



ประกาศเทศบาลตำบลหนองเรือ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓)
ของเทศบาลตำบลหนองเรือ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เทศบาลตำบลหนองเรือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ของเทศบาลตำบลหนองเรือ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลหนองเรือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ของเทศบาลตำบลหนองเรือ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประเสริฐ กมลภพ)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองเรือ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

เทศบาลตำบลหนองเรือ
อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลหนองเรือ อำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลหนองเรือ ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลหนองเรือ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะ เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนา พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นๆ ได้อีกด้วย

ปัจจุบันเทศบาลตำบลหนองเรือ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานราชการทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบล หนองเรือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของ เทศบาลตำบลหนองเรือ ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิผล

เทศบาลตำบลหนองเรือ

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองเรือ	๖ - ๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙ - ๑๑
๖. ภารกิจหลัก และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองเรือ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔ - ๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓ - ๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑ - ๓๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗ - ๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลหนองเรือ	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาล	๔๕

ภาคผนวก

- เอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
- เอกสาร ๑ บันทึกขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๓
- เอกสาร ๒ คำสั่งเทศบาลตำบลหนองเรือ ที่ ๔๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
- เอกสาร ๓ รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๓
- เอกสาร ๔ เอกสารหมายเลข ๑ - ๖ ประกอบการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่ง
- เอกสาร ๕ บัญชีสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของแต่ละสำนัก/กอง (ที่ต้องการเพิ่ม/ลดอัตรากำลัง)
บัญชีแสดงปริมาณงานของตำแหน่ง (ที่ต้องการขอกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม)
บัญชีแสดงตำแหน่งที่ต้องการทั้งสิ้นของแต่ละสำนัก/กอง (ที่ต้องการเพิ่ม/ลดอัตรากำลัง)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลหนองเรือ โดยให้เทศบาลตำบลหนองเรือ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลหนองเรือ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างโดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลหนองเรือ แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลหนองเรือ วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองเรือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ — ๒๕๖๓ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓) คือ แผนอัตรากำลังที่ เทศบาลตำบลหนองเรือจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและใช้พัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลหนองเรือ โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ — ๒๕๖๓ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเรือ มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเรือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองเรือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดหนองบัวลำภู) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล หนองเรือ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเรือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองเรือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเรือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเรือมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหนองเรือ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองเรือ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลหนองเรือเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลหนองเรือ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการ ๑ คน เป็นเลขานุการ ได้ร่วมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองเรือ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐ นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองเรือ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองเรือบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองบัวลำภูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ทัศนคติในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาค

ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน

ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมากนัก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการ

อื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ห้อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ห้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลหนองเรือเป็นตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๒๔ และเป็นเทศบาลขนาดกลาง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๔ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลหนองเรือ ๙,๖๔๕ คน ๒,๓๓๕ ครัวเรือน (รายงานสถิติประชากรและบ้านระดับตำบล ของตำบลหนองเรือ ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓) มีเนื้อที่ประมาณ ๗๖.๗๔๒ ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ตำบลหนองเรือเป็นพื้นที่ราบติดเขื่อนอุบลรัตน์เป็นบางส่วน ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยและที่ทำกิน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ทำการประมง ทำไร่ ทำสวน และเลี้ยงสัตว์เป็นอาชีพหลัก

เทศบาลตำบลหนองเรือ ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เนื่องจากถนนเป็นหลุมเป็นบ่อจากการใช้งานและการเกิดจากภัยธรรมชาติ

(๒) ปัญหาเกี่ยวกับระบบน้ำประปาหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากน้ำใต้พื้นดินเริ่มหมดทำให้น้ำประปาไม่เพียงพอ

(๓) ปัญหาเกี่ยวกับสัญญาณจราจรไม่มี จึงทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง เนื่องจากตามแยกต่างๆ ยังไม่มีสัญญาณไฟจราจรจึงทำให้เกิดปัญหาการชนกันบ่อยครั้ง

(๔) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ เนื่องจากมีการขยายที่อยู่อาศัยของประชาชนในพื้นที่ จึงทำให้ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค-บริโภค และการเกษตร
- (๓) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค
- (๔) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่และวางระบบท่อในส่วนที่เกิดปัญหาน้ำไหลหลาก

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากปัจจัยด้านการผลิตมีราคาสูง
- (๒) แหล่งน้ำในการทำเกษตรมีไม่เพียงพอ เนื่องจากสภาพพื้นที่โดยทั่วไปแล้วจะอาศัยน้ำจากเขื่อนเพียงแห่งเดียวในฤดูแล้ง จึงทำให้น้ำมีไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตร
- (๓) ไม่มีรายได้นอกฤดูเก็บเกี่ยว เนื่องจากพื้นดินในฤดูแล้งจะแห้งมากและฤดูฝนน้ำก็จะหลาก จึงทำให้ไม่สามารถทำการเกษตรได้

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งน้ำในการทำเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) การติดสิ่งเสพติด เนื่องจากปัจจุบันสิ่งเสพติดเข้ามาในพื้นที่เป็นจำนวนมาก โดยมุ่งเน้นที่เยาวชน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการลักขโมยของมีค่าไปขาย
- (๒) ปัญหาในการแหวดระวางภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ

- (๓) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- (๔) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบล และพนักงานเทศบาลขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๒) ปัญหาเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการทำงาน เนื่องจากงบประมาณมีน้อยจึงต้องจำกัดในเรื่องวัสดุอุปกรณ์

(๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
(๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาลตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

(๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
(๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการทำงาน
(๓) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
(๔) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
(๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๓) ไม่มีระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม
(๔) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
(๕) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
(๖) คลองตื้นเขิน เนื่องจากไม่มีการขุดลอกจึงทำให้ประชาชนในพื้นที่ขาดน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค

ความต้องการ

(๑) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๓) จัดระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม
(๔) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
(๕) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
(๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน
(๓) ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
(๔) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
(๕) เยาวชนเมื่อจบภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
(๖) ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้
(๗) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

(๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
(๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
(๓) จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน

- (๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๕) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๖) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองเรือ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล หนองเรือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองเรือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา กันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหนองเรือ ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และการพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองเรือ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลหนองเรือ มีอำนาจหน้าที่ที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการทำงานตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหนองเรือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๖) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อบท. (มาตรา ๑๗ (๓))

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองเรือได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลหนองเรือ จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน คลองส่งน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น

๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้ง
การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

๔. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา
คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

๑๑. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสภาพแข็งแรง
๑๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๓. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล
๑๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดการระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น

๖. การสนับสนุนและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น

๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๑๑. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลหนองเรือ เป็นเทศบาลขนาดกลาง และเทศบาลตำบลหนองเรือได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)
๒. กองคลัง (๐๔)
๓. กองช่าง (๐๕)
๔. กองการศึกษา (๐๖)
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

เทศบาลตำบลหนองเรือ กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ(รวมถ่ายโอน) จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๔ อัตรา พนักงาน ครู ศพด. จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๙๓ อัตรา

เพื่อให้การบริหารงานงบประมาณด้านบุคลากร และบริหารงานแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลหนองเรือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งพนักงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน จึงมีความจำเป็นต้องขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานด้านการรักษาความสะอาดอาคารสถานที่ การจัดเตรียมสถานที่จัดงาน,จัดประชุม งานบริการอำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการ และปฏิบัติในงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป และขอยุบเลิกกรอบอัตรากำลัง ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง แม่บ้าน จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเป็นกรอบอัตรากำลังว่าง และเพื่อให้การบริหารงานด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองเรือ

จากการที่เทศบาลตำบลหนองเรือได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลหนองเรือได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัด ๑.๑ งานบริหารงานท้องถิ่น ๒. สำนักปลัด ๒.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๒.๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานรัฐพิธี - งานเลขานุการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานรักษาความสะอาด - งานประสานงานเผยแพร่ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๑.๒ งานป้องกันและรักษาความสงบ - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานศูนย์กู้ชีพกู้ภัย - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๑.๓ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานพัสดุ(สำนักปลัด) - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้ง - งานโอน(ย้าย) - งานเลื่อนระดับ - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานสอบเปลี่ยนสายงาน - งานแผนอัตรากำลัง - งานพัฒนาบุคลากร - งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล - งานประเมินการปฏิบัติงาน	๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานรัฐพิธี - งานเลขานุการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานควบคุมดูแล บำรุงรักษาอาคารสถานที่ การอนุญาตให้ใช้อาคารสถานที่/ห้องประชุม - งานควบคุมดูแลการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา และการเลี้ยงรับรอง - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑.๒ งานป้องกันและรักษาความสงบ - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานศูนย์กู้ชีพกู้ภัย - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑.๓ งานธุรการและงานการเงิน - งานสารบรรณ - งานจัดทำทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ของสำนักปลัด - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้ง - งานโอน(ย้าย) - งานเลื่อนระดับ - งานสอบเปลี่ยนสายงาน - งานแผนอัตรากำลัง - งานพัฒนาบุคลากร - งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล - งานประเมินการปฏิบัติงาน - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานการลาออกของพนักงาน	

- งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานการลาออกของพนักงาน - งานการออกหนังสือรับรองต่างๆ - งานระบบเบิกจ่ายตรง - งานระบบทะเบียนข้อมูลบุคลากรแห่งชาติของอปท. - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๑.๕ งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๑.๖ งานนิติการ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่องงบประมาณประจำปี - งานนิติการสัญญา - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตรและการเลี้ยงสัตว์ - งานบริหารกิจการสถานีสูบน้ำ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข ๒.๒.๑ งานบริการสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒.๒ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	- งานการออกหนังสือรับรองต่างๆ - งานระบบเบิกจ่ายตรง - งานระบบทะเบียนข้อมูลบุคลากรแห่งชาติของอปท. - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑.๕ งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานควบคุมภายในของสำนัก - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑.๖ งานนิติการ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน - งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่องงบประมาณประจำปี - งานนิติการสัญญา - งานรวบรวมข้อมูลเอกสารศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตรและการเลี้ยงสัตว์ - งานบริหารกิจการสถานีสูบน้ำ - งานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข ๑.๒.๑ งานบริการสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒.๒ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	
๓. กองคลัง ๓.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๓.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดซื้อและจัดจ้าง	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดซื้อและจัดจ้าง	

- งานการซ่อมบำรุงและบำรุงรักษา - งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ - งานจำหน่ายพัสดุ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๑.๒ งานการเงินและบัญชี - ควบคุมจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย - งานจัดทำเช็ค - งานการจ่ายเงินตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญจ่าย - จัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๑.๓ งานระเบียบการคลัง - งานจัดระเบียบเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ - ระเบียบบัญชีควบคุมการใช้จ่ายเงินและพัสดุ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ - งานสถิติการคลัง - งานจัดทำสถิติ การรับและการจ่ายเงินตามเทศบัญญัติงบประมาณ และนอกงบประมาณ - งานจัดทำสถิติรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ใบอนุญาต - งานจัดทำสถิติเกี่ยวกับเงินสะสม เงินอุดหนุน การโอนงบประมาณ เงินยืมทรองจ่าย การจัดซื้อจัดจ้าง เงินมัดจำประกันของ เงินประกันสัญญา - งานจัดทำสถานการณ์การคลัง - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๑.๔ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓.๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	- งานการซ่อมบำรุงและบำรุงรักษา - งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ - งานจำหน่ายพัสดุ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี - ควบคุมจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย - งานจัดทำเช็ค - งานการจ่ายเงินตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญจ่าย - จัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๑.๓ งานระเบียบการคลัง - งานจัดระเบียบเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ - ระเบียบบัญชีควบคุมการใช้จ่ายเงินและพัสดุ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ - งานสถิติการคลัง - งานจัดทำสถิติ การรับและการจ่ายเงินตามเทศบัญญัติงบประมาณ และนอกงบประมาณ - งานจัดทำสถิติรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ใบอนุญาต - งานจัดทำสถิติเกี่ยวกับเงินสะสม เงินอุดหนุน การโอนงบประมาณ เงินยืมทรองจ่าย การจัดซื้อจัดจ้าง เงินมัดจำประกันของ เงินประกันสัญญา - งานจัดทำสถานการณ์การคลัง - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๑.๔ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	
๔. กองช่าง ๔.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๔.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๔.๑.๒ งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๑.๒ งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค	

- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๔.๑.๓ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานพัสดุ(กองช่าง) - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๔.๑.๔ งานสถานีสูบน้ำ - งานดูแลบำรุงรักษาสถานีสูบน้ำ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลของสถานีสูบน้ำเพื่อการเกษตร - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๑.๓ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานพัสดุ(กองช่าง) - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๓.๑.๔ งานสถานีสูบน้ำ - งานดูแลบำรุงรักษาสถานีสูบน้ำ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลของสถานีสูบน้ำเพื่อการเกษตร - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานแผนและโครงการ - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานงบประมาณ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๕.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุ(กองการศึกษา) - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๔. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานแผนและโครงการ - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานงบประมาณ - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๔.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุ(กองการศึกษา) - งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุ - งานตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษายานพาหนะ ให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ - งานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ - งานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร - งานตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการ	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุ - งานตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษายานพาหนะ ให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ - งานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ - งานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร - งานตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการ	

การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัด - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ - งานการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง - งานการประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน - งานตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัด - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ - งานการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง - งานการประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน - งานตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	
--	--	--

เทศบาลตำบลหนองเรือ ได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหนองเรือ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองเรือ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนด ส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด (๐๐)								
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณะสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ว่าง/ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (งานแผนงานและงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานการเจ้าหน้าที่)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (นักการภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

คนขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (คนขับรถ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานประชาสัมพันธ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานบริการสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (งานพัสดุ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานจัดเก็บรายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ (สทน.นาล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								

ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานสูบน้ำ (สทน.หนองเหมือดแอ่)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (สถานที่และไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (สถานที่และไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ (สทน.หนองลุมพุก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ (สทน.โคกกกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ศพด.วัดศรีบุญเรืองบุตรราม								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศพด.วัดสว่างศรีวิสัย								
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศพด.วัดกาญจนาราม								
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศพด.วัดบูรพาวิทยาราม								
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศพด.วัดสีลาอาสน์								

ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศพด.วัดชัยมงคล								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/เงิน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศพด.เทศบาลตำบลหนองเรือ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙๓	๙๓	๙๓	๙๓	-	+๑/- ๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลหนองเรือ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลาอายุ (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำคนละ

๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะ กำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่ง

ที่ขอกำหนด หาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ (เงินเดือนปัจจุบัน /อปท. สมทบ)
				จำนวน	เงินเดือน(1)*	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัด (00) ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	638,280	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	16,440	654,720	671,160	687,600	39,190
	สำนักปลัดเทศบาล (01)																	
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	404,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,440	13,440	418,080	431,520	444,960	30,220
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
4	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	1	427,320	1	1	1	-	-	-	13,440	13,440	13,320	440,760	454,200	467,520	34,110
5	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	11,520	11,520	11,880	317,160	328,680	340,560	25,470
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	311,640	1	1	1	-	-	-	11,760	11,760	12,120	323,400	335,160	347,280	25,970
7	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	249,240	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	8,760	256,920	264,600	273,360	20,770
8	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	258,000	1	1	1	-	-	-	8,400	8,400	8,760	266,400	274,800	283,560	21,500
9	นิติกร	ชก.	1	1	254,880	1	1	1	-	-	-	11,160	11,160	11,160	266,040	277,200	288,360	21,240
10	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	214,560	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	222,120	229,680	237,360	17,880
11	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	1	1	253,680	1	1	1	-	-	-	7,800	7,800	8,880	261,480	269,280	278,160	21,140
12	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	363,720	372,120	380,520	ว่าง

13	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก. ชง.	1		355,320		1	1	1	-	-	-	8,400	8,400	8,400				เดิม
14	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	1	249,360		1	1	1	-	-	-	9,360	9,360	10,080	258,720	268,080	278,160	20,780
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		1	1	218,280								7,320	7,320	7,200				18,190
15	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร						1	1	1	-	-	-				194,400	201,600	209,160	
			1	1	187,200								7,200	7,200	7,560				15,600
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน						1	1	1	-	-	-				141,960	147,240	152,760	
			1	1	136,680								5,280	5,280	5,520				11,390
17	พนักงานขับรถยนต์						1	1	1	-	-	-				164,160	170,280	176,640	
			1	1	158,040								6,120	6,120	6,360				13,170
18	แม่ครัว				-	-	-	-	-	-	-	-1				-	-	-	ยุบเลิก
			1	-									-	-	-				
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
19	คนงานทั่วไป(งานแผนฯ)						1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	
			1	1	108,000								-	-	-				9,000
20	คนงานทั่วไป(งานการจนท.)						1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	
			1	1	108,000								-	-	-				9,000
21	คนงานทั่วไป(นักการฯ)						1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	
			1	1	108,000								-	-	-				9,000
22	คนขับรถขยะ						1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	
			1	1	108,000								-	-	-				9,000
23	คนงานประจำรถขยะ						1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	
			1	1	108,000								-	-	-				9,000
24	คนงานประจำรถขยะ						1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	
			1	1	108,000								-	-	-				9,000
25	คนงานประจำรถขยะ						1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	
			1	1	108,000								-	-	-				9,000
26	คนขับรถบรรทุกน้ำ						1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	
			1	1	108,000								-	-	-				9,000
27	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ						1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	
			1	1	108,000								-	-	-				9,000
28	คนงานทั่วไป (งานธุรการ)						1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	
			1	1	108,000								-	-	-				9,000
29	คนงานทั่วไป (คนขับรถ)						1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	
			1	1	108,000								-	-	-				9,000

30	คณงานทั่วไป (งานป้องกันฯ)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
31	คณงานทั่วไป (งานป้องกันฯ)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
32	คณงานทั่วไป (งานประชาสัมพันธ์)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
33	คณงานทั่วไป (งานบริการสาธารณสุข)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
34	คณงานทั่วไป		1	-	-	-	-	1	-	-					-	-	108,000	กำหนด เพิ่ม
	กองคลัง (04)																	
35	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน คลัง)	ต้น	1	1	431,400	1	1	1	-	-	-	13,440	13,440	13,320	444,840	458,280	471,600	32,450
36	หัวหน้าฝ่ายแผนทีภาชีและทะเบียน ทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่าง เดิม
37	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นัก บริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	360,720	1	1	1	-	-	-	12,600	12,600	13,440	373,320	385,920	399,360	28,560
38	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	336,360	1	1	1	-	-	-	12,240	12,240	12,960	348,600	360,840	373,800	28,030
39	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	1	1	218,400	1	1	1	-	-	-	-	-	7,680	218,400	218,400	226,080	18,200
40	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	1	1	203,280	1	1	1	-	-	-	9,120	9,120	7,560	212,400	221,520	229,080	16,940
41	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	1	1	155,640	1	1	1	-	-	-	6,120	6,120	6,360	161,760	167,880	174,240	12,970
42	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	6,540	6,540	6,540	304,440	310,980	317,520	ว่าง เดิม
43	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการคลัง		1	1	231,600	1	1	1	-	-	-	8,640	8,640	8,880	240,240	248,880	257,760	19,300
44	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	171,720	1	1	1	-	-	-	6,600	6,600	6,480	178,320	184,920	191,400	14,310
45	พนักงานจ้างทั่วไป คณงานทั่วไป (งานพัสดุ)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000

46	คณงานทั่วไป (งานจัดเก็บฯ)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
47	คณงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีฯ)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
48	คณงานทั่วไป (งานธุรการ)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
กองช่าง (05)																		
49	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง เดิม
50	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหาร งานช่าง)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่าง เดิม
51	วิศวกรโยธา	ปก.	1	1	180,720	1	1	1	-	-	-	-	-	9,360	180,720	180,720	190,080	15,060
52	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	254,280	1	1	1	-	-	-	-	5,940	10,200	254,280	260,220	270,420	21,190
53	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	6,540	6,540	6,540	304,440	310,980	317,520	ว่าง เดิม
54	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	138,120	1	1	1	-	-	-	-	5,940	5,400	138,120	144,060	149,460	11,510
ลูกจ้างประจำ																		
55	พนักงานสูบน้ำ (สทน.นาล้อม)		1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่าย โอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
56	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	1	142,800	1	1	1	-	-	-	5,520	5,520	5,760	148,320	153,840	159,600	11,900
57	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	159,120	1	1	1	-	-	-	6,120	6,120	6,480	165,240	171,360	177,840	13,260
58	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	159,840	1	1	1	-	-	-	6,240	6,240	6,480	166,080	172,320	178,800	13,320
59	ผู้ช่วยพนักงานสูบน้ำ(สทน.หนอง เหมือดแอ่)		1	1	130,200	1	1	1	-	-	-	5,040	5,040	5,280	135,240	140,280	145,560	10,850
60	คณงานทั่วไป(สถานที่และไฟฟ้า)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
61	คณงานทั่วไป(สถานที่และไฟฟ้า)					1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	

[illegible]

[illegible]

88	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (11,380)		1	1	23,760	1	1	1	-	-	-	840	840	960	24,600	25,440	26,400	อปท. สมทบ
89	<u>ศพด.วัดชัยมงคล</u> ครูผู้ดูแลเด็ก		1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,980 ว่าง เดิม/ เงิน อุดหนุน เงิน อุดหนุน
90	ครู		1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
91	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (13,010)		1	1	43,320	1	1	1	-	-	-	1,560	1,560	1,800	44,880	46,440	48,240	อปท. สมทบ
92	<u>ศพด.เทศบาลตำบลหนองเรือ</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (11,000)		1	1	19,200	1	1	1	-	-	-	600	600	840	19,800	20,400	21,240	3,610 อปท. สมทบ
93	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (10,890)		1	1	17,880	1	1	1	-	-	-	600	600	720	18,480	19,080	19,800	1,600 อปท. สมทบ
94	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	1	1	218,400	1	1	1	-	-	-	8,280	8,280	7,680	226,680	234,960	242,640	1,490 อปท. สมทบ
	รวม		94	81	14,436,180	92	92	93	-	-	+1 /-1	372,540	384,420	412,860	14,808,720.00	15,193,140.00	15,714,000.00	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%														2,961,744.00	3,038,628.00	3,142,800.00	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														17,770,464.00	18,231,768.00	18,856,800.00	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี														28.92	29.67	29.88	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (63,113,520 บาท)

เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 ให้บวกเพิ่มอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นรายเดือน
ค่าจ้าง

ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35 (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุม)

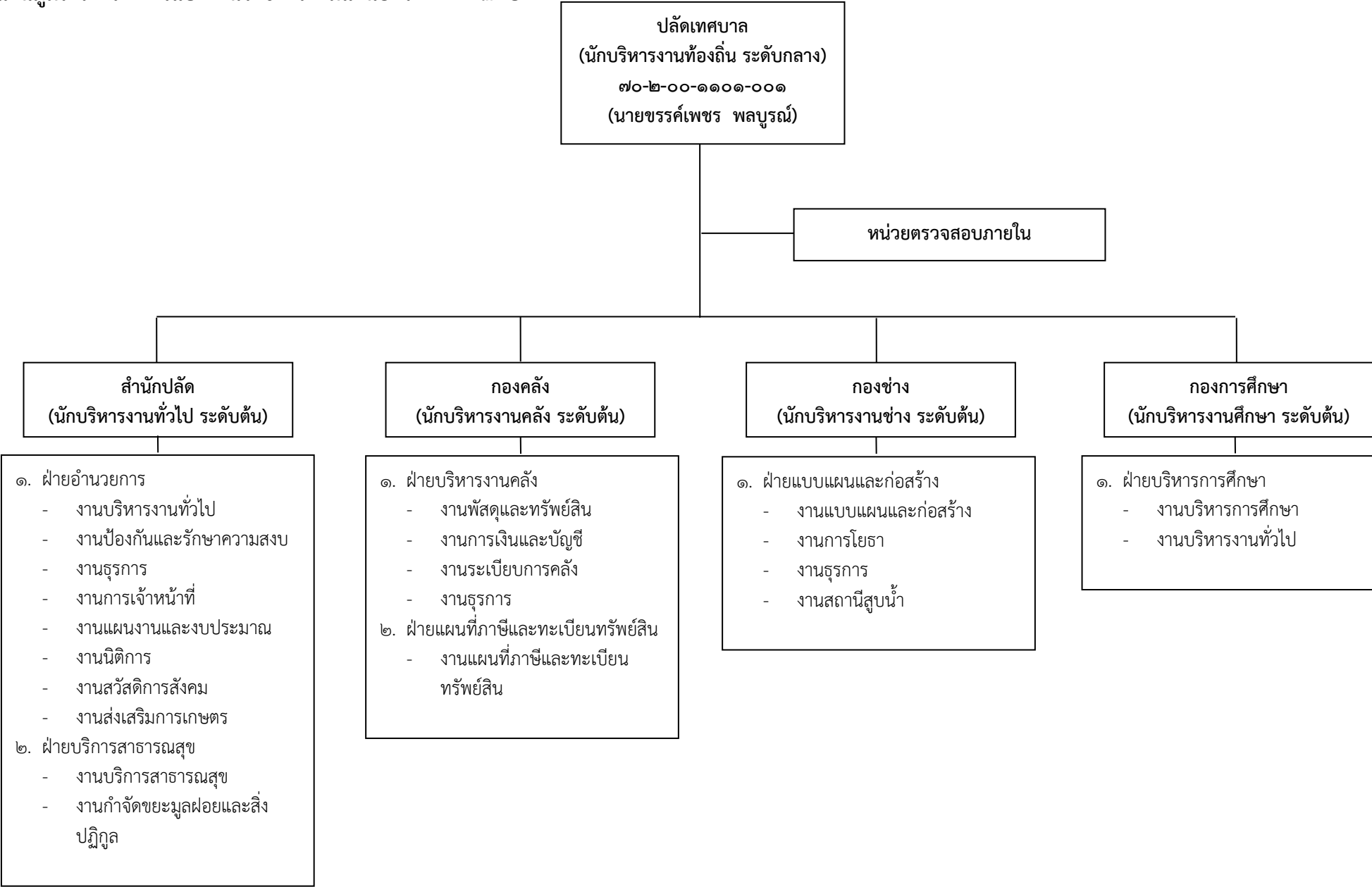
* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกันของข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท

0809.5/ ว 52

ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)

๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑

นางชนันท์กรณ์ สุบินเกษมสิริ

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)

๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒

-ว่าง-

หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)

๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑

นายสาธิต เสดิ

งานบริหารทั่วไป

นักจัดการงานทั่วไป ชก.
๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
นายพงษ์สิทธิ์ เขาไตร

พนักงานขับรถยนต์
พนักงานจ้างตามภารกิจ
นายสมพงษ์ คงสันติยะ

แม่ครัว
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ว่าง- (ยุบเลิก)

คนงานทั่วไป(นักการฯ)
พนักงานจ้างทั่วไป
นายมงคล ลั่นทอง

คนงานทั่วไป(คนขับรถ)
พนักงานจ้างทั่วไป
นายไพวัลย์ กลางนา

คนงานทั่วไป
พนักงานจ้างทั่วไป
นางสาวอภิญญา กีก้อง

คนงานทั่วไป
พนักงานจ้างทั่วไป
กำหนดเพิ่ม

งานป้องกันและรักษาความสงบ

นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.
๗๐-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑
-ว่าง-

จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก.
๗๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑
สิบเอกสายชล คีตรอบ

คนขับรถบรรทุกน้ำ
พนักงานจ้างทั่วไป
นายชัยยา ทองพันธ์

คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ
พนักงานจ้างทั่วไป
นายสมศักดิ์ เกื่อนบัวระบัด

คนงานทั่วไป
พนักงานจ้างทั่วไป
นายเดชา จัทรเส

คนงานทั่วไป
พนักงานจ้างทั่วไป
นายเลื่อนไชย สารมัตย์

งานธุรการ

เจ้าพนักงานธุรการ ปก.
๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
น.ส.อมรพรรณ วรรณพัฒน์

คนงานทั่วไป(งานธุรการ)
พนักงานจ้างทั่วไป
นางสาวนิภา พรหมราช

งานสวัสดิการสังคม

นักพัฒนาชุมชน ปก.
๗๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
นายณัฐพงษ์ สีตาคุด

ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน
พนักงานจ้างตามภารกิจ
นางสาวอรทัย สุวรรณศรี

งานแผนงานและงบประมาณ

นักวิเคราะห์นโยบายฯ ชก.
๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
นายชุมพล รินเสนา

คนงานทั่วไป(งานแผนฯ)
พนักงานจ้างทั่วไป
นางสาวสุพัตรา พิมพ์เรือ

งานการเจ้าหน้าที่

นักทรัพยากรบุคคล ปก.
๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
นางสาวอัจฉรี โพธิ์รัตน์

นักทรัพยากรบุคคล ปก.
๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒
นางสาวศักดิ์กัญญา พิมพ์พา

คนงานทั่วไป
พนักงานจ้างทั่วไป
นางสาวนิศาตร์ ปังตุล

งานส่งเสริมการเกษตร

ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
พนักงานจ้างตามภารกิจ
นายชิตพล ศรีพันธุ์บุตร

งานนิติกร

นิติกร ชก.
๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
นางสาวญาณิศา นพรัตน์

งานบริการสาธารณสุข

นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.
๗๐-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑
นายเอกพล แนวหล้า

คนงานทั่วไป
พนักงานจ้างทั่วไป
นางสาวลำไพร วงศ์นาม

งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

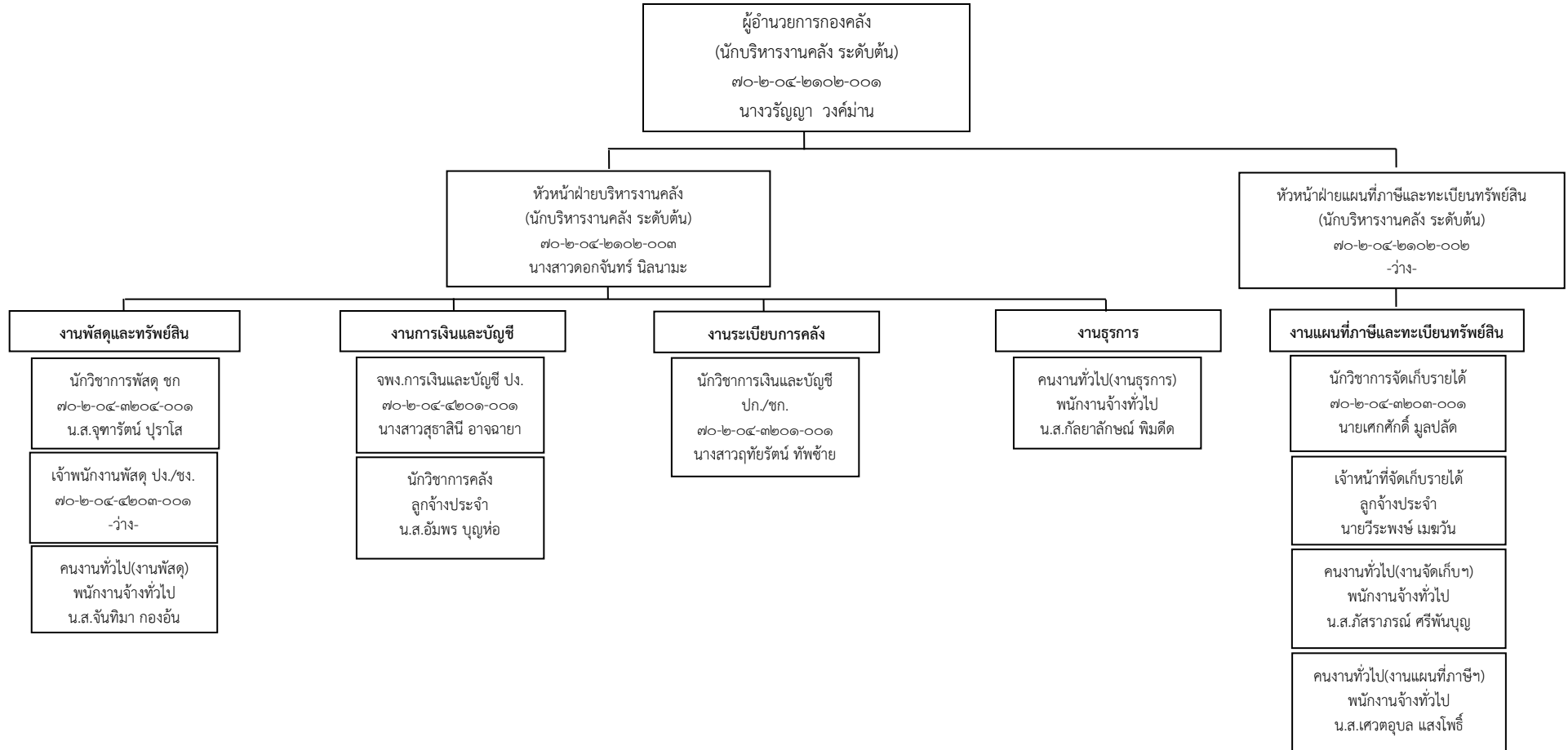
คนขับรถขยะ
พนักงานจ้างทั่วไป
นายชาติ ภักดีพันธ์

คนงานประจำขยะ
พนักงานจ้างทั่วไป
-ว่าง-

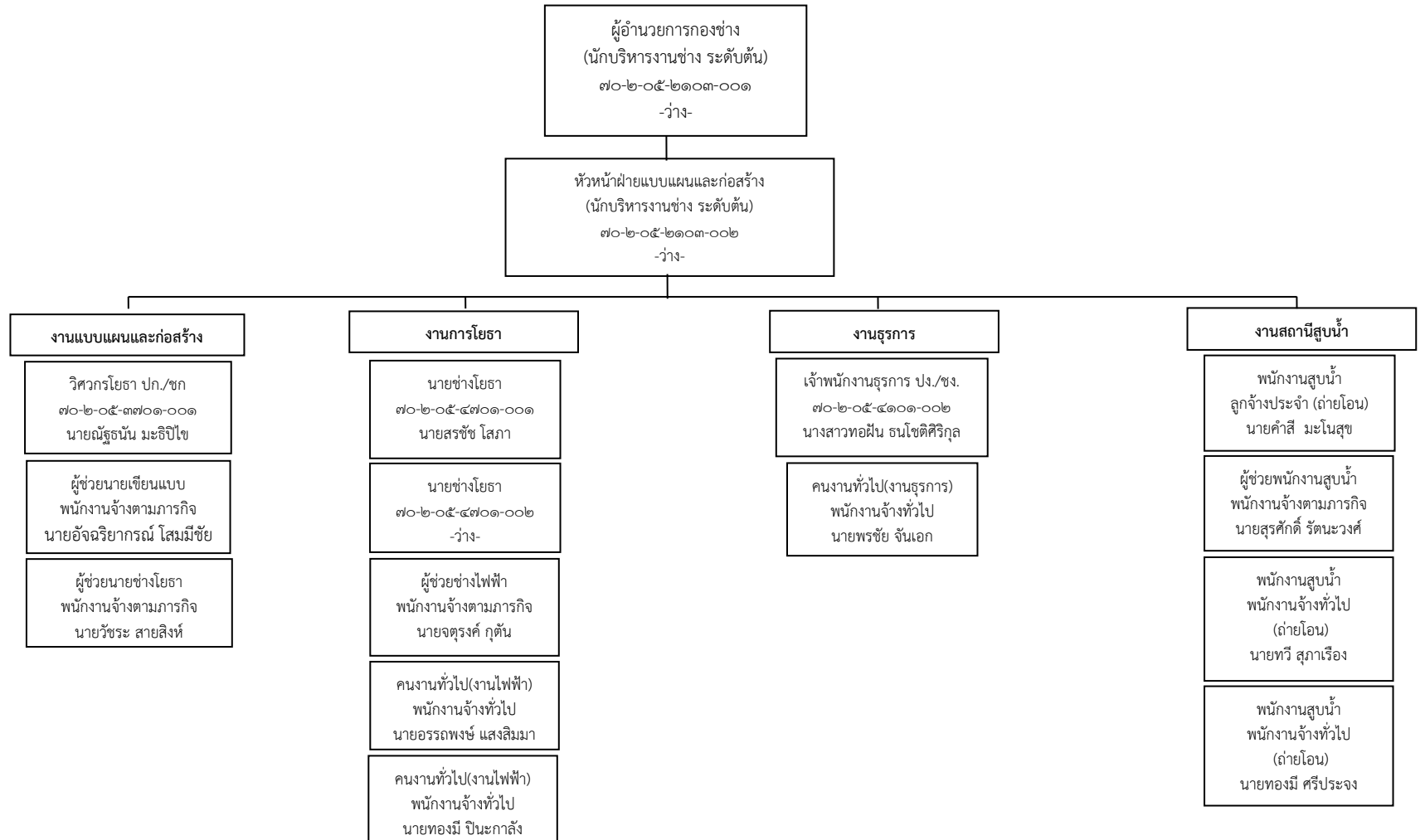
คนงานประจำขยะ
พนักงานจ้างทั่วไป
นายรม ภูมิประเสริฐ

คนงานประจำขยะ
พนักงานจ้างทั่วไป
นายสุบรรณ ดอนโบราณ

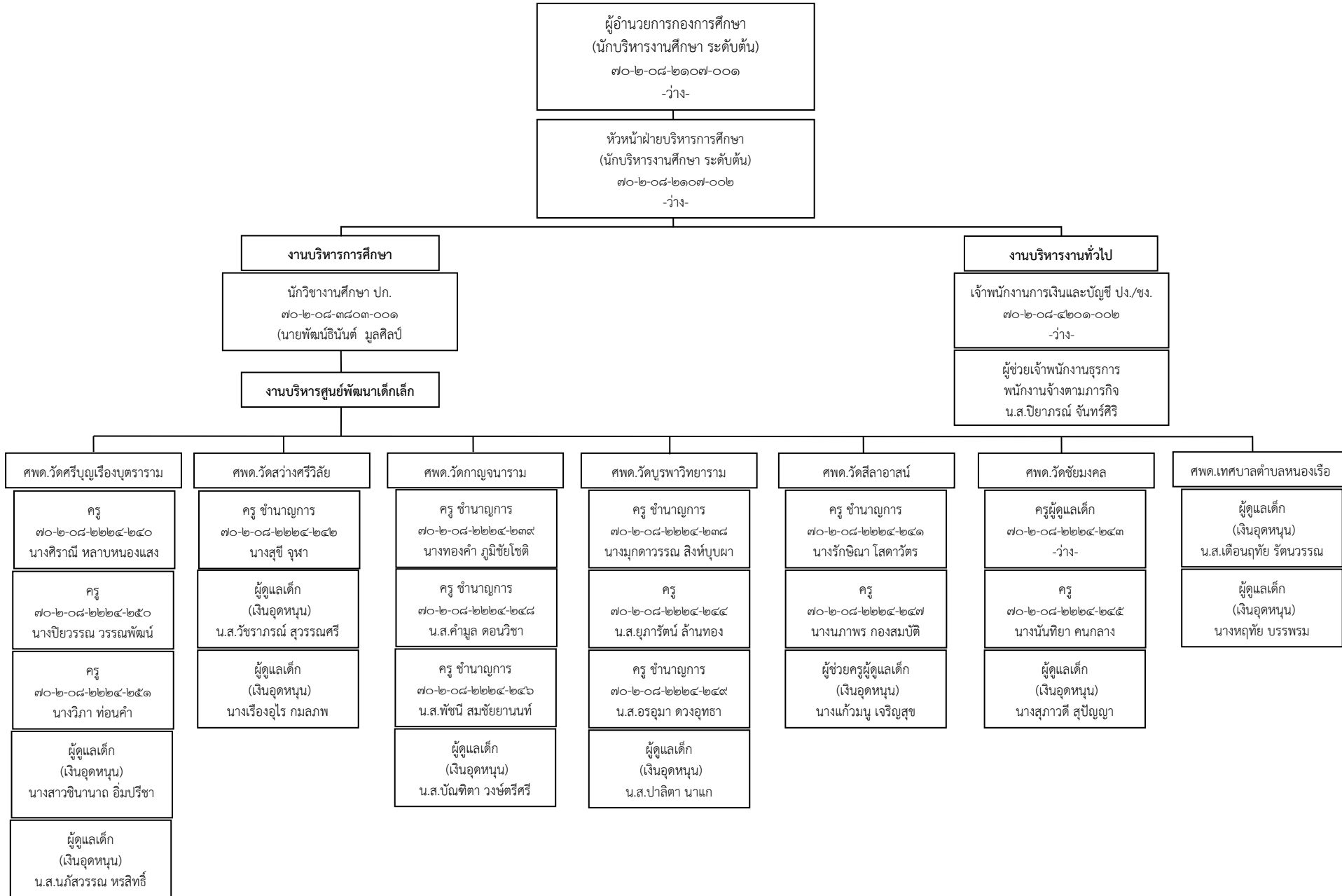
โครงสร้างองค์กร



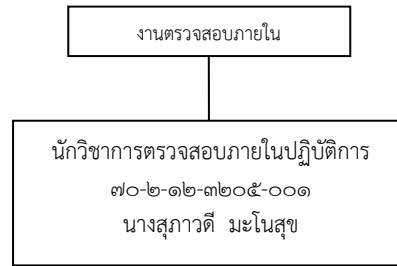
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ปลัดเทศบาล นายขรรค์เพชร พลบูรณ์	ป.โท	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๙๑๙๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐X๑๒)	
๒	สำนักงานปลัด ข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่น นางชนันท์ภรณ์ สุบินเกษมสิริ	ป.โท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐๒๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐X๑๒)	-	
๓	-	-	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑๕๐๐X๑๒)	-	
๔	นายสาธิต เสดติ	ป.โท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔๑๑๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑๕๐๐X๑๒)	- -	
๕	นายพงษ์สิทธิ์ เขียวไธ	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	
๖	นายชุมพล รินเสนา	ป.โท	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	
๗	นางสาวอัจฉรี โพธิ์รัตน์	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	
๘	นางสาวศักดิ์กัญญา พิมพ์า	ป.โท	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	
๙	นางสาวญานิตา นพรัตน์	ป.โท	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๕๔,๘๘๐	-	-	
๑๐	นายณัฐพงษ์ สีดาฤๅ	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๗๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	
๑๑	นายเอกพล แนวหล้า	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๗๐-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	
๑๒	-	-	๗๐-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๓	นางสาวอมรพรรณ วรรณพัฒน์	ป.โท	๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	
๑๔	สิบเอกสายชล คีตรอบ	ปวส.	๗๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๗๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๑๘,๒๘๐	-	-	

[illegible]

	ท้องถิ่น											
๓๕	นางวริญญา วงศ์ม่าน	ป.โท	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๐๔๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐X๑๒)	-	
๓๖	-	-	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายแผนทีภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายแผนทีภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๗	นางสาวดอกจันทร์ นิลนามะ	ป.โท	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘๕๖๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑๕๐๐X๑๒)	-	
๓๘	นางสาวจุฑารัตน์ ปุราโส	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	
๓๙	นายเศกศักดิ์ มูลปลัด	ป.โท	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	
๔๐	นางสาวฤทัยรัตน์ ทัพซ้าย	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๐๓,๒๘๐	-	-	
๔๑	นางสาวสุธาสินี อาจฉายา	ปวส.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๕๕,๖๔๐	-	-	
๔๒	-	-	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
ลูกจ้างประจำ												
๔๓	น.ส.อัมพร บุญห่อ	ป.ตรี	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๒๓๑,๖๐๐	-	-	
๔๔	นายวีระพงษ์ เมฆวัน	มศ. ๕	-	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๗๑,๗๒๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๕	นางสาวจันทิมา กองอัน	อนุปริ ญญา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๖	นางสาวภัสราภรณ์ ศรีพันบุญ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๗	นางสาวกัลยาลักษณ์ พิมพ์ดี	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๘	นางสาวเสวตอุบล แสงโพธิ์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป(งานแผนที่ภาษีฯ)	-	-	คนงานทั่วไป(งานแผนที่ภาษีฯ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๙	กองช่าง <u>ข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่น</u>	-	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	

๕๐	-	-	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	(นักบริหารงานช่าง) หนฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	(นักบริหารงานช่าง) หนฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	(ค่ากลาง เงินเดือน) ๓๙๓,๖๐๐	(๓๕๐๐x๑๒) ๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๕๑	นายณัฐนัน มะธิปิไซ	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง) วิศกรโยธา	ปก.	๗๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง) วิศกรโยธา	ปก.	(ค่ากลาง เงินเดือน) ๑๘๐,๗๒๐	(๑๕๐๐x๑๒) -	-	(ว่างเดิม)
๕๒	นายสรชัย โสกา	ปวส.	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	-
๕๓	-	-	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๔	นางสาวทอฝัน ธนโชติศิริกุล	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	(ค่ากลาง เงินเดือน) ๑๓๘,๑๒๐	-	-	-
๕๕	นายคำสี มะโนสุข	ป.ตรี	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	(ถ่ายโอน)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๕๖	นายอัจฉริยาภรณ์ โสมมีชัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายเขียนแบบ	-	๑๔๒,๘๐๐	-	-	-
๕๗	นายจตุรงค์ กุดัน	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายไฟฟ้า	-	๑๕๙,๑๒๐	-	-	-
๕๘	นายวัชรระ สายสิงห์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๙,๘๔๐	-	-	-
๕๙	นายสุรศักดิ์ รัตนวงค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยพนักงานสูบน้ำ	-	-	ผู้ช่วยพนักงานสูบน้ำ	-	๑๓๐,๒๐๐	-	-	-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
๖๐	นายพรชัย จันเอก	ปวส.	-	คนงานทั่วไป(งานธุรการ)	-	-	คนงานทั่วไป(งานธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๖๑	นายทองมี ปินะกาลัง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป(งานไฟฟ้าและสถานที่)	-	-	คนงานทั่วไป(งานไฟฟ้าและสถานที่)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๖๒	นายอรรถพงษ์ แสงลิ้มมา	ปวส.	-	คนงานทั่วไป(งานไฟฟ้าและสถานที่)	-	-	คนงานทั่วไป(งานไฟฟ้าและสถานที่)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๖๓	นายทวี สุภาเรือง	ม.๓	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	(ถ่ายโอน)
๖๔	นายทองมี ศรีประจง	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	(ถ่ายโอน)
๖๕	กองการศึกษา <u>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</u>	-	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-
				(นักบริหารงานศึกษา)			(นักบริหารการศึกษา)		(ค่ากลาง เงินเดือน) ๓๙๓,๖๐๐	(๓๕๐๐x๑๒) ๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๖๖	-	-	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หนฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หนฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	(ค่ากลาง เงินเดือน) ๓๙๓,๖๐๐	(๑๕๐๐x๑๒) -	-	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานศึกษา)			(นักบริหารการศึกษา)					

๖๗	นายพัฒนอินันต์ มูลศิลป์	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๗๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๖,๐๘๐	-	-	
๖๘	-	-	๗๐-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ ขง.	๗๐-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๙	นางสาวปิยาภรณ์ จันทศิริ	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๑,๗๖๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
ศพด.วัดศรีบุญเรืองบุตรราม												
๗๐	นางศิราณี หลาบหนองแสง	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๔	ครู	-	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๔	ครู	-	-	-	-	(เงิน อุดหนุน)
๗๑	นางปิยวรรณ วรรณพัฒน์	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๔	ครู	-	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๔	ครู	-	-	-	-	(เงิน อุดหนุน)
๗๒	นางวิภา ทอนคำ	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๕	ครู	-	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๕	ครู	-	-	-	-	(เงิน อุดหนุน)
๗๓	นางสาวชินานาถ อัมปรีชา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๔,๓๒๐	-	-	อุดหนุน/ อปท.
๗๔		ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๙,๑๒๐	-	-	(เงิน อุดหนุน/ อปท. สมทบ)
๗๕	นางสุชี จุฬา	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๖	ครู	ขก.	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๖	ครู	ขก.	-	-	-	(เงิน อุดหนุน)
๗๖	นางสาววัชรภรณ์ สุวรรณศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๔,๕๖๐	-	-	(เงิน อุดหนุน/ อปท. สมทบ)
๗๗	นางเรืองอุไร กมลภพ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓,๘๐๐	-	-	(เงิน อุดหนุน/ อปท. สมทบ)
ศพด.วัดกาญจนาราม												
๗๘	นางทองคำ ภูมิชัยโชติ	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	ขก.	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	ขก.	-	-	-	(เงิน อุดหนุน)
๗๙	นางสาวคำมูล ดอนวิชา	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๒	ครู	ขก.	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๒	ครู	ขก.	-	-	-	(เงิน อุดหนุน)
๘๐	นางสาวพณี สมชัยยานนท์	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	ขก.	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	ขก.	-	-	-	(เงิน อุดหนุน)
๘๑	นางสาวบัณฑิตา วงษ์ศรีศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๓๐,๖๐๐	-	-	(เงิน อุดหนุน/ อปท.)

															สมทบ)
	<u>ศพด.วัดบูรพาวิทยาราม</u>														
๘๒	นางมุกดาวรรณ สิงห์บุผา	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	ชก.	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	ชก.	-	-	-	(เงิน อุดหนุน)			
๘๓	นางสาวยุภารัตน์ ลั่นทอง	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๘	ครู	ชก.	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๘	ครู	ชก.	-	-	-	(เงิน อุดหนุน)			
๘๔	นางสาวอรอุมา ดวงอุทธา	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๓	ครู	ชก.	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๓	ครู	ชก.	-	-	-	(เงิน อุดหนุน)			
๘๕		ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๙,๑๒๐	-	-	อุดหนุน/ อปท. สมทบ)			
	<u>ศพด.วัดสีลาอาสน์</u>														
๘๖	นางรักขิณา โสดาวัตร์	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๕	ครู	ชก.	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๕	ครู	ชก.	-	-	-	(เงิน อุดหนุน)			
๘๗	นางนภาพร กองสมบัติ	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๑	ครู	-	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๑	ครู	-	-	-	-	(เงิน อุดหนุน)			
๘๘		ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๓,๗๖๐	-	-	อุดหนุน/ อปท. สมทบ)			
	<u>ศพด.วัดชัยมงคล</u>														
๘๙	-	-	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(ว่าง/เงิน อุดหนุน)			
๙๐	นางนันทิยา คนกลาง	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๙	ครู	-	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๙	ครู	-	-	-	-	(เงิน อุดหนุน)			
๙๑		อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๔๓,๓๒๐	-	-	อุดหนุน/ อปท. สมทบ)			
	<u>ศพด.เทศบาลตำบลหนองเรือ</u>														
๙๒		ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๙,๒๐๐	-	-	(เงิน อุดหนุน/ อปท. สมทบ)			
๙๓		ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๗,๘๘๐	-	-	(เงิน อุดหนุน/ อปท. สมทบ)			
	นางหฤทัย บรรพรม														
-	หน่วยตรวจสอบภายใน ข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๙๔	นางสุภาวดี มะโนสุข	ป.โท	๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-				

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลหนองเรือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไป ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้วางหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองเรือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

วิสัยทัศน์ (Vision)

เสริมสร้างคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจก้าวหน้า พัฒนาแบบมีส่วนร่วม