**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ของเทศบาลตำบลน้ำปาด**

**อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563**

คำนำ

เทศบาลตำบลน้ำปาดได้มี การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕61 – ๒๕๖3 โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.อุตรดิตถ์) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำปาด ให้เหมาะสมอีกด้วย

 เทศบาลตำบลน้ำปาด จึงให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕61 - ๒๕๖3) ขึ้นและ

ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลน้ำปาด

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. วัตถุประสงค์ ๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ๓

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 – 6

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 – ๘

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๙

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๐

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 11 – 22

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 23 – ๓5

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ๓6 – ๔3

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๔6 – ๕1

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๕2 – ๖2

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง 63 - 70

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕61 – ๒๕๖3

- งบแสดงผลการดำเนินงานจ่ายจากเงินรายรับ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2558 – 30 กันยายน 2559

- สำเนาประกาศเทศบาลตำบลน้ำปาด การจัดพนักงานเทศบาลลงสู่ตำแหน่ง

- สำเนาประกาศเทศบาลตำบลน้ำปาด การจัดพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปลงสู่ตำแหน่ง

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**1.หลักการและเหตุผล**

 ด้วยได้รับแจ้งจากจังหวัดว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.ท.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง3 ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับ ปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2563ได้ปรับปรุงเพื่อเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) มีความจำเป็นต้องปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561 -2563 ขึ้น เพื่อประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2560 เช่น

 1.1 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.อต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.อุตรดิตถ์) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมารฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

 1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(เทศบาลตำบลน้ำปาด) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบลน้ำปาด) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(เทศบาลตำบลน้ำปาด) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลน้ำปาดจึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ 2561 – 2563

/2.วัตถุประสงค์....-2-

**2.วัตถุประสงค์**

 เทศบาลตำบลน้ำปาด มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม ดังนี้

 2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำปาดมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำปาด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลน้ำปาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

 2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

 2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำปาด

 2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำปาดสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำปาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขึ้นตอนในการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

 2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำปาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

/3.ขอบเขต.....-3-

**3.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

 เทศบาลตำบลน้ำปาด โดยคณะจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลน้ำปาด เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลน้ำปาด หัวหน้าส่วนราชการเป็น กรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

 3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลน้ำปาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลน้ำปาด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลน้ำปาดบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

 3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

 3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละปรเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

 3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราขการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังของข้ราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลียนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

 3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

 3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผุ้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

 3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

 3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

 3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

 3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลน้ำปาด และงานการเจ้าหน้าทีในเทศบาลอื่น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

 3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

 - การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

 - การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

 ลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขต และเขตการปกครองของเทศบาลตำบลน้ำปาด อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์ มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 3.81ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดอุตรดิตถ์ มีระยะห่างจากตัวจังหวัดอุตรดิตถ์ 80 กิโลเมตร และมีระยะห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 650 กิโลเมตร มีจำนวนประชากรประมาณ 3,102คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

 **4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

 เทศบาลตำบลน้ำปาดมาจากการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลน้ำปาด เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ.2542 แต่เนื่องจากโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอต่ออัตราการขยายตัวของประชาชนในอนาคตอีกทั้งต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก จึงสรุปปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้ดังนี้

 (1)ปัญหาด้านสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ

 (2)ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

 (3)ปัญหาระบบและจำหน่ายน้ำประปาหมู่บ้านของเทศบาลยังไม่ทั่วถึง

 (4)ปัญหา คู คลองตื้นเขินไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง

 (5) ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและวัสดุอุปกรณ์ในการซ่อมบำรุงเกี่ยวกับการสาธารณูปโภคไม่มีเพียงพอ

 **4.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**

 เทศบาลตำบลน้ำปาด ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ค้าขาย และรับจ้างทั่วไป รายได้ต่อคน/ปี ค่อนข้างต่ำ การทำเกษตรกรรมต้องขึ้นอยู่กับสภาพดิน ฟ้า อากาศ และความต้องการของตลาด ซึ่งทำให้เกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจ ดังนี้

 (1) พื้นที่ทางการเกษตรมีจำกัด

 (2)ปัญหาเงินหมุนเวียนมีจำกัด

 (3)ปัญหาการว่างงาน

 (4) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาล

 (5) ประชากรมีรายได้ต่ำ

 (6) ปัญหาราคาพืชผลตกต่ำ

 (7) ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขิน ไม่เพียงพอต่อการทำเกษตรกรรม

 **4.3 ปัญหาด้านสังคม**

 เทศบาลตำบลน้ำปาด มีลักษณะสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท มีความหลากหลายของสังคม ประชาชนมีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย ไม่มีความขัดแย้งในด้านศาสนาและการเมือง มีการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น แต่ยังมีปัญหาบางประการ คือ

 (1) ปัญหาด้านยาเสพติด

(2) ปัญหาเด็กขาดความเอาใจใส่ ปัญหาครอบครัว

 (3) ปัญหาการว่างงานของวัยรุ่น

 (4) ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง

 **4.4 ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร**

 เทศบาลตำบลน้ำปาดเป็นรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีความอิสระในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของจังหวัดอุตรดิตถ์ และอำเภอน้ำปาด และเทศบาลตำบลน้ำปาด เป็นเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ในการปฏิบัติงานอาจก่อให้เกิดปัญหาทางด้านบริหารจัดการ ดังนี้

(1) งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอ

(2) ขาดแคลนอัตรากำลังของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละด้าน

(3) อุปกรณ์เครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

(4) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการปกครองส่วนท้องถิ่น

(5) สมาชิกสภาเทศบาลไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ในการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร

 **4.5 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

 เทศบาลตำบลน้ำปาด ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย เกษตรกรรม รับจ้าง ปัญหาที่มีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีดังนี้

(1) ปัญหาน้ำในลำห้วยพังงา ในฤดูแล้งตื้นเขิน

(2) ปัญหาการวางสินค้าขายริมถนนกีดขวางทางจราจร

(3) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

(4) ปัญหาพื้นใช้ในการกำจัดขยะมูลฝอยมีน้อยไม่เพียงพอกับจำนวนขยะที่จะต้องกำจัด

(5) ปัญหาไม่มีการคัดแยกขยะมูลฝอยที่สามารถนำกลับมาใช้ ทำให้มีขยะที่จะใช้กำจัดมีจำนวนมากเกินไป

 (6) รางระบายน้ำของเทศบาลมีไม่เพียงพอ

(7) เทศบาลไม่มีโรงบำบัดน้ำเสียที่ทิ้งจากครัวเรือน

(8) ปัญหาพื้นที่ที่จะใช้ในทิ้งขยะ

(9) ปัญหาเทศบาลไม่มีเตาเผาขยะไร้ควัน

 **4.5 ปัญหาด้านสาธารณสุข**

(1) รถบรรทุกขยะมีสภาพการใช้งานไม่พร้อมสภาพเกิน 10 ปี

(2) จำนวนรถบรรทุกขยะมีจำนวนไม่เพียงพอ

(3) ปริมาณขยะชุมชนเพิ่มขึ้น

 (4) พนักงานประจำรถขยะมีไม่เพียงพอ

 (5) ตลาดสดเทศบาลตำบลน้ำปาดไม่มีงบประมาณในการปรับปรุงซ่อมแซม

 **4.5 ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

 (1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพแออัด ไม่โปร่ง

 (2) เด็กและเยาวชนไม่มีความสนใจกิจกรรมด้านศาสนา และวัฒนธรรม

(3) วัฒนธรรมท้องถิ่น การละเล่นท้องถิ่นตับเต่า ไม่มีการอนุรักษ์เท่าที่ควร

 (4) ไม่มีการส่งเสริมวัฒนธรรม ศาสนา

**5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลน้ำปาด**

 เทศบาลตำบลน้ำปาด ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น 7 ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. เทศบาล และพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคราม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

  **5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 1.การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

 2.การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 3.การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

 4.การสาธารณูปการ

 5.การจัดให้มีการบำรุงทางน้ำและทางบก

 6.การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

 7.การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

 8.การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือละท่าข้าม

 9.การจัดให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

 **5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 1.การจัดการศึกษา

 2.การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

 3.การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

 4.การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

 5.การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

 6.การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

 7.การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

 8.การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

 9.การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

 **5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 1.การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน

 2.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

 3.การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

 4.การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

/5.4 ด้านการ..-7-

 **5.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 1.การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

 2.การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

 3.การส่งเสริมการท่องเที่ยว

 4.การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

  **5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 1.การคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 2.การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

 3.การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

 4.การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

 5.การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

 **5.6 ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 1.การจัดการศึกษา

 2.บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

 3.การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

 4.การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

 5.การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

 **5.7 ด้านการบริหารจักการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 1.สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

 2.ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น

 3.การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

 4.การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

/6.ภารกิจหลัก...-8-

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลน้ำปาดดำเนินการ**

 เทศบาลตำบลน้ำปาด นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลน้ำปาด วิเคราะห์และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

 **ภารกิจหลัก**

 1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

 2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

 3. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

 4. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

 5. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

 6. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

7. การให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

 8. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

 9. การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

 10.การป้องกันและบรรเทาสาธารภัย

 11. การส่งเสริมการกีฬาและการท่องเที่ยว

 12. การสาธารณูปโภค การควบคุมอาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ

 13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ผักผ่อนหย่อนใจ

 14. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

 **ภารกิจรอง**

 1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

 2. การส่งเสริมการเกษตร

 3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

 4. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้

 5. การให้มีสุสานและฌาปนกิจ

 6. การให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

 7. ให้มีการจัดทำการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

 /7. สรุปปัญหา...-9-...

**๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลน้ำปาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วนราชการ ได้แก่

 1.สำนักปลัด

 2.กองคลัง

 3.กองช่าง

 4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

 5.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

 6.กองสวัสดิการสังคม

 7. กองประปา

 ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 27 อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน 4อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 25 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 22 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคคลากรทั้งสิ้น จำนวน 78 อัตรา

/8.โครงสร้าง...-11-

**๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

 เทศบาลตำบลน้ำปาด ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆเรียบร้อยแล้ว เทศบาลตำบลน้ำปาด จึงนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมด มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์พิจารณา ดังนี้

 8.1 เทศบาลตำบลน้ำปาด ได้กำหนด นโยบาย และแผนอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งแสดงในกรอบอัตรากำลังต่อไปนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **สำนักปลัด** | **สำนักปลัด** |  |
| 1.1 ฝ่ายอำนวยการ | - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ |  |
| - งานการเจ้าหน้าที่ | - งานเลขานุการผู้บริหารและรัฐพิธี |  |
| - งานควบคุมเทศพาณิชย์ | - งานการเจ้าหน้าที่ |  |
| 1.2 ฝ่ายปกครอง | - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง |  |
| - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - งานนิติการ |  |
| - งานรักษาความสงบ | - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ |  |
| - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ | - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ |  |
| 1.3 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | - งานทะเบียนราษฎร |  |
| - งานธุรการ งานสารบรรณ | - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |  |
| - งานเลขานุการผู้บริหาร | - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง |  |
| - งานรัฐพิธี | - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน |  |
| - งานวิเคราะห์นโยบาย | - งานจัดทำงบประมาณ |  |
| - งานประชาสัมพันธ์ | - งานประชาสัมพันธ์ |  |
| - งานจัดทำงบประมาณ |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

/โครงสร้าง...-12-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)** | **หมายเหตุ** |
| **กองคลัง** | **กองคลัง** |  |
| - งานธุรการ | - งานธุรการ |  |
| - งานแผนที่ภาษี | - งานแผนที่ภาษี |  |
| - งานผลประโยชน์ | - งานผลประโยชน์ และกิจการพาณิชย์ |  |
| - งานการเงินและบัญชี | - งานการเงินและบัญชี |  |
| - งานพัสดุและทรัพย์สิน | - งานพัสดุและทรัพย์สิน |  |
| - งานพัฒนารายได้ | - งานพัฒนารายได้ |  |
| - งานเร่งรัดรายได้ | - งานเร่งรัดรายได้ |  |
| - งานทะเบียนทรัพย์สิน | - งานทะเบียนทรัพย์สิน |  |
|  | - งานระเบียบการคลัง |  |
| **กองช่าง** | **กองช่าง** |  |
| - งานธุรการ | - งานธุรการ |  |
| - งานวิศวกรรม | - งานวิศวกรรม |  |
| - งานสาธารณูปโภค | - งานสวนสาธารณะ |  |
| - งานศูนย์เครื่องจักรกล | - งานสาธารณูปโภค |  |
| - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ | - งานศูนย์เครื่องจักรกล |  |
| - งานผังเมือง | - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ |  |
| - งานสถาปัตยกรรม | - งานผังเมือง |  |
|  | - งานสถาปัตยกรรม |  |
|  | - งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย |  |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** |  |
| - งานธุรการ | - งานธุรการ |  |
| - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม |  |
| - งานรักษาความสะอาด | - งานรักษาความสะอาด |  |
| - งานเผยแพร่และฝึกอบรม | - งานเผยแพร่และฝึกอบรม |  |
| - งานส่งเสริมสุขภาพ | - งานส่งเสริมสุขภาพ |  |
| - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ | - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ |  |
| - งานศูนย์บริการสาธารณสุข | - งานสัตว์แพทย์ |  |
|  | - งานวางแผนสาธารณสุข |  |
|  | - งานศูนย์บริการสาธารณสุข |  |
|  |  |  |

/โครงสร้าง..-13-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **กองการศึกษา** | **กองการศึกษา** |  |
| - งานธุรการ | - งานธุรการ |  |
| - งานบริหารการศึกษา | - งานบริหารการศึกษา |  |
| - งานพัฒนาการศึกษา | - งานพัฒนาการศึกษา |  |
| - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษา | - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษา  |  |
|  นอกโรงเรียน  | นอกโรงเรียน  |  |
|  | - งานแผนและโครงการ |  |
|  | - งานกีฬาและนันทนาการ |  |
|  | - งานกิจการศาสนา |  |
| **กองการประปา** | **กองการประปา** |  |
| - งานธุรการ | - งานธุรการ |  |
| - งานผลิตและบริการ | - งานผลิตและบริหาร |  |
| - งานการเงินและบัญชี | - งานการเงินและบัญชี |  |
|  | - งานซ่อมบำรุง |  |
|  | - งานติดตั้ง |  |
| **กองสวัสดิการสังคม** | **กองสวัสดิการสังคม** |  |
| - งานธุรการ | - งานธุรการ |  |
| - งานพัฒนาชุมชน | - งานพัฒนาชุมชน |  |
| - งานสังคมสงเคราะห์ | - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม |  |
| - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน | - งานกิจการสตรี คนชรา และคนพิการ |  |
|  | - งานด้านสังคมสงเคราะห์ |  |
|  |  |  |

/8.2.เทศบาล...-14-

8.2 **การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

เทศบาลตำบลน้ำปาด ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำปาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563**

**เทศบาลตำบลน้ำปาด อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลัง****เดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม/ลด** | **หมายเหตุ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 12 | ปลัดเทศบาลเทศบาลตำบลน้ำปาด(นักบริหารงานท้องถิ่นบริหารท้องถิ่นต้น)รองปลัดเทศบาลตำบลน้ำปาด(นักบริหารงานท้องถิ่นบริหารท้องถิ่นต้น) | 11 | 11 | 11 | 11 | -- | -- | -- | **(ว่าง)** |
| 3456789101112131415 | **สำนักปลัดเทศบาล** (01)หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (อำนวยการท้องถิ่นต้น)**งานบริหารทั่วไป**นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)**ลูกจ้างประจำ**นักจัดการงานทั่วไป**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผช.นักทรัพยากรบุคคลพนง.ขับรถยนต์**พนักงานจ้างทั่วไป**คนงานทั่วไป**งานนโยบายและแผน**นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ชก.)**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ**งานกฎหมายและคดี**นิติกร (ชก.)**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**เจ้าพนักงานป้องกันฯ ระดับ (ปง./ชง.)**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาฯพนักงานขับรถดับเพลิง | 1111114111111 | 1111114111111 | 1111114111111 | 1111114111111 | ------------- | ------------- | ------------- | **(ว่าง)****(ว่าง 1)****(ว่าง)** |

 **/ส่วนราชการ...15...**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลัง****เดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม/ลด** | **หมายเหตุ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 18192021 | **งานทะเบียนราษฎร**นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.)**งานประชาสัมพันธ์**นักประชาสัมพันธ์ ระดับ (ปก./ชก.)**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผช.นักประชาสัมพันธ์**งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง**นักจัดการงานเทศกิจ (ปก.) | 1111 | 1111 | 1111 | 1111 | ---- | ---- | ---- | **(ว่าง)** |
|  | **รวม** | **22** | **22** | **22** | **22** | **-** | **-** | **-** |  |

**/ส่วนราชการ...16...**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลัง****เดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม/ลด** | **หมายเหตุ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 1234567891011 | **กองคลัง (02)**ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)(อำนวยการท้องถิ่นต้น)**งานการเงินและบัญชี**นักวิชาการคลัง(ชก.)**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผช.นักวิชาการคลังผช.นวก.การเงินและบัญชีผช.จพง.การเงินและบัญชี**พนักงานจ้างทั่วไป**คนงานทั่วไป**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผช.นวก.จัดเก็บรายได้ผช.จพง.จัดเก็บรายได้**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**นักวิชาการพัสดุ (ชก.)**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผช.จพง.พัสดุ | **1****1****1****1****1****3****1****1****1****1****1** | 11111311111 | 11111311111 | 11111311111 | ----------- | ----------- | ----------- | **(ว่าง)** |
|  | **รวม** | **13** | **13** | **13** | **13** | **-** | **-** | **-** |  |

 **/ส่วนราชการ...17...**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลัง****เดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม/ลด** | **หมายเหตุ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 1234567 | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (04)**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุข)(อำนวยการท้องถิ่นต้น)**งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม**พยาบาลเทคนิค(ชง.) **งานรักษาความสะอาด**พนักงานขับรถขยะ (ลูกจ้างประจำ)**พนักงานจ้างตามภารกิจ**พนักงานประจำรถขยะพนักงานขับรถยนต์**พนักงานจ้างทั่วไป**คนงานทั่วไป **งานบริหารทั่วไป**-**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | 11111101 | 11111101 | 11111101 | 11111101 | ------- | ------- | ------- | **(ว่าง)** |
|  | **รวม** | **16** | **16** | **16** | **16** | **-** | **-** | **-** |  |

/ ส่วนราชการ….-18-…

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลัง****เดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม/ลด** | **หมายเหตุ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 1234567 | **กองช่าง (03)**ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) (อำนวยการท้องถิ่นต้น)**งานวิศวกรรม**นายช่างโยธา(ชง.)**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผช.นายช่างโยธา**งานสถานที่และไฟฟ้า**-**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผช.นายช่างไฟฟ้า**งานสถาปัตยกรรม**-**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ช่างก่อสร้าง**งานบริหารงานทั่วไป**-**พนักงานจ้างตามภารกิจ** ผช.จพง.ธุรการ**พนักงานจ้างทั่วไป**คนงานทั่วไป | 1111112 | 1111112 | 1111112 | 1111112 | ------- | ------- | ------- |  |
|  | **รวม** | **8** | **8** | **8** | **8** | **-** | **-** | **-** |  |

/ ส่วนราชการ….-19-…

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลัง****เดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม/ลด** | **หมายเหตุ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 123456 | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(05)**ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)(อำนวยการท้องถิ่นต้น)**งานบริหารการศึกษา**นักวิชาการศึกษา (ปก.)ครู คศ.1**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผช.นักวิชาการศึกษา**งานกีฬาและนันทนาการ**-**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผช.นักสันทนาการ**งานบริหารงานทั่วไป**-**พนักงานจ้างตามภารกิจ** ผช.จพง.ธุรการ | 113111 | -13111 | 113111 | 113111 | ------ | ------ | ------ | **(ว่าง)** |
|  | **รวม** | **8** | **8** | **8** | **9** | **-** | **-** | **-** |  |

/ ส่วนราชการ….-20-…

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลัง****เดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม/ลด** | **หมายเหตุ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 12345 | **กองสวัสดิการสังคม (07)**ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)(อำนวยการท้องถิ่นต้น)**งานพัฒนาชุมชน**นักพัฒนาชุมชน(ปก.)**ลูกจ้างประจำ**นักพัฒนาชุมชน**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผช.นักพัฒนาชุมชน**งานบริหารงานทั่วไป**-**พนักงานจ้างทั่วไป**คนงานทั่วไป | 11111 | 11111 | 11111 | 11111 | ----- | ----- | ----- |  |
|  | **รวม** | **5** | **5** | **5** | **5** | **-** | **-** | **-** |  |

/ ส่วนราชการ...-21-…

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลัง****เดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม/ลด** | **หมายเหตุ** |
| **2561** | **2562** | **2563** | **2561** | **2562** | **2563** |
| 12345 | **กองประปา (06)**ผู้อำนวยการกองประปา(นักบริหารงานการประปา(อำนวยการท้องถิ่นต้น)**งานผลิตและบริหาร****-****ลูกจ้างประจำ**พนักงานผลิตน้ำประปา**พนักงานจ้างตามภารกิจ**ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปาพนักงานผลิตน้ำประปา**พนักงานจ้างทั่วไป**คนงานทั่วไป | 11112 | 11112 | 11112 | 11112 | ----- | ----- | ----- | **(ว่าง)** |
|  | **รวม** | **6** | **6** | **6** | **6** | **-** | **-** | **-** |  |

/สรุปกรอบอัตรากำลัง...-22-...





/9.ภาระค่าใช้จ่าย...-23-…

**9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

1) สำนักปลัดเทศบาลตำบลน้ำปาดมีอัตรากำลัง จำนวน 21 ตำแหน่ง 21 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนคนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| 2561 | 2562 | 2563 |
| 1 | นักบริหารงานท้องถิ่น(บริหารท้องถิ่นต้น) | 1 | 36,450 | 431400 | 13,320 | 19,680 | 26,640 |
| 2 | นักบริหารงานท้องถิ่น(บริหารท้องถิ่นต้น) | 1 | 38,000 | 456,000 | 15,060 | 15,060 | 15,060 |
| 3 | นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นต้น) | 1 | 30,960 | 371,520 | 13,620 | 13,620 | 13,620 |
| 4 | นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) | 1 | 24,090 | 289,080 | 9,360 | 14,520 | 20,640 |
| 5 | นิติกร(ชก.) (เงินเพิ่ม พ.ต.ก.) 4,500.-บาท | 1 | 30,960 | 371,520 | 12,240 | 19,560 | 26,760 |
| 6 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) | 1 | 24,010 | 288,120 | 11,520 | 17,880 | 24,120 |
| 7 | นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) | 1 | 19,480 | 233,760 | 7,680 | 12,240 | 17,520 |
| 8 | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.) | 1 | 32,343 | 388,120 | 11,520 | 17,880 | 24,120 |
| 9 | นักจัดการงานเทศกิจ (ปก.) | 1 | 31,750 | 339,000 | 10,560 | 11,280 | 11,731 |
| 10 | นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) | - | 29,601 | 355,220 | 9,360 | 14,160 | 15,360 |
| 11 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.) | - | 24,825 | 297,900 | 4,080 | 8,520 | 8,640 |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |
| 11 | นักจัดการงานทั่วไป | 1 | 21,880 | 362,560 | 8,640 | 8,880 | 8,760 |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |
| 12 | ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | 20,000 | 240,000 | 9,600 | 9,984 | 10,380 |
| 13 | ผช.นักทรัพยากรบุคคล | 1 | 17,200 | 206,400 | 8,256 | 8,640 | 8,928 |
| 14 | ผช.นักประชาสัมพันธ์ | 1 | 16,560 | 198,720 | 7,956 | 8,268 | 8,592 |
| 15 | ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ | 1 | 13,285 | 159,420 | 5,088 | 5,292 | 5,520 |
| 16 | พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 13,285 | 159,420 | 6,120 | 6,360 | 6,600 |
| 17 | พนักงานขับรถดับเพลิง | 1 | 13,285 | 159,420 | 5,760 | 6,000 | 6,240 |
| 18 | คนงานทั่วไป (ว่าง 1 ) | 4 | 10,000 | 480000 | 0 | 0 |  0  |

 2) ปี 2561 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตราดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

3 ปี 2562 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตราดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

4) ปี 2563 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตราดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

 5) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ปี 2561 | ปี 2562 | ปี 2563 |
| 1 | 46 ล้านบาท | 48 ล้านบาท | 50 ล้านบาท |

1) กองคลังเทศบาลตำบลน้ำปาดมีอัตรากำลัง จำนวน 13 ตำแหน่ง 13 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนคนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| 2561 | 2562 | 2563 |
| 1 | นักบริหารงานการคลัง(อำนวยการท้องถิ่นต้น) | 1 | 30,960 | 371,520 | 13,620 | 13,620 | 13,620 |
| 2 | นักวิชาการคลัง(ชก.) | 1 | 24,010 | 288,120 | 11,520 | 17,880 | 24,120 |
| 3 | นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก.) | 1 | 24,480 | 293,760 | 9,480 | 19,800 | 21,240 |
| 4 | นักวิชาการพัสดุ (ชก.) | 1 | 25,470 | 305,640 | 11,880 | 18,840 | 26,280 |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |
| 5 | ผช.จพง.การเงินและบัญชี | 1 | 13,285 | 159,420 | 5,520 | 5,760 | 6,000 |
| 6 | ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 13,285 | 159,420 | 5,520 | 5,760 | 6,000 |
| 7 | ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | 1 | 16,880 | 202,560 | 8,160 | 8,520 | 8,760 |
| 8 | ผช.นักวิชาการคลัง | 1 | 16,880 | 202,560 | 8,160 | 8,520 | 8,760 |
| 9 | ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี | 1 | 16,560 | 198,720 | 7,980 | 8.268 | 8,640 |
| 10 | ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 13,285 | 159,420 | 5,136 | 5,400 | 5,640 |
| 11 | คนงานทั่วไป  | 3 | 10,000 | 360,000 | 0 | 0 | 0 |

2)ปี 2561 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

3)ปี 2562 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตราดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

4)ปี 2563 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

 5) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ปี 2561 | ปี 2562 | ปี 2563 |
| 1 | 46 ล้านบาท | 48 ล้านบาท | 50 ล้านบาท |

1) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลน้ำปาดมีอัตรากำลัง จำนวน 16 ตำแหน่ง 16 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนคนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| 2558 | 2559 | 2560 |
| 1 | นักบริหารงานสาธารณสุข(อำนวยการท้องถิ่นต้น) | 1 | 30,960 | 371,520 | 13,620 | 13,620 | 13,620 |
| 2 | พยาบาลเทคนิค(ชง.) | 1 | 28,650 | 335,520 | 11,040 | 16,920 | 17,640 |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |
| 4 | พนักงานขับรถขยะ | 1 | 19,410 | 232,920 | 7,560 | 7,680 | 9,840 |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |
| 5 | **ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ** | 1 | 13,320 | 159,840 | 6,420 | 6,660 | 6,960 |
| 6 | พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 13,285 | 159,420 | 5,520 | 5,760 | 5,760 |
| 7 | คนงานประจำรถขยะ | 1 | 13,285 | 159,420 | 5,520 | 5,760 | 5,760 |
| 8 | คนงานทั่วไป | 10 | 10,000 | 1,200,000 | 0 | 0 | 0 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

2)ปี 2561 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

3)ปี 2562 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตราดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

4)ปี 2563 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

5) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ปี 2561 | ปี 2562 | ปี 2563 |
| 1 | 46 ล้านบาท | 48 ล้านบาท | 50 ล้านบาท |

1) กองช่าง เทศบาลตำบลน้ำปาดมีอัตรากำลัง จำนวน 8 ตำแหน่ง 8 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนคนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| 2561 | 2562 | 2563 |
| 1 | นักบริหารงานช่าง(อำนวยการท้องถิ่นต้น) | 1 | 31,530 | 371,520 | 12,960 | 20,160 | 19,920 |
| 2 | นายช่างโยธา(ชง.) | 1 | 27,030 | 324,360 | 8,880 | 2,820 | 11,040 |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |
| 3 | ผช.นายช่างโยธา | 1 | 13,285 | 159,420 | 6,120 | 6,360 | 6,600 |
| 4 | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 13,285 | 147,420 | 4,320 | 5,914 | 5,914 |
| 5 | ผช.นายช่างไฟฟ้า | 1 | 13,285 | 147,420 | 4,320 | 5,914 | 5,914 |
| 6 | ช่างก่อสร้าง | 1 | 13,285 | 147,420 | 6,000 | 4,934 | 4,934 |
| 4 | คนงานทั่วไป | 2 | 20,000 | 240,000 | 0 | 0 | 0 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

2)ปี 2561 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

3) ปี 2562 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตราดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

4)ปี 2563 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

5) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ปี 2561 | ปี 2562 | ปี 2563 |
| 1 | 46 ล้านบาท | 48 ล้านบาท | 50 ล้านบาท |

1) กองการศึกษา เทศบาลตำบลน้ำปาดมีอัตรากำลัง จำนวน 8 ตำแหน่ง 8 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนคนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| 2561 | 2562 | 2563 |
| 1 | นักบริหารการศึกษา(อำนวยการท้องถิ่นต้น) | 1 | 30,960 | 371,520 | 13,620 | 13,620 | 13,620 |
| 2 | นักวิชาการศึกษา(ปก.) | 1 | 21,140 | 253,680 | 8,880 | 13,200 | 18,000 |
| 3 | ครู คศ.1 (เงินอุดหนุน) | 3 | 58,790 | 705,480 | 0 | 0 | 0 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |
| 4 | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | 1 | 16,560 | 198,720 | 7,980 | 7,268 | 8,640 |
| 5 | ผู้ช่วยนักสันทนาการ | 1 | 16,560 | 192,840 | 5,640 | 7,714 | 7,714 |
| 6 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 13,285 | 147,420 | 6,480 | 6,720 | 6,960 |

2)ปี 2561 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น -ตำแหน่ง -อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

3) ปี 2562 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตราดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

4)ปี 2563 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

 5) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ปี 2561 | ปี 2562 | ปี 2563 |
| 1 | 46 ล้านบาท | 48 ล้านบาท | 50 ล้านบาท |

1) กองสวัสดิการ เทศบาลตำบลน้ำปาดมีอัตรากำลัง จำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนคนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| 2561 | 2562 | 2563 |
| 1 | นักบริหารงานสวัดสิการสังคม(อำนวยการท้องถิ่นต้น) | 1 | 33,720 | 411,480 | 13,080 | 20,160 | 26,520 |
| 2 | นักพัฒนาชุมชน(ปก.) | 1 | 22,960 | 275,760 | 8,880 | 13,680 | 14,280 |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |
| 3 | นักพัฒนาชุมชน | 1 | 20,040 | 262,560 | 8,640 | 8,880 | 8,880 |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |
| 4 | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | 1 | 17,040 | 204,480 | 8,220 | 8,508 | 8,880 |
| 5 | คนงานทั่วไป | 1 | 10,000 | 120,000 | 0 | 0 | 0 |

2)ปี 2561 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

3)ปี 2562 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตราดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

4) ปี 2563 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

 5) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ปี 2561 | ปี 2562 | ปี 2563 |
| 1 | 46 ล้านบาท | 48 ล้านบาท | 50 ล้านบาท |

1) กองประปา เทศบาลตำบลน้ำปาดมีอัตรากำลัง จำนวน 6 ตำแหน่ง 6 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนคนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| 2561 | 2562 | 2563 |
| 1 | นักบริหารงานประปา(อำนวยการท้องถิ่นต้น) | 1 | 30,960 | 371,520 | 13,620 | 13,620 | 13,620 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |
| 2 | พนักงานผลิตน้ำประปา | 1 | 18,190 | 218,280 | 6,600 | 7,440 | 7,320 |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |
| 3 | พนักงานผลิตน้ำประปา | 1 | 13,285 | 156,720 | 6,360 | 6,600 | 6,840 |
| 4 | ผช.เจ้าพนักงานประปา | 1 | 13,285 | 152,160 | 6,360 | 6,600 | 6,840 |
| 5 | คนงานทั่วไป | 2 | 10,000 | 240,000 | 0 | 0 | 0 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

2)ปี 2561 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
| - | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

3) ปี 2562 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตราดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
|  | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

4)ปี 2563 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือนขั้นต่ำ(1) | เงินเดือนขั้นสูง(2) | เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้(1)+(2) /2x12 |
|  | - | - | - | - | - |
|  |  |  |  |  |  |

 5) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ปี 2561 | ปี 2562 | ปี 2563 |
| 1 | 46 ล้านบาท | 48 ล้านบาท | 50 ล้านบาท |

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปี**

**กรอบโครงสร้างเทศบาลตำบลน้ำปาด**

ปลัดเทศบาลเทศบาลตำบลน้ำปาด

(นักบริหารงานท้องถิ่น บริหารท้องถิ่นต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน

รองปลัดเทศบาลเทศบาลตำบลน้ำปาด

(นักบริหารงานท้องถิ่น บริหารท้องถิ่นต้น)

กองการประปา

(นักบริหารงานประปา อำนวยการท้องถิ่นต้น(1))

กองสวัสดิการสังคม

(นักบริหารงานสวัสดิการสังคมอำนวยการท้องถิ่นต้น(1))

กองการศึกษา

(นักบริหารการศึกษาอำนวยการท้องถิ่นต้น(1))

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(นักบริหารงานสาธารณสุขอำนวยการท้องถิ่นต้น(1))

กองช่าง

(นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่นต้น(1))

กองคลัง

(นักบริหารงานคลังอำนวยการท้องถิ่นต้น(1))

สำนักปลัดเทศบาล

(นักบริหารงานทั่วไป

บริหารท้องถิ่นต้น(1))

- นายช่างโยธา (ชง.)(1)

- ผช.นายช่างไฟฟ้า (1)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(1)

-ช่างก่อสร้าง (1)

- คนงานทั่วไป (2)

- นักวิชาการคลัง (ชก.) (1)

-นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก.) (1)

-นักวิชการพัสดุ(ชก.)(1)

-ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี (1)

-ผช.นักวิชาการคลัง (1)

-ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (1)

- ผช.เจ้าพนักงานการเงินและ

 บัญชี (1)

- ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(1)

- ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (1)

 - คนงานทั่วไป (3)

- นักทรัพยากรบุคคล ปก.(1)

-นิติกร ชก. (1)

-นักวิเคราะห์นโยบายและ

แผน ชก.(1)

-นักจัดการงานทะเบียนและ

บัตร ชก.(1)

-นักจัดการงานเทศกิจ (ปก.)(1)

-นักจัดการงานทั่วไป ปก.(1)

-นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)

-เจ้าพนักงานป้องกันฯ(ปง./ชง.)

-นักจัดการงานทั่วไป (ประจำ) (1)

-ผช.นักวิเคราะห์ฯ (1)

-ผช.นักประชาสัมพันธ์ (1)

-พนง.ขับรถยนต์ (1)

- พนง.ขับรถดับเพลิง (1)

- คนงานทั่วไป (4)

- ผช.เจ้าพนักงานประปา (1)

-พนง.ผลิตน้ำประปา ประจำ (1)

-พนักงานผลิตน้ำประปา (1)

-ผช.เจ้าพนักงานประปา (1)

- คนงานทั่วไป (2)

- นักพัฒนาชุมชน (ปก.)(1)

- นักพัฒนาชุมชน (ประจำ) (1)

- ผช.นักพัฒนาชุมชน (1)

- คนงานทั่วไป (1)

- นักวิชาการศึกษา(ปก.) (1)

- พยาบาลเทคนิค (ชง.) (1 )

- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (1)

- พนักงานขับรถขยะ (1)

- พนักงานขับรถยนต์(1)

- พนักงานประจำรถขยะ (1)

- คนงานทั่วไป (10)

- ครู (คศ.1) (3)

-ผช.นักวิชาการศึกษา

-ผช.นักสันทนาการ

-ผช.เจ้าพนักงานธุรการ

-

**กรอบโครงสร้าง อัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2561 – 2563) เทศบาลตำบลน้ำปาด**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | กอง / ฝ่าย / งาน | ตำแหน่ง | ระดับ | จำนวน | เลขที่ตำแหน่ง |
|  | งานบริหารงานเทศบาล | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล) | ต้น | 1 | 74-2-00-1101-001 |
|  | งานบริหารงานเทศบาล | นักบริหารงานท้องถิ่น(รองปลัดเทศบาล) | ต้น | 1 | 74-2-00-1101-002 |
| 1. | **สำนักปลัด** |  |  |  |  |
|  | งานบริหารงานทั่วไป | นักบริหารงานทั่วไป  | ต้น | 1 | 74-2-01-2101-001 |
|  | งานการเจ้าหน้าที่ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก. | 1 | 74-2-01-3102-001 |
|  | งานนิติกร | นิติกร  | ชก. | 1 | 74-2-01-3105-001 |
|  | งานแผนและงบประมาณ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | 1 | 74-2-01-3103-001 |
|  | งานเลขานุการผู้บริหารและรัฐพิธี | นักจัดการงานทั่วไป  | ปก. | 1 | 74-2-01-3101-001 |
|  | งานทะเบียนราษฎรและบัตร | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร  | ชก. | 1 | 74-2-01-3104-001 |
|  | งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง | นักจัดการงานเทศกิจ | ปก. | 1 | 74-2-01-3809-001 |
|  | งานประชาสัมพันธ์ | นักประชาสัมพันธ์ | ปก./ชก. | 1 | 74-2-01-3301-001 |
|  | งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ | ปง./ชง. | 1 | 74-2-01-4805-001 |
|  |  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |
|  | งานเลขานุการผู้บริหารและรัฐพิธี | นักจัดการงานทั่วไป  | - | 1 | - |
|  |  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |
|  |  | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | - | 1 | - |
|  |  | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | 1 | - |
|  |  | ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ | - | 1 | - |
|  |  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ | - | 1 | - |
|  |  | พนักงานขับรถยนต์ | - | 1 | - |
|  |  | พนักงานขับรถดับเพลิง  | - | 1 | - |
|  |  | คนงานทั่วไป (ว่าง 1)  | - | 4 | - |
| 2. | **กองคลัง** |  |  |  |  |
|  | งานบริหารงานคลัง | นักบริหารงานการคลัง  | ต้น | 1 | 74-2-04-2102-001 |
|  | งานงบประมาณ งานพัสดุและทรัพย์สิน | นักวิชาการคลัง  | ชก. | 1 | 74-2-04-3202-001 |
|  | งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก. | 1 | 74-2-04-3203-001 |
|  | งานพัสดุและทรัพย์สิน | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | 1 | 74-2-04-3204-001 |
|  |  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |
|  | งานการเงินและบัญชี | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  | - | 1 | - |
|  |  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | 1 | - |
|  |  | ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ | - | 1 | - |
|  |  | ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง | - | 1 | - |
|  |  | ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | - | 1 | - |
|  |  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | 1 | - |
|  |  | คนงานทั่วไป  | - | 3 | - |
|  |  |  |  |  |  |
| 3. | **กองช่าง** |  |  |  |  |
|  | งานบริหารงานช่าง | นักบริหารงานช่าง  | ต้น | 1 | 74-2-05-2103-001 |
|  | งานวิศวกรรม  | นายช่างโยธา  | ชง. | 1 | 74-2-05-4701-001 |
|  | งานธุรการ | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |
|  |  | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | 1 | - |
|  |  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 1 | - |
|  |  | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | 1 | - |
|  |  | ช่างก่อสร้าง | - | 1 | - |
|  |  | คนงานทั่วไป  | - | 2 | - |
|  |  |  |  |  |  |
| **ที่** | **กอง / ฝ่าย / งาน** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **จำนวน** | **เลขที่ตำแหน่ง** |
| 4. | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** |  |  |  |  |
|  | งานบริหารงานสาธารณสุข | นักบริหารงานสาธารณสุข | ต้น | 1 | 74-2-06-2104-001 |
|  | งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ | พยาบาลเทคนิค  | ชง. | 1 | 74-2-06-4602-001 |
|  |  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |
|  |  | พนักงานขับรถขยะ | - | 1 | - |
|  |  | **พนักงานจ้าง** |  |  | - |
|  |  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 1 | - |
|  |  | พนักงานขับรถยนต์ | - | 1 | - |
|  |  | พนักงานประจำรถขยะ | - | 1 | - |
|  |  | คนงานทั่วไป | - | 10 | - |
| 5. | **กองการศึกษา** |  |  |  |  |
|  | งานบริหารการศึกษา | นักบริหารการศึกษา | ต้น | 1 | 74-2-08-2107-001 |
|  | งานธุรการ งานกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม | นักวิชาการศึกษา | ปก. | 1 | 74-2-08-3803-001 |
|  |  | ครู | คศ.1 | 1 | 53-2-0035 |
|  |  | ครู | คศ.1 | 1 | 53-2-0152 |
|  |  | ครู | คศ.1 | 1 | 53-2-0235 |
|  |  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |
|  |  | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | - | 1 | - |
|  |  | ผู้ช่วยนักสันทนาการ | - | 1 | - |
|  |  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 1 | - |
|  |  |  |  |  |  |
| 6. | **กองประปา** |  |  |  |  |
|  | งานบริหารงานประปา  | นักบริหารงานประปา  | ต้น | 1 | 74-2-09-2106-001 |
|  |  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |
|  |  | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | 1 | - |
|  |  | **พนักงานจ้าง** |  |  | - |
|  |  | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | 1 | - |
|  |  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | - | 1 | - |
|  |  | คนงานทั่วไป | - | 2 | - |
|  |  |  |  |  |  |
| 7. | **กองสวัสดิการสังคม** |  |  |  |  |
|  | งานบริหารงานสวัสดิการสังคม | นักบริหารงานสวัสดิการสังคม  | ต้น | 1 | 74-2-11-2105-001 |
|  | งานพัฒนาชุมชน ส่งเสริมสวัสดิการสังคมงานธุรการ | นักพัฒนาชุมชน  | ปก. | 1 | 74-2-12-3801-001 |
|  |  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |
|  |  | นักพัฒนาชุมชน | - | 1 | - |
|  |  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |
|  |  | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | 1 | - |
|  |  | คนงานทั่วไป | - | 1 | - |
|  | รวม |  |  | 78 |  |

**11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

**สำนักปลัดเทศบาลตำบลน้ำปาด**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่  | เงินเดือน | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ |
| 12345678910111213141516171819202122 | นายวรัชญ์ ขวานา-**-**นายประเชิง ครองดีนางอาภาภัทร ห่านตระกูลนางณิชชาภัทร สิงห์ตานายปลวัชร แฝงจันทร์นักประชาสัมพันธ์ เจ้าพนักงานป้องกันฯพ.จ.อ.นฤทธิ์ เวรอักษรน.ส.ชนาภากาญจน์ คำบ้านฝายนางศิรินาฏ ขวานานายอิศรา สุบินยังน.ส.จุฒาทิพย์ ทาบ้านฆ้องน.ส.พัชรีภรณ์ เจริญเรืองนายอนันต์ เนตรขันทองนายประหยัด สอนจักรนายวีระพล จันทร์แสนตอน.ส.สมร เจริญเรืองนายธีรเมธ เจริญเรืองน.ส.นฤมล มาบัวน.ส.ญานิกา แท่งเฝือ | ป.โท--ป.ตรีป.ตรีป.โทป.โท--ป.โทป.โทป.ตรีป.ตรีป.ตรีป.ตรีปวส.ปวส.ม.ต้นปวส.ป.ตรีป.ตรีป.ตรี | 74-2-00-1101-00174-2-00-1101-00274-2-01-2101-00174-2-01-3105-00174-2-01-3102-00174-2-01-3103-00174-2-01-3104-00174-2-01-3301-00174-2-01-4805-00174-2-01-3809-00174-2-01-3101-001----------- | ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)นิติกรบุคลากรจนท.วิเคราะห์นโยบายฯจนท.บริหารงานทะเบียนและบัตรนักประชาสัมพันธ์เจ้าพนักงานป้องกันเจ้าพนักงานเทศกิจเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปจนท.บริหารงานทั่วไปผช.จนท.วิเคราะห์ฯผช.บุคลากรผช.นวก.ประชาสัมพันธ์พนักงานขับรถยนต์พนักงานขับรถดับเพลิงผช.จนท.ป้องกันฯพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไป | ต้นต้นต้นชก.ปก.ชก.ชก.ปก./ชก.ปง./ชง.ปก.ปก.----------- | 74-2-00-1101-00174-2-00-1101-00274-2-01-2101-00174-2-01-3105-00174-2-01-3102-00174-2-01-3103-00174-2-01-3104-00174-2-01-3301-00174-2-01-4805-00174-2-01-3809-00174-2-01-3101-001----------- | ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานท้องถิ่น)นิติกรนักทรัพยากรบุคคลนักวิเคราะห์นโยบายฯนักจัดการงานทะเบียนและบัตรนักประชาสัมพันธ์เจ้าพนักงานป้องกันฯนักจัดการงานเทศกิจนักจัดการงานทั่วไปนักจัดการงานทั่วไปผช.นักวิเคราะหฺฯผช.นักทรัพยากรบุคคลผช.นักประชาสัมพันธ์พนักงานขับรถยนต์พนักงานขับรถดับเพลิงผช.จพง.ป้องกันฯพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไป | ต้นต้นต้นชก.ปก.ชก.ชก.ปก./ชก.ปง./ชง.ปก.ปก.----------- | 32,45034,50027,46026,46024,09024,01024,01029,61024,82528,25019,48021,50020,00017,20016,56012,63012,02010,5909,0009,0009,000 | 4,0003,5003,500------------------ | ---------------6551,2652,2951,0001,0001,000 | ว่างเดิมว่างเดิมว่างเดิมว่างเดิม |

**กองคลังทศบาลตำบลน้ำปาด**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ - สกุล** | **คุณวุฒิการศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่**  | **เงินเดือน** | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ** |
| 12345678910111213 | -น.ส.ศิรินทรา คลังกรณ์นายพรประเสริฐ ปู่ถิ่นนายณวัฒน์ แดงแกล้วนางอมรรัตน์ วงษ์ยอดน.ส.วิจิตตรี สอนดีนางกุลริศาเกษสุภะน.ส.จิตรลดา สอนดีน.ส.ศิริรัตน์ ซ้อมจันทาน.ส.ธิดารัตน์ อุตรพงษ์น.ส.ศศิวมล ปินตาพรมว่าที่ร.ต.หญิงแพรวแพรรณ มีบัวน.ส.กาญจนา ฮาดคันทุง | -ป.โทป.ตรีป.โทรปวส.ป.ตรีป.ตรีป.ตรีปวชป.ตรีป.ตรีป.ตรีป.ตรี | 74-2-04-2102-00174-2-04-3202-00174-2-04-3203-00174-2-04-3204-001--------- | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)นักวิชาการคลังนักวิชาการจัดเก็บรายได้นักวิชาการพัสดุผช.จพง.จัดเก็บรายได้ผช.นวก.การเงินและบัญชีผช.นักวิชาการคลังผช.นวก.จัดเก็บรายได้ผช.จพง.พัสดุผช.จพง.การเงินและบัญชีพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไป | ต้นชก.ปก.ชก.--------- | 74-2-04-2102-00174-2-04-3202-00174-2-04-3203-00174-2-04-3202-001--------- | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)นักวิชาการคลังนักวิชาการจัดเก็บรายได้นักวิชาการพัสดุผช.จพง.จัดเก็บรายได้ผช.นวก.การเงินและบัญชีผช.นักวิชาการคลังผช.นวก.จัดเก็บรายได้ผช.จพง.พัสดุผช.จพง.การเงินและบัญชีพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไป | ต้นชก.ปก.ชก.--------- | 27,46024,01024,48025,47011,91016,56016,88010,70011,5009,0009,0009,000 | 3,500----------- | ---1,375--2,585-1,0001,0001,000 | ว่างเดิม |

**กองช่างเทศบาลตำบลน้ำปาด**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ - สกุล** | **คุณวุฒิการศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่**  | **เงินเดือน** | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน/เงินเดิ่มอื่นๆ** |
| 12345678 | นายแมน ไสย์ญาตินายสุภาพ กิจสวนนายศิวนันท์ เกตุอินทร์นายสุพจน์ วงษ์ยอดนางสาวสมร เจริญเรืองนายสุรเชษฐ์ โพธิ์ศรีนายสุเมธ ทาสาน.ส.อภิชญา เสาร์จันทร์ | ป.ตรีป.ตรีปวส.ปวส.ปวส.ป.ตรีม.ปลายป.ตรี | 74-2-05-2103-00174-2-05-4701-001------ | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)นายช่างโยธาผช.นายช่างโยธาผช.นายช่างไฟฟ้าช่างก่อสร้างผช.เจ้าพนักงานธุรการพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไป | ต้นชง.------ | 74-2-05-2103-00174-2-05-4701-001------ | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)นายช่างโยธาผช.นายช่างโยธาผช.นายช่างไฟฟ้าช่างก่อสร้างผช.นักวิชาการคลังพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไป | ต้นชง.------ | 27,46027,03012,690-9,4009,0009,0009,000 | ------- | 3,500-10,57-2,0001,0001,0001,000 |  |

 **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลน้ำปาด**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่  | เงินเดือน | หมายเหตุ |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ |
| 12345678910111213141516 | -จ่าเอกเอกสิทธิ์ ห่านตระกูลนายสิทธิชัย วงษ์ยอดนายสุรชาติ ขิงหอมนายบอย วงษ์ยอดน.ส.เมธาวี สายสุวรรณน.ส.อุไรวรรณ คำบ้านฝายน.ส.สุรินทร พิริยะอนัตน์นายชยังกูรณ์ เสาพาน.ส.กชพร สมบูรณ์ดีนายศุภนัฐ จันดาหอมนายละนอง สุทธินายวรรณศิลป์ จันทร์ปุยนายณัฐวัฒน์ ศรีบุญเรืองน.ส.ชญาพิชญ์ สายสุวรรณนายดนุวัฒน์ ผมปัน | -ป.ตรีม.ปลายม.ปลายม.ปลายป.ตรีป.ตรีปวส.ม.ปลายปวช.ม.ปลายป.6ปวส.ม.ต้นปวส.ป.ตรี | 74-2-06-2104-00174-2-06-4602-001---------------- | หัวหน้ากองสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุข)พยาบาลเทคนิคพนักงานขับรถขยะพนักงานขับรถยนต์พนักงานประจำรถขยะผช.จพง.ธุรการพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไป | ต้นชง.-------------- | 74-2-06-2104-00174-2-06-4602-001-------------- | ผู้อำนวยการสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุข)พยาบาลเทคนิคพนักงานขับรถขยะพนักงานขับรถยนต์พนักงานประจำรถขยะผช.เจ้าพนักงานธุรการพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไป | ต้นชง.-------------- | 27,46027,96019,41011,49014,49013,3209,0009,0009,0009,0009,0009,0009,0009,0009,000 | 3,500690-1,795--1,0001,0001,0001,0001,0001,0001,0001,0001,000 |  | ว่างเดิม |

 **กองการศึกษาเทศบาลตำบลน้ำปาด**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่  | เงินเดือน | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ |
| 12345678 | -นายสุริยา ขิงหอมนางกุลภานัน ผาแดงนางฉวี คลังสีดาน.ส.พิไลพร ภู่สีนางรัชนี คำหอมน.ส.ประภาวรินทร์  สุริวงศ์นายวิชิต ขัตติ | -ป.ตรีป.ตรีป.ตรีป.ตรีป.ตรีป.ตรีป.ตรี | 74-2-08-2107-00174-2-08-3803-00153-2-003553-2-125253-2-0235--- | ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา)นักวิชาการศึกษาครูครูครูผช.นักวิชาการศึกษาผช.นักสันทนาการผช.จพง.ธุรการ | ต้นปก.คศ.1คศ.1คศ.1--- | 74-2-08-2107-00174-2-08-3803-00153-2-003553-2-125253-2-0235--- | ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา)นักวิชาการศึกษาครูครูครูผช.นักวิชการศึกษาผช.นักสันทนาการผช.จพง.ธุรการ | ต้นปก.คศ.1คศ.1คศ.1--- | 27,46021,14020,74020,74017,31016,56016,56013,320 | 3,500------- | -------- | ว่างเดิม |

 **กองสวัสดิการสังคมเทศบาลตำบลน้ำปาด**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่  | เงินเดือน | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ |
| 12345 | นางวิไล บุญทานายเดชา สมบัติปันนางขวัญใจ คำบุทองนางสมคิด มาบุญน.ส.สุพิชมน พรมมา | ป.ตรีป.ตรีป.ตรีป.ตรีป.ตรี | 74-2-11-2105-00174-2-12-3801-001--- | หัวหน้ากองสวัสดิการฯ(นักบริหารงานสวัสดิการฯ)นักพัฒนาชุมชนนักพัฒนาชุมชนผช.นักพัฒนาชุมชนพนักงานจ้างทั่วไป | ต้นปก.--- | 74-2-11-2105-00174-2-12-3801-001--- | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ(นักบริหารงานสวัสดิการฯ)นักพัฒนาชุมชนนักพัฒนาชุมชนผช.นักพัฒนาชุมชนพนักงานจ้างทั่วไป | ต้นปก.--- | 31,79021,50019,30016,5409,000 | 3,500---- | ----1,000 |  |

 **กองประปาเทศบาลตำบลน้ำปาด**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่  | เงินเดือน | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ |
| 123456 | -นายสุรัตน์ แก้ววังอ้อนายยุทธพล จุลสอนนายสุรัตน์ ยาอาจนางสุพัตรา ขัตติว่าง | -ม.ปลายป.ตรีม.ปลายม.ปลาย- | 74-2-09-2106-001----- | ผู้อำนวยการกองประปา(นักบริหารงานประปา)พนักงานผลิตน้ำประปาผช.จพง.ประปาพนักงานผลิตน้ำประปาพนักงานจ้างทั่วไปพนักงานจ้างทั่วไป | 6----- | ตำแหน่งว่างเดิม ยุบเลิกตำแหน่ง |  |
| ย้ายตัดโอนตำแหน่ง ไปสังกัดกองช่าง งานสาธารณูปโภค |  |
| ย้ายตัดโอนตำแหน่ง ไปสังกัดกองช่าง งานสาธารณูปโภค |  |
| ย้ายตัดโอนตำแหน่ง ไปสังกัดกองช่าง งานสาธารณูปโภค |  |
| ย้ายตัดโอนตำแหน่ง ไปสังกัดกองคลัง งานพัฒนารายได้ |  |
| ย้ายตัดโอนตำแหน่ง ไปสังกัดกองคลัง งานพัฒนารายได้ |  |
|  |  |

**12.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป ของเทศบาลตำบลน้ำปาด**

 เทศบาลตำบลน้ำปาดกำหนดแนวทางการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานจ้างหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นรอบระยะเวลา 3 ปี เป็นรอบระยะเวลา 3 ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ.2561-2563)

เทศบาลตำบลน้ำปาด

อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์

 เทศบาลตำบลน้ำปาดกำหนดแนวทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ / ทั่วไป เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ได้เกิดความรู้ ความเข้าใจในทักษะ มีทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อีกทั้งเป็นการเสริมสร้าง และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ดังนั้น เทศบาลตำบลน้ำปาด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และเพื่อประโยชน์ในการบริหารบุคลากรต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ.2561-2563)

เทศบาลตำบลน้ำปาด

อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์

**หลักการและเหตุผล**

การพัฒนาบุคลกรองค์กรในปัจจุบัน มุ่งเน้นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนายึดความสามารถ (Capability) เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอโดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลตำบลน้ำปาด ให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งสามารถบริการให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และประทับใจในการรับบริการของเทศบาล จึงจำเป็นต้องมีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นแผนที่กำหนดการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ในช่วงระยะ 3 ปี (พ.ศ.2561-2563) เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ / พนักงาน และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรตลอดจน

ทำให้บุคลากรมีความเติบโตก้าวหน้าและทันต่อโลก โดยอาศัยผลที่ได้รับทราบจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานซึ่งต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุปัญหา เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

**วิสัยทัศน์**

**ศักยภาพบุคลากรเป็นเลิศ เพื่อความประทับใจในบริการ**

**พันธกิจ**

1. จัดส่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เข้าประชุม อบรม สัมมนา ตามหนังสือสั่งการที่อำเภอ จังหวัด หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เห็นควรสมควรให้ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วม เพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล

2. จัดส่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น

3. จัดส่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ตามที่หน่วยงานอื่นได้จัดขึ้น โดยหลักสูตรดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเป็นประโยชน์ต่อประชาชน

4. การเชิญวิทยากรมาให้การฝึกอบรม

5. การทัศนศึกษาดูงาน หน่วยงานอื่นที่ได้มาตรฐาน เพื่อนำมีปรับใช้กับเทศบาล

**จุดมุ่งหมาย**

1. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ และส่วนที่ได้รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

2. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**วัตถุประสงค์การพัฒนา**

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2. เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล

3. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วและประทับใจในการรับบริการของเทศบาล

**เป้าหมายการพัฒนา**

1. พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย

1 หลักสูตร

2. พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย

1 หลักสูตร

3. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างจะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย 1 หลักสูตร

**หลักสูตรการพัฒนา**

1. **สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร**
* หลักสูตรด้านการบริหาร
* หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
1. **สายงานผู้ปฏิบัติ**
* หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
* หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
* หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
* หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
1. **สายงานพนักงานจ้าง**
* หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
* หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
* หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
* หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

**วิธีการพัฒนา**

เทศบาลตำบลน้ำปาด เป็นหน่วยงานที่จัดดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ สถานบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่
2. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลน้ำปาด หรือโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์สถานบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยราชการอื่นตามความเหมาะสม
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยเทศบาล ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ สถานบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย ทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

**ศักยภาพของเทศบาลตำบลน้ำปาด**

1. อัตรากำลังแยกเป็นสำนัก/กอง ได้ดังนี้

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| สำนัก / กอง | ข้าราชการ | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | **รวม** |
| ตามภารกิจ | ทั่วไป |
| ปลัดเทศบาล | 1 | - | - | - | 1 |
| รองปลัดเทศบาล | - | - | - | - | - |
| สำนักปลัดเทศบาล | 6 | 1 | 6 | 4 | 17 |
| กองคลัง | 3 | - | 6 | 3 | 12 |
| กองช่าง | 2 | - | 4 | 2 | 8 |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | 1 | 1 | 3 | 10 | 15 |
| กองการศึกษา | 4 | - | 3 | - | 7 |
| กองการประปา | - | 1 | 2 | 2 | 5 |
| กองสวัสดิการสังคม | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| **รวม** | **19** | **4** | **25** | **22** | **70** |

2. อัตรากำลังแยกตามระดับการศึกษา ได้ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเภท** | **การศึกษา** | **รวม** |
| **ประถมศึกษา** | **มัธยมศึกษาตอนต้น** | **มัธยมศึกษาตอนปลาย** | **ปวช.** | **ปวส.** | **ปริญญาตรี** | **ปริญญาโท** |
| **ชาย** | **หญิง** | **ชาย** | **หญิง** | **ชาย** | **หญิง** | **ชาย** | **หญิง** | **ชาย** | **หญิง** | **ชาย** | **หญิง** | **ชาย** | **หญิง** |
| ข้าราชการ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 7 | 5 | 4 | 3 | **19** |
| ลูกจ้างประจำ | - | - | - | - | 2 | - | - | - | - | - | - | 2 | - | - | **4** |
| พนง.จ้างตามภารกิจ | - | - | 1 | - | - | - | - | 1 | 9 | 1 | 3 | 10 | - | - | **25** |
| พนักงานจ้างทั่วไป | 1 | - | 1 | - | 4 | 1 | - | 1 | 1 | 4 | 1 | 8 | - | - | **22** |
| **รวม** | **1** | **-** | **2** | **-** | **6** | **1** | **-** | **2** | **10** | **5** | **11** | **25** | **4** | **3** | **70** |

ข้อมูล ณ วันที่ 1 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

**งบประมาณ**

ใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลน้ำปาด ที่ได้ตราเทศบัญญัติไว้ในแต่ละปีการติดตามและประเมินผลกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน 7 วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีทราบ

1. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ทุกระยะ 3 เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 1
2. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของหน่วยงานในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการต่อไป

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ / ทั่วไป ของเทศบาลตำบลน้ำปาด**

 เทศบาลตำบลน้ำปาดประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ / ทั่วไป เพื่อให้ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานตามภารกิจ / ทั่วไป ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

 1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

 2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ / ทั่วไป ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และยึดหลักธรรมาภิบาล ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคุณธรรมจริยธรรม

 ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย



**ประกาศเทศบาลตำบลน้ำปาด**

**เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ**

**เทศบาลตำบลน้ำปาด อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์ พ.ศ. 2560**

 ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้ออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2558 เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 (4) ประกอบมาตรา 23 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ 10/2558 เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2558 มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงออกประกาศเทศบาลตำบลน้ำปาด ดังนี้

 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก

ธรรมาธิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

 1.การยึดหลักมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

 2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

 3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

 4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

 5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

 6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

 7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

 8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

 9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

 ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

 จึงประกาศมาให้ทราบทั่วกัน

 ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2560

 สิบตำรวจเอก

 (สุชาติ ชมสา)

 นายกเทศมนตรีตำบลน้ำปาด

**ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ**

**เทศบาลตำบลน้ำปาด อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์ พ.ศ. 2560**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

 ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้ออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2558 เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

 ๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

 ๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของ เทศบาลตำบลน้ำปาด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิและประสิทธิผล

 ๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

 ๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชนและต่อสังคมตามลำดับ

 ๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

 ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

 “ประมวลจริยธรรม”หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของ เทศบาลตำบลน้ำปาด

 “ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนทิ้งถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ เทศบาลตำบลน้ำปาดข้อ ๒ ให้ นายกเทศมนตรีตำบลน้ำปาด รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

**หมวด ๒**

**มาตรฐานจริยธรรม**

**ส่วนที่ ๑**

**มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก**

**สำหรับข้าราชการ ของ เทศบาลตำบลน้ำปาด**

ข้อ ๓ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลน้ำปาด ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินหารให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

 (๑) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

 (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

 (๓) การมีจิตรสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ ปละรับผิดชอบ

 (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตรสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

**ส่วนที่ ๒**

**จรรยาวิชาชีพขององค์กร**

ข้อ ๔ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลน้ำปาด ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

 ข้อ ๕ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลน้ำปาด ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

 ข้อ ๖ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลน้ำปาด ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมือง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

 ข้อ ๗ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลน้ำปาด ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลน้ำปาด ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

 ข้อ ๙ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลน้ำปาด ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

 ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลน้ำปาด ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อยมีอัธยาศัย

 ข้อ ๑๑ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลน้ำปาด ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

 ข้อ ๑๒ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลน้ำปาด ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในที่ชอบ

 ข้อ ๑๓ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลน้ำปาด ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรทื่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันเกิดจากการปฏิบัติหนาที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขอ เทศบาลตำบลน้ำปาด ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

**ส่วนที่ ๓**

**จรรยาวิชาชีพ (ถ้ามี)**

ข้อ ๑๕ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลน้ำปาด ที่เป็นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะด้าน ต้องประพฤติตน ตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพของตนเองอย่างเคร่งครัด ซื่อสัตย์ จริงใจบริสุทธิ์ใจ ตามหลักคุณธรรม ศีลธรรม จารีตประเพณี และเป็นตัวอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

**หมวด ๓**

**กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม**

**ส่วนที่ ๓**

**กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม**

ข้อ ๑๖ ให้ สำนักปลัดเทศบาลมีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

 (๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้ นายกเทศมนตรีตำบลน้ำปาด หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่ นายกเทศมนตรีตำบลน้ำปาด หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือ ตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกเทศมนตรีตำบลน้ำปาดหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควรอาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกเทศมนตรีตำบลน้ำปาด หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือนตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดให้ประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักประปลัด

(๗) ยึดหลักธรรมาธิบาล

ข้อ ๑๗ ให้ นายกเทศมนตรีตำบลน้ำปาด แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือลองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบลน้ำปาด ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลน้ำปาดนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุติภายนอก ให้กรรมการตาม(๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือให้เหลือสองคน

 ให้ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลน้ำปาด เป็นเลขานุการคณะกรรมการ จริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมกรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนทิ้งถิ่นในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้กล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันตั้งแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่ชอบธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

การที่ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

**ส่วนที่ ๒**

**ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม**

ข้อ ๑๙ กรณีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้ นายกเทศมนตรีตำบลน้ำปาด เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตาม ข้อ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่ตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้รับผิดชอบการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุแรงจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่รับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจาการฝ่าฝืน และเหตุอันอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตาม ข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลง

**หมวด ๔**

**ขั้นตอนการลงโทษ**

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบพิจารณาการแต่ตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้ เทศบาลตำบลน้ำปาด ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชัดช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรือุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรม เทศบาลตำบลน้ำปาด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘(๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

**บทเฉพาะกาล**

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม และแจ้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมก่อนหน้า ประกาศ ฯ ฉบับนี้บังคับให้ ดำเนินการต่อไปจนเสร็จสิ้น ตามประกาศ ฯ ฉบับก่อน แต่ถ้ากระทำผิดไม่ถือเป็นความผิดตามประกาศฉบับนี้ก็ให้ยุติการดำเนินการสอบสวน

------------------------------------------------------------------------------

**๑.แบบบัญชีสรุป การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**๒. แบบบัญชีสรุป การขอยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**๓. รายละเอียดตำแหน่งและสายงานที่ขอยุบเลิกตำแหน่ง**

**๔. แบบบัญชีสรุปรายละเอียดการปรับอัตราเงินเดือน ณ ๑ ธ.ค. ๒๕**

****

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**เทศบาลตำบลน้ำปาด**

**อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560**

**(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 )**

**เอกสารประกอบการขอปรับโครงสร้าง**

**เทศบาลขนาดเล็กเป็นเทศบาลสามัญ**

**๑.ร่างประกาศ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

 **และระดับตำแหน่ง ของเทศบาลตำบลน้ำปาด**

**๒.โครงสร้างส่วนราชการระบบซี (เดิม)**

**๓.โครงสร้างส่วนราชการระบบจำแนก (แท่ง)**

**๔.ภาระค่าใช้จ่ายจริง ประจำปี ๒๕๕๘ และภาระค่าใช้จ่าย**

 **ตามรายงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๙**

**-ร่าง-**

**ประกาศ**

**เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

**และระดับตำแหน่ง**

**ของเทศบาลตำบลน้ำปาด**

**โครงสร้างส่วนราชการ ระบบซี (เดิม)**

**(เทศบาลขนาดเล็ก)**

**โครงสร้างส่วนราชการ ระบบแท่ง (ใหม่)**

**(เทศบาลสามัญ)**

**ภาระค่าใช้จ่ายจริง**

**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘**

**ด้านบริหารงานบุคคล**

**(เทียบกับเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘)**

**ภาระค่าใช้จ่ายจริง**

**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙**

**ด้านบริหารงานบุคคล**

**ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๙**

**(เทียบกับเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙)**

**สรุปภาระค่าใช้จ่ายจริง**

**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘**

**และภาระค่าใช้จ่ายตามรายงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**ประจำปี ๒๕๕๙**

**ภาระค่าใช้จ่าย**

**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙**

**ด้านบริหารงานบุคคล**

**(จ่ายจริงของ ๖ เดือนแรก)**

**ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๕๘ – มีนาคม ๒๕๕๙**

**(เทียบกับเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙)**

**สรุปภาระค่าใช้จ่ายจริง**

**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘**

**และภาระค่าใช้จ่ายจริงของ ๖ เดือนแรก**

**ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๕๘ – มีนาคม ๒๕๕๙**

**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙**

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 2

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 3

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 - 5

5. ภารกิจหลักและภารกิจรอง 6 – 8

6. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล 9

7. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง 10 - 21

8. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 22 - 34

9. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 35 - 38

10. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 39 - 44

11. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 45 - 55

12. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 56 – 63

ภาคผนวก

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**ภาคผนวก**