๒๑๐×๑๒)	-	-	๑๔๖,๗๖๐
๗๔	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> <b>งานผลิต</b> นายมะอัฟคอน นาธาณี	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	นายธีระพงศ์ พรหมแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	นายรอมลี สุเหริน	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๗	<b>พนักงานเทศบาล</b> <b>งานบริหารงานทั่วไป</b> นายภัทรศักดิ์ เจ้าสาย	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๕๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐×๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๘	<b>กองการศึกษา</b> <b>พนักงานเทศบาล</b> นางสาวอัจฉราภรณ์ หินเมืองเก่า	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	๕๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๗๙	<b>ฝ่ายบริหารการศึกษา</b> <b>พนักงานเทศบาล</b> นางสาวจริยา ขาวหมื่น	ปริญญาโท (ครุศาสตรมหาบัณฑิต.)	๕๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐×๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๑๒)	-	๕๐๑,๑๒๐
๘๐	<b>งานแผนและโครงการ</b> นายวรวิรินทร์ มณีรัตน์	ปริญญาโท (การศึกษามหาบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๕๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐×๑๒)	-		๒๖๖,๐๔๐
๘๑	<b>พนักงานครูเทศบาล</b> <b>งานการศึกษาปฐมวัย</b> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านเคลียง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านเคลียง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านเคลียง	-	-	-	-	-
๘๒	ผู้อำนวยการศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ประจำมิฟตาฮุดดิน	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ประจำมิฟตาฮุดดิน			ผู้อำนวยการศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ประจำมิฟตาฮุดดิน	-	-	-	-	-
๘๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลนาหวีนอก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลนาหวีนอก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลนาหวีนอก	-	-	-	-	-
๘๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านลำลอง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านลำลอง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านลำลอง	-	-	-	-	-
๘๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านวังใหญ่ปลายรำ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านวังใหญ่ปลายรำ			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านวังใหญ่ปลายรำ	-	-	-	-	-
๘๖	นางสุไวย๊ะ เส็มหล่อ	ปริญญาโท ( ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	คศ.๒	๕๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	คศ.๒	๔๑๒,๙๒๐ (๓๔,๔๑๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๕๔,๙๒๐
๘๗	นางศรีสิน แก้วหนู	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต )	๕๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๓	๕๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๓	๓๘๖,๕๒๐ (๓๒,๒๑๐×๑๒)	๑๓๔,๔๐๐ (๑๑,๒๐๐×๑๒)	-	๕๒๐,๙๒๐
๘๘	นางอาฉ๊ะ หมดสุวรรณ	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔	ครู	คศ.๒	๕๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔	ครู	คศ.๒	๔๑๐,๘๘๐ (๓๔,๒๔๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๕๒,๘๘๐
๘๙	นางสุไรเราะะ ชรีดาเื้อะ	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕	ครู	คศ.๒	๕๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕	ครู	คศ.๒	๔๐๐,๕๖๐ (๓๓,๓๘๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๔๒,๕๖๐
๙๐	นางพัชรี มะหลิฝน	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๖	ครู	คศ.๑	๕๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๖	ครู	คศ.๑	๓๒๗,๖๐๐ (๒๗,๓๐๐×๑๒)	-	-	๓๒๗,๖๐๐
๙๑	นางกนกพร ภูลับ	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๗	ครู	คศ.๑	๕๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๗	ครู	คศ.๑	๓๑๖,๙๒๐ (๒๖,๔๑๐×๑๒)	-	-	๓๑๖,๙๒๐
๙๒	นางสาวสุไบดี๊ะ นุ้ยแอ	ปริญญาโท  (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ครู	คศ.๑	๕๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ครู	คศ.๑	๒๘๕,๘๔๐  (๒๓,๘๒๐×๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย นางสาวสุตา เจื่อนาแว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๙๔	ว่าที่ ร.ต.(หญิง) นันทิมา ชะเคหรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๙๕	นางหวันยาเราะ โต๊ะสา	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑๗๓,๖๔๐ (๑๔๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๖๔๐
๙๖	นางผิอะ หัดเหม	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑๗๓,๖๔๐ (๑๔๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๖๔๐
๙๗	นางนัยลา สาหมัด	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑๗๐,๖๔๐ (๑๔๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๖๔๐
๙๘	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวมูร์นี ยะโกะ	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๙	นางสาวสุรางคณา สุขแก้ว	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๐	นางสาวรุจิวรรณ สุวรรณรัตน์	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๑	นางสาวอรพรรณ สุขแก้ว	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๒	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พนักงานเทศบาล		๕๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน (๑๕๐๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๑๐๓	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ นางสาวปิยะดา คำแก้ว	ปริญญาโท (การศึกษามหาบัณฑิต) เอกจิตวิทยาการศึกษา	๕๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ชก	๕๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ชก	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๓,๘๔๐
๑๐๔	พนักงานจ้างทั่วไป		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๕	พนักงานเทศบาล งานบริหารงานทั่วไป นางสาวรัตนา สันเลม	ปริญญาตรี  ( รัฐปศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๕๗-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐

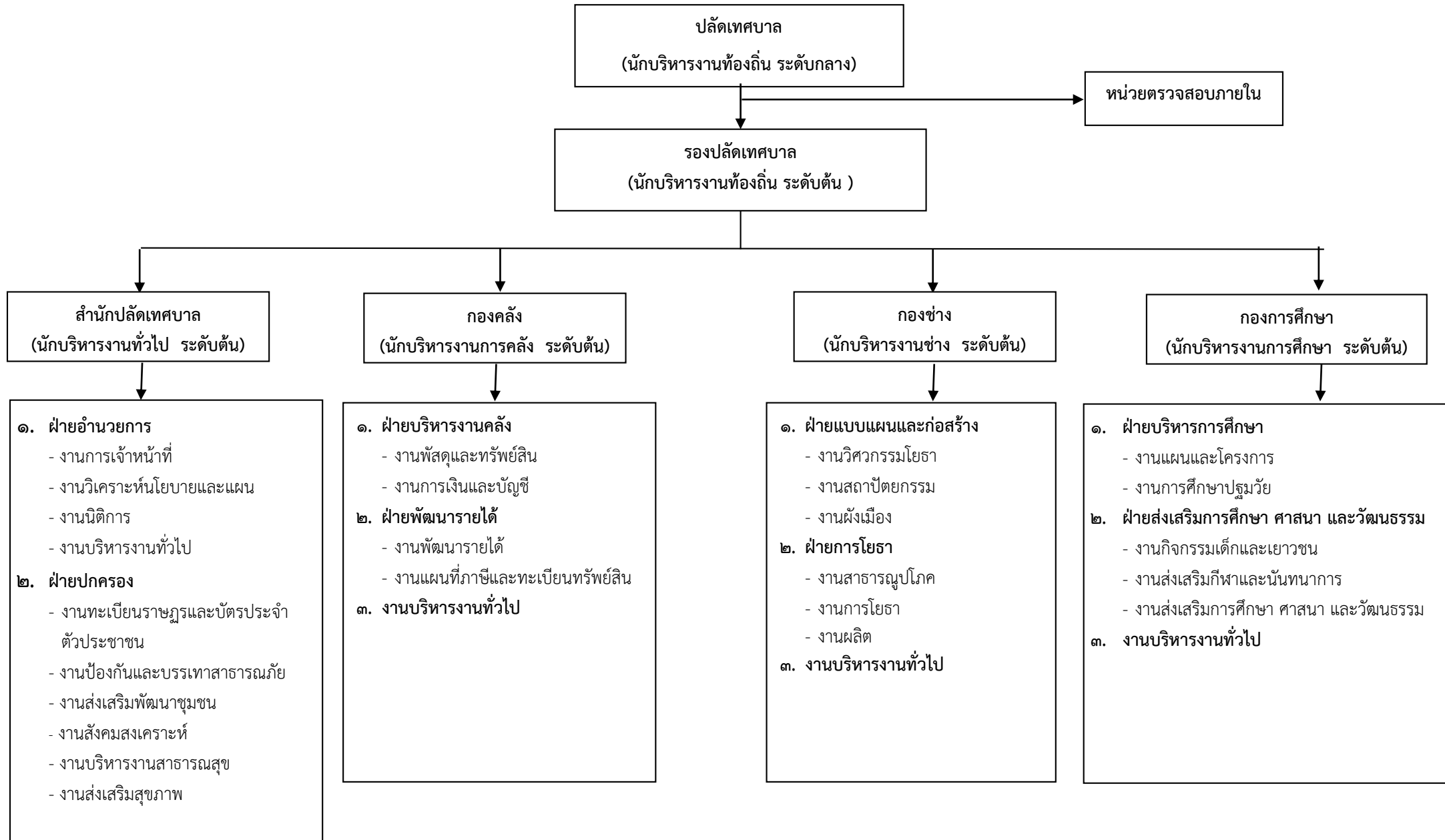
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางดวงสมร แซ่ฟ่าง	ปริญญาตรี การบัญชี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑๐๗	<u>พนักงานเทศบาล</u> นางสาววัยยานะย์ สลิพิน	ปริญญาตรี ๔ ปี (เศรษฐศาสตรบัณฑิต)	๕๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๕๗-๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐×๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
-----	------------------------------------------------	--------------------------------------	------------------	------------------------	----	------------------	------------------------	----	------------------------	---	---	---------

## ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

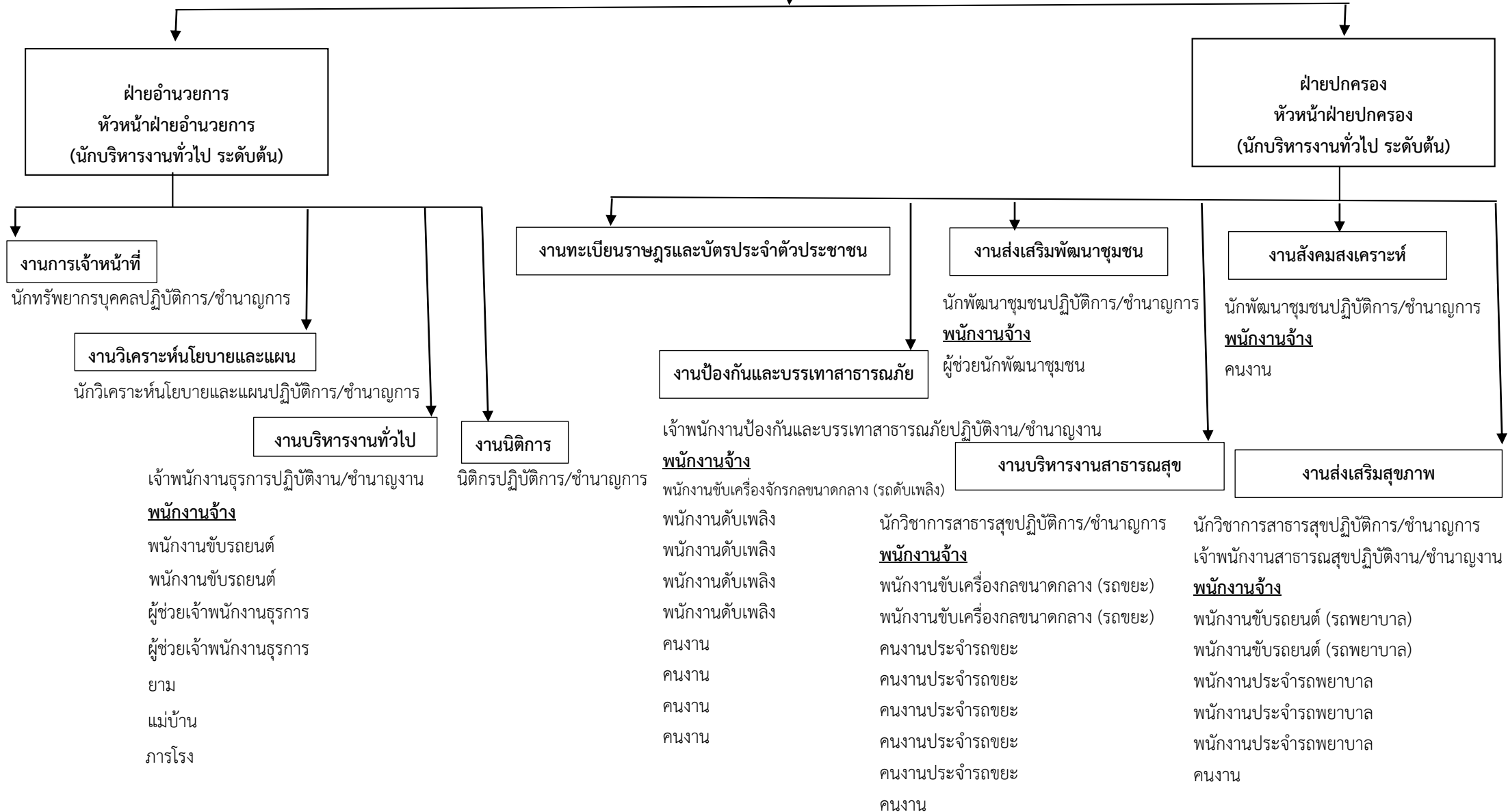


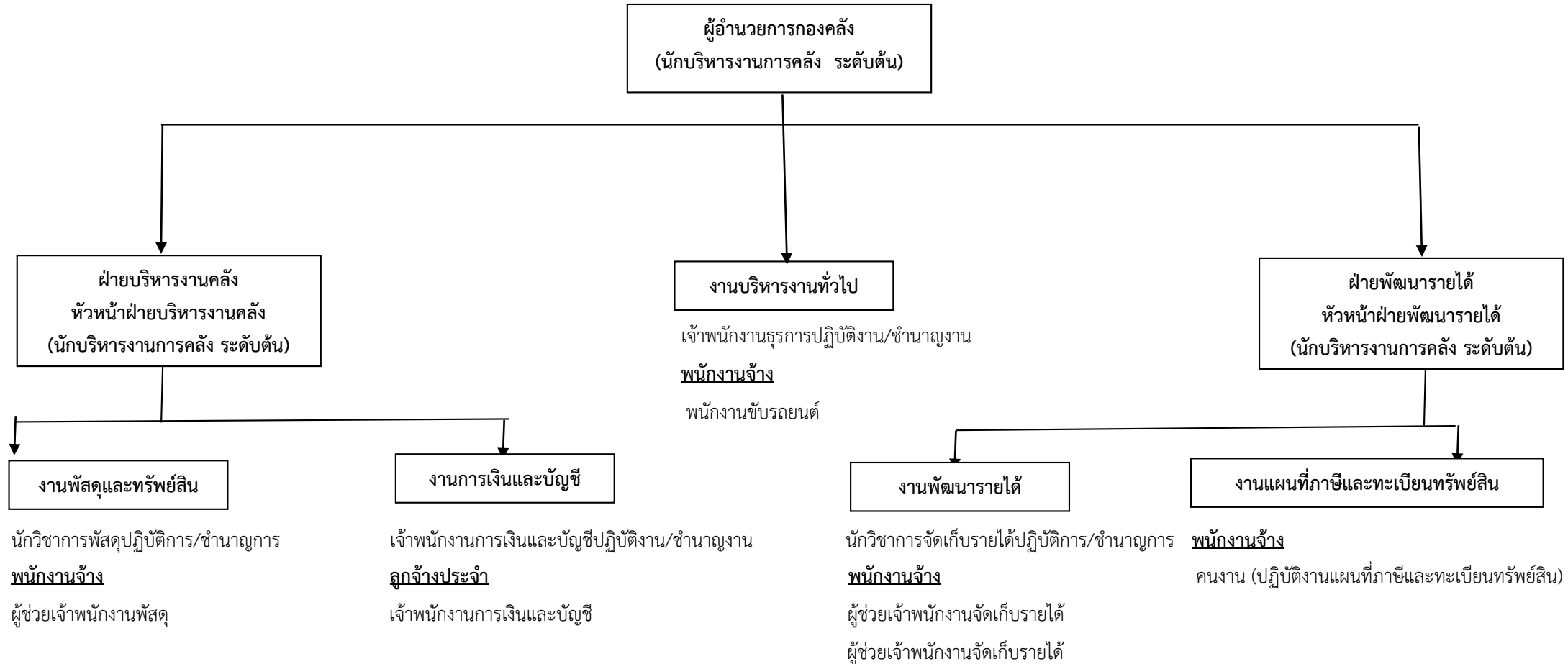
หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/เชี่ยวชาญ

## สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)





## กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง  
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานวิศวกรรมโยธา

วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)  
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

งานสถาปัตยกรรม

พนักงานจ้าง

ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ

งานผังเมือง

พนักงานจ้าง

ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง

งานสาธารณูปโภค

พนักงานจ้าง

ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า  
คนงาน

งานการโยธา

นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

พนักงานจ้าง

ผู้ช่วยนายช่างโยธา

พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดกลาง (รถตักหน้า-ขุดหลัง) คนงาน

งานผลิต

เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

พนักงานจ้าง

คนงาน

คนงาน

## กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป

เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน  
พนักงานจ้าง  
คนงาน

ฝ่ายบริหารการศึกษา

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานแผนและโครงการ

นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

งานการศึกษาปฐมวัย

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (จำนวน ๕ ตำแหน่ง)

ครู คศ.๓

ครู คศ.๒

ครู คศ.๒

ครู คศ.๒

ครู คศ.๑

ครู คศ.๑

ครู คศ.๑

พนักงานจ้าง

ผู้ช่วยครูผู้ช่วย

ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ผู้ช่วยครูผู้ช่วย

ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

พนักงานจ้าง

คนงาน

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)



## ๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ

เทศบาลตำบลนาหว้าออกกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีการพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐เช่นกันโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆเช่นภาคเอกชนภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนาในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้งขณะเดียวกันยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสริมสนับสนุนในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต,และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติอันด้วยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  - ๒.มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  - ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  - ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  - ๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  - ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  - ๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  - ๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
  - ๙.การยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*



## ประกาศเทศบาลตำบลนาทวีนอก

### เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

โดยที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลาได้มีมติการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลนาทวีนอก เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้ใช้การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายดนเล่า ขะเดหรี)

นายกเทศมนตรีตำบลนาทวีนอก