

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลหนองเล็ง
อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลหนองเล็ง
อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองเล็ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเล็ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเล็ง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองเล็ง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเล็ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองเล็ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองเล็ง ซึ่งมี นายกเทศมนตรีตำบลหนองเล็ง เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองเล็ง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองเล็ง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองเล็ง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วน ไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดบึงกาฬได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากร เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นไป โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและการเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information)

มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานนี้ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตที่ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนด กรอบอัตรากำลังให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่ง

ประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จำทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ในการวัดประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและมาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

๑. ที่ตั้งและอาณาเขต

เทศบาลตำบลหนองเล็ง เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอเมืองบึงกาฬ ตั้งอยู่ทิศตะวันตกของที่ว่าการอำเภอเมืองบึงกาฬไปทางถนนจังหวัดหนองคาย และตั้งห่างจากตัวจังหวัดบึงกาฬ ๓๙ กิโลเมตร

๒. ขนาดพื้นที่

มีพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลหนองเล็งประมาณ ๕๓.๗๐ ตารางกิโลเมตร

๓. อาณาเขตติดต่อ

ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปของตำบลหนองเล็งเป็นพื้นที่ราบลุ่มสลับกับเนิน ส่วนลักษณะหมู่บ้านอยู่เป็นกลุ่มใหญ่ ๑ กลุ่ม จำนวน ๖ หมู่บ้าน และอีก ๗ หมู่บ้านแยกห่างกันประยะห่างกันโดยเฉลี่ย ๕ กิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดต่อกับ เขตพื้นที่ตำบลหอคำ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ทิศใต้ ติดต่อกับ เขตพื้นที่ตำบลศรีชมภู อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ เขตพื้นที่ตำบลโนนสว่าง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ เขตพื้นที่ตำบลโนนศิลา อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

๔. ประชากรเทศบาลตำบลหนองเล็ง

มีประชากรทั้งสิ้น ๘,๗๓๑ คน แยกเป็นชาย ๔,๓๑๔ หญิง ๔,๔๑๗ คน แยกได้ดังนี้

จำนวนประชากรในเขตเทศบาลตำบลหนองเล็ง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านนาเจริญ	๒๘๗	๒๙๘	๕๘๕	๑๙๓
๒	บ้านสุขสำราญ	๔๒๒	๔๔๑	๘๖๓	๒๗๘
๓	บ้านโนนมนี	๑๓๘	๑๑๗	๒๕๕	๗๗
๔	บ้านหนองเล็ง	๓๓๗	๓๔๓	๖๘๐	๒๑๒
๕	บ้านหนองหมู	๖๑๑	๖๐๒	๑,๒๑๓	๓๒๘
๖	บ้านคลองเค็ม	๔๓๔	๔๐๑	๘๓๕	๒๗๑
๗	บ้านนาล้อม	๓๖๗	๓๘๕	๗๕๒	๑๘๑
๘	บ้านนาเจริญเหนือ	๒๖๔	๒๘๗	๕๕๑	๒๐๖
๙	บ้านสรรเสริญ	๒๘๗	๒๗๕	๕๖๒	๑๘๑
๑๐	บ้านเจริญสามัคคี	๒๖๕	๒๙๒	๕๕๗	๑๗๖
๑๑	บ้านคำเจริญ	๒๘๖	๓๓๑	๖๑๗	๒๐๓
๑๒	บ้านโนนสง่า	๓๗๕	๓๙๕	๗๗๐	๒๒๖
๑๓	บ้านนาเจริญกลาง	๒๔๑	๒๕๐	๔๙๑	๑๕๑
รวม		๔,๓๑๔	๔,๔๑๗	๘,๗๓๑	๒,๖๘๓

ข้อมูลจาก : ข้อมูลทะเบียนอำเภอเมืองบึงกาฬ ณ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๕. ทรัพยากรธรรมชาติ

● แหล่งน้ำธรรมชาติ

๑) หนอง จำนวน ๑ แห่ง (หนองยาว)

๒) ลำน้ำ, ลำห้วย จำนวน ๑๗ แห่ง

๒.๑) ห้วยยาง หมู่ ๑.

๒.๒) ห้วยคลองวัด หมู่ ๒

๒.๓) ห้วยคำบอน หมู่ ๒

๒.๔) ห้วยเล็บเงือก	หมู่ ๓
๒.๕) ห้วยวังเชื่อม	หมู่ ๔ , หมู่ ๑๑
๒.๖) ห้วยเนียม	หมู่ ๔ , หมู่ ๑๑
๒.๗) ห้วยหนองหมู	หมู่ ๕
๒.๘) ห้วยคลอง	หมู่ ๖ , หมู่ ๗
๒.๙) ห้วยคลองเค็ม	หมู่ ๖ , หมู่ ๗
๒.๑๐) ห้วยโปรง	หมู่ ๘ , หมู่ ๑๐
๒.๑๑) ห้วยท่าคันโท	หมู่ ๘ , หมู่ ๑๐ หมู่ ๑๓
๒.๑๒) ห้วยกะทาก	หมู่ ๘
๒.๑๓) ห้วยลำพะเนียง	หมู่ ๙
๒.๑๔) ห้วยบ้าน	หมู่ ๑๑, หมู่ ๔ หมู่ ๑
๒.๑๕) ห้วยสามง่าม	หมู่ ๑๒
๒.๑๖) ห้วยถ้ำเต่า	หมู่ ๑๒
๒.๑๗) ห้วยขอนแก่น	หมู่ ๑๓ , หมู่ ๑๐ หมู่ ๘

● แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

๑) ฝายน้ำล้น	จำนวน	๗	แห่ง
๑.๑) ฝายน้ำล้นบ้านหนองหมู (ตอนล่าง)		หมู่ ๒	
๑.๒) ฝายน้ำล้นบ้านหนองหมู (ตอนกลาง)		หมู่ ๕,๑๐	
๑.๓) ฝายน้ำล้นห้วยคลองเค็ม (ตอนกลาง)		หมู่ ๖, หมู่ ๗	
๑.๔) ฝายน้ำล้นห้วยคลองเค็ม (ตอนกลาง)		หมู่ ๖, หมู่ ๗	
๑.๕) ฝายน้ำล้นห้วยท่าคันโท		หมู่ ๑๐	
๑.๖) ฝายน้ำล้นห้วยลำพะเนียง		หมู่ ๙	
๑.๗) ฝายน้ำล้นห้วยวังเชื่อม		หมู่ ๔ หมู่ ๑๑	
๒) บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๑๑๘	แห่ง
๓) ประปาหมู่บ้าน	จำนวน.	๒๐	แห่ง

สภาพทางเศรษฐกิจ

๑. การเกษตร

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลหนองเล็ง ร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และเลี้ยงสัตว์ ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ข้าว สวนผลไม้ เป็นต้น

๒. การปศุสัตว์

เป็นประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครอบครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงโค กระบือ สุกร เป็นต้น

๓. การบริการ

- โรงสีข้าว	๑๐	แห่ง
- ร้านขายของชำ	๔๘	แห่ง
- ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	๓	แห่ง
- ร้านขายอาหาร	๑๒	แห่ง
- ร้านเกมส์	๕	แห่ง
- ปั๊มน้ำมัน	๒	แห่ง

๔. การท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลหนองเล็งได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานบุญประเพณีต่างๆ

๕. การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ในเขตเทศบาลตำบลหนองเล็งมีกลุ่มอาชีพดังนี้

- กลุ่มไม้กวาดดอกหญ้า
- กลุ่มไข่เค็ม
- กลุ่มทอผ้า
- กลุ่มจักสานกระติบข้าวเหนียว

สภาพทางสังคม

๑. การศึกษา

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีจำนวน ๕ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๖ แห่ง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางแสดงข้อมูลด้านการศึกษา

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๕ โรงเรียน
๑. โรงเรียนบ้านสุขสำราญ
๒. โรงเรียนบ้านหนองหมู
๓. โรงเรียนบ้านนาเจริญ
๔. โรงเรียนบ้านสรรเสริญ
๕. โรงเรียนบ้านคลองเค็ม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๖ แห่ง

๑. ศูนย์เด็กเล็กศูนย์วัดนิมิตสว่างนาราม (บ.สุขสำราญ ม.๒)
๒. ศูนย์เด็กเล็กศูนย์วัดเจริญสังวรบำรุงราษฎร์ (บ.หนองหมู ม.๕)
๓. ศูนย์เด็กเล็กศูนย์วัดศรีสุพลนาราม (บ.คำเจริญ ม.๑๑)
๔. ศูนย์เด็กเล็กศูนย์วัดเกาะแก้วนาราม บ.สรรเสริญ ม.๙ (สาขาวัดประชาสามัคคี) ม.๑๐
๕. ศูนย์เด็กเล็กศูนย์วัดประชาสามัคคี (บ.เจริญสามัคคี ม.๑๐)
๖. ศูนย์เด็กเล็กศูนย์วัดสว่างอารมณ์ (บ.คลองเค็ม ม.๖)

๒. การสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองเลิง จำนวน ๑ แห่ง
- คลินิกเอกชน จำนวน ๑ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐ แห่ง
- มีการจัดตั้ง อ.ส.ม. ทุกหมู่บ้านซึ่งมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๔๔ คน

๓. ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในเขตเทศบาลตำบลหนองเลิง ส่วนมากเป็นผู้เสพ ซึ่งก็ได้รับการบำบัด การแก้ไขปัญหามาสามารถทำได้เท่าที่กฎหมายให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้แก่เยาวชน

๔. การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลหนองเลิงได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- (๒) รับลงทะเบียนและประสานงานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- (๓) ประสานงานการทำบัตรผู้พิการ
- (๔) ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
- (๕) ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

ข้อมูลพื้นฐานประชากรด้านสวัสดิการสังคม

- | | |
|--|----------------|
| (๑) การให้บริการประชาสงเคราะห์ผู้สูงอายุ/เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ | จำนวน ๑,๓๐๓ คน |
| (๒) การให้บริการประชาสงเคราะห์ผู้พิการ/เบี้ยยังชีพผู้พิการ | จำนวน ๒๔๐ คน |
| (๓) การให้บริการประชาสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์/เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ | จำนวน ๙ คน |

(ข้อมูลเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลหนองเลิง)

การบริการพื้นฐาน

๑ การคมนาคม

- มีถนนลาดยาง จำนวน ๑ สาย
(บก ๓๐๐๖ ไทยเจริญ-นาขาม)
- มีถนนลูกรังระหว่างหมู่บ้าน จำนวน ๑๗ สาย
(นาเจริญกลาง-โนนเสถียร),(นาล้อม-โนนประเสริฐ),(สุขสำราญ-หนองไฮ),
(หนองหมู-ดอนปอ),(นาเจริญเหนือ-โนนเสถียร),(หนองเลิง-สันทิว),(หนองหมู-วัดป่าเทพารักษ์),
(สุขสำราญ-สันทิว),(คลองเค็ม-โนนมนี),(คลองเค็ม-วัดฆ้องคำ),(นาเจริญกลาง-สามหนอง),
(คลองเค็ม-นาเจริญ),(เจริญสามัคคี-ห้วยท่าคันโท),(สรรเสริญ-หนองหมู),(หนองเลิง-สุขสำราญ),
(โนนสง่า-นาโซ่),(คลองเค็ม-หนองไร่)
- มีถนนคอนกรีตเสริมเหล็กในหมู่บ้าน จำนวน ๘ สาย
- มีถนนคอนกรีตเสริมเหล็กระหว่างหมู่บ้าน จำนวน ๓ สาย
(หนองหมู-สุขสำราญ), (หนองเลิง-โนนสว่าง),(นาเจริญ-โนนเสถียร)
- มีถนนภายในหมู่บ้านเป็นถนนคอนกรีต และบางส่วนเป็นถนนลูกรัง

๒. การไฟฟ้า

การขยายเขตให้บริการไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน ทั้งหมด ๑๓ หมู่บ้าน แต่ยังมีปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างสำหรับทางเดินหรือที่สาธารณะยังไม่เพียงพอและครอบคลุมทุกพื้นที่

๓. การประปา

หมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านมีการผลิตน้ำประปาใช้เอง มีจำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปาครบทุกครัวเรือน น้ำที่ใช้ในการผลิตน้ำประปาคือน้ำจากหนองน้ำ บ่อน้ำสาธารณะของหมู่บ้าน และน้ำบาดาล ปัญหาที่พบคือการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง

๔. โทรศัพท์

ประชาชนส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ ในการติดต่อสื่อสาร

๕. ไปรษณีย์การสื่อสาร

มีสถานบริการ ๑ แห่ง

๔.๑ สภาพปัญหา

๔.๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมไม่สะดวกทั้งภายในหมู่บ้าน และระหว่างหมู่บ้าน
๒. การสื่อสารโทรคมนาคมไม่เพียงพอ
๓. ขยายเขตบริการไฟฟ้าไม่ทั่วถึง
๔. ขยายเขตบริการประปาไม่ทั่วถึง
๕. ขาดเอกสารสิทธิในการครอบครองที่ดิน

๔.๑.๒ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๑. ค่าจ้างแรงงานต่ำ
๒. ราคาผลผลิตตกต่ำ
๓. ตลาดรับซื้อผลผลิตอยู่ห่างไกล
๔. ไม่มีการประกอบอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
๕. เกษตรกรขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่

๔.๑.๓ ปัญหาสาธารณสุขและกรมอนามัย

๑. ประชาชนขาดเวชภัณฑ์ที่จำเป็นประจำหมู่บ้าน
๒. ขาดการโภชนาการในเด็ก
๓. การให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานไม่ทั่วถึง
๔. ชุมชนมีการระบาดของโรคไข้เลือดออก
๕. ประชาชนมีอัตราป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อสูง เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคไตวายเรื้อรัง

๔.๑.๔ ปัญหาน้ำกินน้ำใช้เพื่อการเกษตร

๑. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรตื้นเขิน
๒. ขาดแคลนน้ำดื่ม น้ำใช้ในฤดูแล้ง
๓. ไม่มีการบำรุงรักษา ซ่อมแซม แหล่งน้ำที่มีอยู่
๔. น้ำที่ใช้ในการบริโภค ไม่สะอาดพอ

๔.๑.๕ ปัญหาความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑. ประชาชนให้ความสนใจด้านการศึกษาน้อย
๒. เด็กจบภาคบังคับไม่ได้เรียนต่อ
๓. สถานศึกษาอยู่ห่างไกล
๔. ขาดความสนใจในด้านข้อมูลข่าวสาร
๕. แหล่งข้อมูลข่าวสารมีไม่เพียงพอ

๔.๑.๖ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ไฟป่าในฤดูแล้ง
๒. ดินเสื่อมคุณภาพ
๓. การตัดไม้ทำลายป่า
๔. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนน คสล. ถนนลาดยาง ทั้งภายในและระหว่างหมู่บ้าน
๒. ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึงและครอบคลุมทุกครัวเรือน
๓. ขยายเขตบริการประปาให้ทั่วถึงและครอบคลุมทุกครัวเรือน
๔. เพิ่มจำนวนตู้โทรศัพท์สาธารณะประจำหมู่บ้าน
๕. จัดทำเอกสารสิทธิในการครอบครองที่ดินทำกินให้ถูกต้อง

๔.๒.๒ ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๑. จัดให้มีการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ
๒. ส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพหลังฤดูทำนา
๓. พัฒนาฝีมือแรงงานในท้องถิ่นให้ได้มาตรฐาน
๔. จัดตั้งองค์กรเพื่อรับซื้อผลผลิตด้านการเกษตร
๕. ขยายการบริการด้านต่าง ๆ ให้ทั่วถึง
๖. เพิ่มค่าจ้างแรงงานในท้องถิ่น

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๑. จัดซื้อเวชภัณฑ์สามัญประจำบ้านไว้บริการประชาชนในหมู่บ้าน
๒. อบรมให้ความรู้ด้านการสาธารณสุขมูลฐานให้ครบทุกหมู่บ้าน
๓. มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐกับประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

๔.๒.๔ ความต้องการด้านน้ำกิน น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๑. ทำการขุดลอกหนองน้ำที่ตื้นเขิน
๒. จัดทำสถานที่เก็บกักน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
๓. ให้มีการบำรุง รักษา แหล่งน้ำตามธรรมชาติ
๔. ติดตั้งระบบถังกรองน้ำที่ได้มาตรฐาน
๕. ให้มีการสร้างแหล่งน้ำผิวดิน
๖. ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นช่วยกันอนุรักษ์แหล่งน้ำที่มีอยู่

๔.๒.๕ ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑. ให้มีการขยายโอกาสทางการศึกษา
๒. ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
๓. จัดให้มีโรงเรียนขยายโอกาสในเขตชุมชนและหมู่บ้านห่างไกล
๔. จัดให้มีสถานที่บริการด้านข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา
๕. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

๔.๒.๖ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ให้มีการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนรู้จักการรักษา อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๓. ร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานของรัฐกับประชาชนในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๓ แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองเล็งภายใต้แผนพัฒนาห้าปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการคมนาคมและขนส่ง
๒. การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค
๓. การพัฒนาด้านการควบคุมอาคารและผังเมือง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ
๒. การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม
๓. การพัฒนาด้านการศึกษา
๔. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย
๒. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย
ทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน
๓. การพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและกีฬา

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยว และกีฬา

๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ของชุมชนในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การพัฒนาการแก้ไขปัญหามลภาวะสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี วัฒนธรรมและสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะบุคลากรท้องถิ่น และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ นวัตกรรมในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
๒. การพัฒนางานด้านระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ การเงิน การคลัง งบประมาณ และเพิ่ม ประสิทธิภาพระบบการให้บริการที่ทันสมัย
๔. การพัฒนางานด้านสร้างเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ในหน่วยงานทุกระดับ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองเล็ง

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองเล็ง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองเล็งให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองเล็งจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลหนองเล็ง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินวิถีชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมถึงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เทศบาลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหนองเล็ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจที่และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองเล็ง

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพหน่วยงานเทศบาลตำบลหนองเล็ง (SWOT)

๑. จุดแข็ง (Strength)

- ๑) ตำบลหนองเล็ง มีเนื้อที่ประมาณ ๕๓.๗๐ ตารางกิโลเมตร เป็นที่ราบลุ่ม มีลำห้วยหลายสายและมีหนองคลองบึงเหมาะแก่การทำการเกษตรกรรม เช่น ทำนา และทำสวนยางพารา ฯลฯ
- ๒) พื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองเล็ง อยู่ติดตำบลหอคำ ซึ่งมีเส้นทางจราจรหลายสายที่สามารถเดินทางไปยังอำเภอที่อยู่ใกล้เคียง ทำให้มีความสะดวกในการเดินทางและการขนส่งผลิตภัณฑ์จากเมืองสู่ท้องถิ่นและสินค้าเกษตรสู่อำเภอใกล้เคียง
- ๓) มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ทำให้มีการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆและเรียนรู้ในการประกอบอาชีพ ประกอบกับมีบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐที่คอยให้คำแนะนำทำให้มีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- ๔) มีสถานการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา ๕ โรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ โรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖ ศูนย์ การเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาสามารถเดินทางได้สะดวกรวดเร็ว ทำให้สามารถส่งเสริมพัฒนาการศึกษาเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ๕) ประชาชนมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลมีความปรองดอง มีความสามัคคี ซึ่งจะสามารถส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชนเป็นไปได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ
- ๖) มีการรวมกลุ่มประชาชนในการพัฒนาอาชีพและรายได้หลายกลุ่มและมีการดำเนินการอย่างจริงจังซึ่งหากได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจะสามารถพัฒนาอาชีพและสามารถสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนได้เป็นอย่างดี
- ๗) มีขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นอันดีงามที่ได้สืบทอดกันมายาวนาน ได้แก่ ประเพณีบุญมหาชาติ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีเข้าพรรษา ประเพณีบุญบั้งไฟ เป็นต้น
- ๘) ตำบลหนองเล็งมีทรัพยากรป่าไม้ ซึ่งมีพืชสมุนไพรหลากหลายชนิดเหมาะแก่การศึกษาค้นคว้าและวิจัย

๒. จุดอ่อน (Weak)

- ๑) สภาพการจราจร ถนนบางสายเป็นถนนลูกรังทำให้การคมนาคมสัญจรไปมาลำบากโดยเฉพาะฤดูฝน
- ๒) ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้น้อย ฐานะยากจน การศึกษายังไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควร ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่
- ๓) การให้บริการด้านสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์สาธารณะยังไม่ทั่วถึง และเพียงพอประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลทรัพย์สินสมบัติของทางราชการ
- ๔) วัยทำงานมีการอพยพเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ๆ เป็นจำนวนมาก
- ๕) เด็กและผู้สูงอายุขาดความอบอุ่นทางด้านจิตใจขาดคนคอยดูแลเอาใจใส่
- ๖) ผู้นำท้องถิ่นขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง
- ๗) มีการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรมาก ทำให้มีผลต่อระบบร่างกายและระบบนิเวศน์
- ๘) ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล ยังไม่เข้มแข็ง ขาดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ
- ๙) การเดินทางเข้าไปติดต่อประสานงานกับส่วนราชการต่างๆ ไม่สะดวก และอยู่ห่างไกล
- ๑๐) การรวมกลุ่มเพื่อสร้างรายได้ของภาคประชาชนส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มเป็นบางครั้งบางคราว ไม่มีการบริหารจัดการในกลุ่มที่ดี กิจกรรมของกลุ่มไม่แน่นอนยังขาดการสนับสนุนด้านการให้คำปรึกษา และงบประมาณ
- ๑๑) ประชาชนขาดความรู้ในการวางแผนครอบครัวทำให้เกิดปัญหาต่างๆทางสังคมตามมา
- ๑๒) ประชาชนขาดการเชื่อมโยงและบูรณาการหลักธรรมคำสั่งสอนทางพุทธศาสนา มาเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

๓. โอกาส (Opportunity)

- ๑) เทศบาลตำบลหนองเล็งมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ซึ่งหากมีโครงการทำฝายน้ำล้น มีการขุดลอก ห้วย หนอง คลอง บึง จะทำให้ประชาชนมีน้ำเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค และสามารถทำการเกษตรกรรมได้ทุกฤดูกาลและเป็นการแก้ปัญหาการอพยพเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ๆ
- ๒) รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการลดพื้นที่ปลูกยางพารา โดยให้หันมาปลูกพืชเศรษฐกิจแทน ซึ่งเทศบาลตำบลหนองเล็งมีเนื้อที่กว้างใหญ่ ดินมีความอุดมสมบูรณ์ ภูมิอากาศพอเหมาะ มีปริมาณน้ำฝนต่อปีสูง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้เหมาะแก่การปลูกพืชหลายชนิด
- ๓) ประชากรในเทศบาลตำบลหนองเล็ง มีภูมิปัญญาท้องถิ่นหลากหลายที่ควรอนุรักษ์และมีการถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชน หากมีการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างจริงจังจะทำให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนอย่างมาก
- ๔) มีทรัพยากรธรรมชาติที่มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การปลูกพืชไร่พืชสวน
- ๕) รัฐบาล จังหวัด อำเภอ ได้มีการดำเนินการอย่างจริงจังในการปราบปรามยาเสพติด แก้ไขปัญหาความยากจน ปราบปรามผู้มีอิทธิพล การทุจริตคอร์รัปชัน การมีส่วนร่วมของประชาชนจะทำให้การพัฒนาท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

๔. อุปสรรค/ภัยคุกคาม/ข้อจำกัด (Threat)

- ๑) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีรายได้น้อย ทำให้ไม่มีเงินทุนในการลงทุนภาคเกษตรกรรมขนาดใหญ่
- ๒) สินค้าอุปโภคและบริโภค เช่น น้ำมันประเภทต่างๆมีราคาสูงขึ้น ทำให้ประชาชนที่มีรายได้น้อยประสบปัญหาในการครองชีพ
- ๓) โรคติดต่อบางชนิดควบคุมได้ยากและไม่มีการรักษาให้หายขาดได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้หวัดนก และโรคที่เกิดจากเชื้อไวรัสชนิดต่างๆ ทำให้สิ้นเปลืองเวลาและสิ้นเปลืองงบประมาณในการป้องกันและควบคุมตลอดจนมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ และสาธารณสุข
- ๔) ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาชุมชน และแก้ปัญหาต่างๆของชุมชน
- ๕) พื้นที่ส่วนใหญ่ในเขตตำบลหนองเล็ง เป็นเอกสารสิทธิ์ (สปก.)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาได้ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองเล็งในแต่ละด้านได้ กล่าวคือ

ภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน จะสนองตอบต่อปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานของตำบลในการให้มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกสบายต่อการสัญจรและการลำเลียงผลผลิตจากแหล่งผลิตสู่ตลาดมีน้ำอุปโภคบริโภคเพื่อการเกษตรที่พอเพียง มีไฟฟ้าเพื่อการเกษตรมีไฟฟ้าสาธารณะแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังบางพื้นที่ประชาชนมีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและทั่วถึงได้รับการบริการในการตรวจสอบความมั่นคงแข็งแรงในการขออนุญาตก่อสร้างอาคาร

ภารกิจด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต จะสนองตอบนโยบายการแก้ไขปัญหาการมีอาชีพการมีงานทำ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพมีสุขภาพที่ดีลดปัญหาของการแพร่ระบาดของยาเสพติดเด็กเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลเด็กเยาวชนประชาชนในตำบลได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีสุขภาพที่ดีไม่มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ภารกิจด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจดังกล่าวจะสนองตอบต่อการดำเนินชีวิตของชุมชนวิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการให้ประชาชนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ไขปัญหาและร่วมรับผิดชอบในผลสัมฤทธิ์ของงานปัญหาความเดือดร้อนด้านสาธารณสุขความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินได้รับการแก้ไขอย่างทั่วถึงและทันเหตุการณ์

ภารกิจด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจดังกล่าวจะสนองตอบต่อปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการที่ประชาชนกลุ่มอาชีพกลุ่มองค์กรได้รับการสนับสนุนทุนในการประกอบอาชีพตลอดจนได้รับการส่งเสริมการลงทุนทำให้ราษฎรกลุ่มอาชีพกลุ่มองค์กรต่าง ๆ มีรายได้เพิ่มขึ้นแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล “หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์” ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อสร้างอาชีพสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวของตำบล ราษฎรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวการอาชีพมากขึ้น

ภารกิจด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจดังกล่าวจะสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในการให้ประชาชนองค์กรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรในการกำหนดแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการวางผังเมือง การดูแลรักษาที่สาธารณะ

ภารกิจด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจดังกล่าวจะสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาเด็กเยาวชนประชาชนให้หันมาสนใจในศาสนาวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมตลอดจน ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นในการรณรงค์สร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมของตำบล

ภารกิจด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะสามารถตอบสนองปัญหาการบริหารจัดการในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการพัฒนาการเมืองการปกครองเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจตามบทบาทและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการให้บริการสาธารณะในเทศบาลจะสนองตอบต่อการจัดการถ่ายโอนตามแผนปฏิบัติการ กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหนองเล็ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม มีจำนวนบุคลากรปัจจุบันทั้งหมด ๖๔ คน แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาล มีภารกิจปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ การอำนวยความสะดวก และการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับประชาชน ประกอบกับนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลที่ต้องการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ โดยการโอนภารกิจในหลายด้านให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการแทน จึงทำให้เทศบาลตำบลหนองเล็ง มีภารกิจและอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น และยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นสำหรับส่วนราชการ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว และเป็นการแก้ไขปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองเล็ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๑	สำนักปลัดเทศบาล	
	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ		๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
	๑. งานบริหารทั่วไป		๑. งานบริหารทั่วไป	
	๒. งานนโยบายและแผน		๒. งานนโยบายและแผน	
	๓. งานบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบ		๓. งานบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบ	
	เรียบร้อยและความมั่นคง		เรียบร้อยและความมั่นคง	
	๔. งานการเจ้าหน้าที่		๔. งานการเจ้าหน้าที่	
	๕. งานนิติการ		๕. งานนิติการ	
	๖. งานส่งเสริมสุขภาพและรักษาความสะอาด		๖. งานส่งเสริมสุขภาพและรักษาความสะอาด	
๒	กองคลัง	๒	กองคลัง	
	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง		๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	
	๑. งานการเงินและบัญชี		๑. งานการเงินและบัญชี	
	๒. งานผลประโยชน์และพัฒนารายได้		๒. งานผลประโยชน์และพัฒนารายได้	
	๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน		๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน	
	๔. งานตรวจสอบภายใน		๔. งานตรวจสอบภายใน	
๓	กองช่าง	๓	กองช่าง	
	๓.๑ ฝ่ายการโยธา		๓.๑ ฝ่ายการโยธา	
	๑. งานสาธารณูปโภค		๑. งานสาธารณูปโภค	
	๒. งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ		๒. งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	
	๓. งานออกแบบและควบคุมอาคาร		๓. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔	การการศึกษา	๔	การการศึกษา	
	๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา		๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	
	๑. งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม		๑. งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	
	ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น		ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	
๕	กองสวัสดิการสังคม	๕	กองสวัสดิการสังคม	
	๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม		๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม	
	๑. งานสวัสดิการและสังคม		๑. งานสวัสดิการสังคม	
	๒. งานสังคมสงเคราะห์		๒. งานสังคมสงเคราะห์	

๘.๓ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	แผนอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานประจํารถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจํารถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจํารถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	แผน อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง (คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เข้าสู่ตำแหน่ง อส.ยุบเลิก
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างเขียนแบบ	ปง .	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถตักหน้าขุดหลัง)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	แผน อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอารมณ์									
ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนิมิตสว่างนาราม									
ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีสุพลนาราม									
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	-	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจริญสังวรบำรุงราษฎร์									
ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกาะแก้วนาราม									
ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดประชาสามัคคีธรรม									
ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	แผน อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม									
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๗/๓	๗/๓	๗/๓	๗/๓	-	-	-	

๘.๓ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองเล็ง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	ระดับ	จำนวน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	
สำนักงานปลัดเทศบาล ๐๑ (๙ อัตรา)			สำนักงานปลัดเทศบาล ๐๑ (๙ อัตรา)			
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๑	
นิติกร	ปก	๑	นิติกร	ปก	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๑	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก	๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑	
ลูกจ้างประจำ (๑ อัตรา)			ลูกจ้างประจำ (๑ อัตรา)			
นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)(๑ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)(๑ อัตรา)			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) (๓ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) (๓ อัตรา)			
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	๑	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	๑	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (ทักษะ)(๓ อัตรา)			พนักงานจ้างทั่วไป (ทักษะ)(๓ อัตรา)			
พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	
พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	
พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	
กองคลัง ๐๔ (๗ อัตรา)			กองคลัง ๐๔ (๗ อัตรา)			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	
นักวิชาการพัสดุ	ชก	๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๑	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	ระดับ	จำนวน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)(๔ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)(๔ อัตรา)			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	
กองช่าง ๐๕ (๗ อัตรา)			กองช่าง ๐๕ (๗ อัตรา)			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
นายช่างโยธา	อส.	๑	นายช่างโยธา	อส.	๑	ว่าง
นายช่างโยธา	ชง.	๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑	เข้าสู่ตำแหน่ง อส.ยุบเลิก
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	ว่าง
นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) (๒ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) (๒ อัตรา)			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๑	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ		๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) (๕ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) (๕ อัตรา)			
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	
พนักงานขับรถยนต์ (รถตักหน้าขุดหลัง)	-	๑	พนักงานขับรถยนต์ (รถตักหน้าขุดหลัง)		๑	
กองการศึกษา ๐๘ (๔ อัตรา)			กองการศึกษา ๐๘ (๔ อัตรา)			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ว่าง
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) (๒ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) (๒ อัตรา)			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนิมิตร์สว่างวราราม (๑ อัตรา)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนิมิตร์สว่างวราราม (๑ อัตรา)			
ครู	-	๑	ครู	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) (๑ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) (๑ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจริญสังวรบำรุงราษฎร์ (๑ อัตรา)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจริญสังวรบำรุงราษฎร์ (๑ อัตรา)			
ครู	-	๑	ครู	-	๑	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	ระดับ	จำนวน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) (๒ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) (๒ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีสุพลวนาราม (๒ อัตรา)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีสุพลวนาราม (๒ อัตรา)			
ครู	-	๑	ครู	-	๑	
ครู	ชก	๑	ครู	ชก	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) (๑ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) (๑ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดประชาสามัคคีธรรม (๒ อัตรา)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดประชาสามัคคีธรรม (๒ อัตรา)			
ครู	-	๑	ครู	-	๑	
ครู	-	๑	ครู	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอารมณ์ (๒ อัตรา)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอารมณ์ (๒ อัตรา)			
ครู	-	๑	ครู	-	๑	
ครู	-	๑	ครู	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) (๑ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) (๑ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกาะแก้ววนาราม (๑ อัตรา)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกาะแก้ววนาราม (๑ อัตรา)			
ครู	-	๑	ครู	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) (๑ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) (๑ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
กองสวัสดิการสังคม ๑๑ (๔ อัตรา)			กองสวัสดิการสังคม ๑๑ (๔ อัตรา)			
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) (๓ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) (๓ อัตรา)			
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	
อัตรากำลังเดิม ๗๓ คน			อัตรากำลังใหม่ ๗๓ คน			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลหนองเล็ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖๔ อัตรา ที่จะใช้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓) x๑๒เดือน	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๑,๒๕๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๕๕,๒๕๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๓๔,๑๑๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๔๑,๑๑๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	
รวมทั้งสิ้น			๒	๗๕,๓๖๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๙๖,๓๖๐	๒๙,๗๖๐	๓๑,๒๐๐	๓๒,๖๔๐	

สำนักงานปลัด (๐๑) มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓) x๑๒เดือน	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่าง
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๕,๗๗๐	๑,๕๐๐	-	๔๔,๗๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑๔,๘๘๐	-	-	๑๗,๘๕๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑๔,๘๘๐	-	-	๑๗,๘๕๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	
๕	นิติกร	ปก.	๑	๑๕,๔๒๐	-	-	๑๘,๕๐๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑๕,๐๖๐	-	-	๒๙,๗๙๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๒๖,๐๘๐	-	-	๒๙,๗๙๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๔,๓๘๐	-	-	๑๗,๒๕๐	๘,๐๔๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑๑,๕๑๐	-	-		๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	
	ลูกจ้างประจำ										
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๒๑,๐๑๐	-	-	๒๕,๒,๑๒๐	๑๐,๔๔๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓) x๑๒เดือน	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๑๒	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑๓,๙๖๐	๐	๐	๑๖๗,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	๑	๑๒,๗๗๐	๐	๐	๑๕๓,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๙,๖๙๐	๐	๐	๑๑๖,๒๘๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	
๑๕	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๙,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	
๑๖	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๙,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	
๑๗	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๙,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	
รวมทั้งสิ้น			๑๗	๒๗๖,๗๑๐	๕,๐๐๐	-	๓,๓๔๔,๕๒๐	๑๑๗,๕๔๐	๑๑๗,๗๘๐	๑๑๗,๔๒๐	
กองคลัง (๐๔) มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑๑ อัตรา ดังนี้											
ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓) x๑๒เดือน	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๔,๑๑๐	๓,๕๐๐	๐	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๐,๗๙๐	๑,๕๐๐	๐	๓๘๗,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	
๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๒๘,๐๓๐	๐	๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๑,๗๐๐	๐	๐	๑๔๐,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่าง
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑๑,๕๑๐	๐	๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	
๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑๑,๕๑๐	๐	๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓) x๑๒เดือน	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑๕,๐๗๐	๐	๐	๑๘๐,๘๔๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑๒,๗๓๐	๐	๐	๑๕๒,๗๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑๑,๕๗๐	๐	๐	๑๓๘,๘๔๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	
รวมทั้งสิ้น			๑๑	๒๐๓,๓๔๕	๕,๐๐๐	-	๒,๕๐๐,๑๔๐	๙๐,๗๒๐	๙๓,๔๘๐	๙๔,๔๔๐	
กองช่าง (๐๕) มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑๔ อัตรา ดังนี้											
ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓) x๑๒เดือน	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่าง
๒	หัวหน้าฝ่ายโยธา(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๐	๖๐๙,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่าง
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๒,๒๒๐	๐	๐	๑๔๖,๖๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	
๔	นายช่างโยธา	อส	๑	๓๖,๐๕๐	๐	๐	๔๓๒,๖๐๐	๑๔,๙๔๐	๑๔,๙๔๐	๑๔,๙๔๐	เข้าสู่ ตำแหน่ง อส.ยุบเลิก
๕	นายช่างโยธา	ชง	๑	๓๑,๒๖๐	๐	๐	๓๗๕,๑๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	ว่าง
๖	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๒๔,๘๒๕	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่าง
๗	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๑	๑๑,๕๑๐	๐	๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๒,๘๒๐	๐	๐	๑๕๓,๘๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	
๙	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๑	๑๑,๐๒๐	๐	๐	๑๓๒,๒๔๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓) x๑๒เดือน	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๑๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๔,๑๑๐	๐	๐	๑๖๙,๓๒๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	
๑๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๒,๐๕๐	๐	๐	๑๔๔,๖๐๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	
๑๒	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๑,๗๐๐	๐	๐	๑๔๐,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	
๑๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๓,๐๗๐	๐	๐	๑๕๖,๘๔๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	
	พนักงานขับรถยนต์ (รถตักหน้าขุดหลัง)	-	๑	๙,๔๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	
รวมทั้งสิ้น			๑๔	๒๖๕,๖๓๕	๒๑,๕๐๐	-	๓,๔๔๕,๖๒๐	๑๑๗,๖๖๐	๑๑๙,๘๒๐	๑๒๑,๘๖๐	
กองการศึกษา (๐๘) มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๒๒ อัตรา ดังนี้											
ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓) x๑๒เดือน	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่าง
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๑,๕๐๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่าง
๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๒๕,๒๗๐	๐	๐	๓๐๓,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๑,๗๐๐	๐	๐	๑๔๐,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑๓,๐๔๐	๐	๐	๑๕๖,๔๘๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	
รวมทั้งสิ้น			๖	๑๒๗,๑๑๐	๕,๐๐๐	-	๑,๕๘๕,๓๒๐	๕๕,๐๘๐	๕๕,๘๐๐	๕๖,๖๔๐	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓) x๑๒เดือน	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกาะแก้ววนาราม											
๑๒	ครู	-	๑	๒๒,๒๓๐	๐	๐	๒๖๖,๗๖๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑๒,๕๓๐	๐	๐	๑๕๐,๓๖๐	๖๐๐	๕๑๐	๖๐๐	เงินอุดหนุน สมทบ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดประชาสามัคคีธรรม											
๑๔	ครู	-	๑	๒๐,๐๖๐	๐	๐	๒๔๐,๗๒๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๕	ครู	-	๑	๒๑,๘๕๐	๐	๐	๒๖๒,๒๐๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑๑,๑๑๐	๐	๐	๑๓๓,๓๒๐	๔๗๐	๔๙๐	๔๙๐	เงินอุดหนุน สมทบ
รวมทั้งสิ้น			๑๖	๒๘๓,๙๒๐	๓,๕๐๐	-	๓,๔๔๙,๐๔๐	๕,๕๙๐	๕,๖๘๐	๖,๐๕๐	

กองสวัสดิการสังคม (๑๑) มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓) x๑๒เดือน	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๒๙,๖๘๐	๓,๕๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๑,๕๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่าง
๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๒๒,๖๒๐	-	-	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๑,๙๖๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓) x๑๒เดือน	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑๒,๙๖๐	๐	๐	๑๕๕,๕๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑๓,๐๙๐	๐	๐	๑๕๗,๐๘๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	
รวมทั้งสิ้น			๓	๑๓๕,๖๑๐	๕,๐๐๐	-	๑,๖๗๕,๓๒๐	๖๒,๓๔๐	๖๒,๘๒๐	๖๔,๘๖๐	

๙.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	การพิจารณา	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		มติ อ.ก.ก.แผนฯ	มติ ก.ท.จ.จ.บก
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	(๔๑,๒๕๐)		
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)		
	ส่วนปลัดเทศบาล																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๒,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๘๘,๔๒๐	๑๐๒,๐๔๐	๑๑๕,๖๖๐	ว่าง		
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)		
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑๗๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๘๖,๒๔๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๑,๖๐๐	(๑๗,๘๘๐)		
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๗๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๘๖,๒๔๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๑,๖๐๐	(๑๗,๘๘๐)		
๗	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๘๐	๑๕,๔๒๐		
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)		
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	(๒๖,๐๘๐)		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๔๐	(๑๔,๓๘๐)		
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๔๐)		
	ลูกจ้างประจำ																				
๑๒	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๐๑๐)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																				
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																				
๑๔	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑	๑๖๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๑๘๑,๓๒๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๓,๙๖๐)		
๑๕	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	๑	๑	๑๕๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๖๕,๙๖๐	๑๗๒,๖๘๐	(๑๒,๗๗๐)		
๑๖	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	(๙,๖๙๐)		
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๗	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๑๘	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๑๙	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		

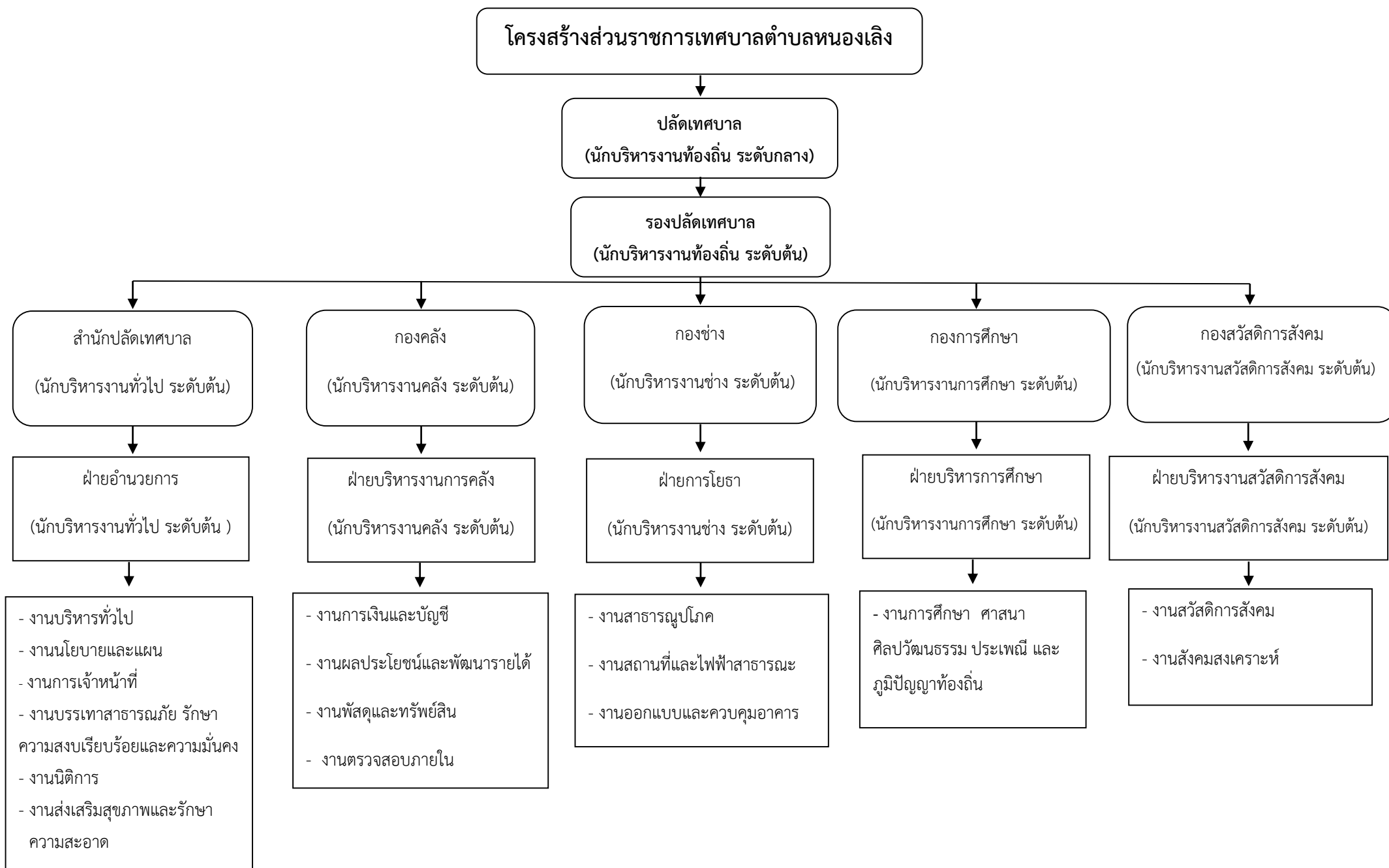
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	การพิจารณา	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		มติ อ.ก.ก. แผนฯ	มติ ก.ท.จ. จ.ปภ
กองคลัง																					
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๑,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๐๖,๖๔๐	๕๑๙,๗๒๐	๕๓๒,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)		
๒๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๗,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๕๖๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๔๕,๓๒๐	(๓๐,๗๔๐)		
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)		
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐	(๑๑,๗๐๐)		
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง		
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)		
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																				
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๐๓,๖๔๐	(๑๕,๐๗๐)		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๕,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๗๑,๙๖๐	(๑๒,๗๓๐)		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๔๘๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๖,๔๘๐	(๑๑,๕๒๐)		
	กองช่าง																				
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง		
๓๒	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง		
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)		
๓๔	นายช่างโยธา	อศ.	๑	-	๔๓๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๙๔๐	๑๔,๙๔๐	๑๔,๙๔๐	๕๔๗,๕๔๐	๕๖๒,๔๘๐	๕๗๗,๔๒๐	ว่าง		
๓๕	นายช่างโยธา	ชง	๑	๑	๓๗๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๘,๔๔๐	๔๐๑,๗๖๐	๔๑๕,๒๐๐	เข้าสู่ตำแหน่ง อส.รูปแบบเล็ก		
๓๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง		
๓๗	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																				
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	(๑๒,๘๒๐)		
๓๙	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	(๑๑,๐๒๐)		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	การพิจารณา	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		มติ อ.ก.ก. แผนฯ	มติ ก.ท.จ. จ.บก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																					
๔๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๓,๒๔๐	๑๙๐,๖๘๐	(๑๔,๑๑๐)		
๔๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๒,๙๖๐	(๑๒,๐๕๐)		
๔๒	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	(๑๑,๗๐๐)		
๔๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	(๑๓,๐๗๐)		
๔๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถจักรยานยนต์หลัง)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)		
	กองการศึกษา																				
๔๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง		
๔๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง		
๔๗	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๓๐๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	(๒๕,๒๗๐)		
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	๑	๑	๑๕๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๑,๗๐๐)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																				
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)		
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑๕๖,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๙,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	(๑๓,๐๔๐)		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอารมณ์																				
๕๑	ครู	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๕๒	ครู	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																				
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	เงินอุดหนุน +สมทบ		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนิมิตสารสว่างวราราม																				
๕๔	ครู	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																				
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๒๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๑,๒๐๐	๒๖,๗๖๐	๒๗,๘๔๐	๒๙,๐๔๐	เงินอุดหนุน +สมทบ		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีสุพลวราราม																				
๕๖	ครู	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๕๗	ครู	ช.ก.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		

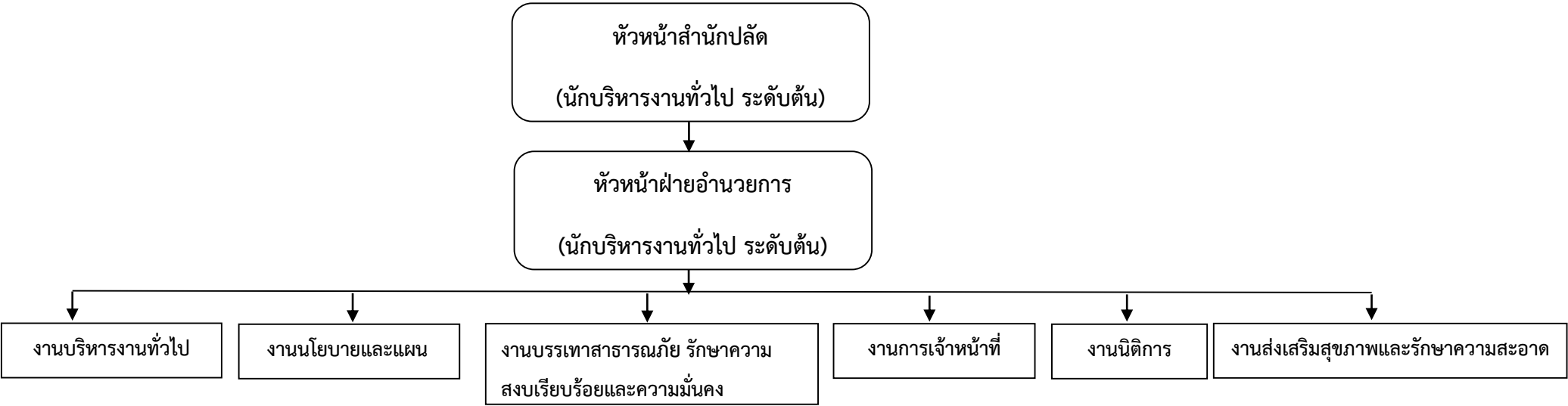
ร.ร.	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	การพิจารณา	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		มติ อ.ก.ก. แผนฯ	มติ ก.ท.จ. จ.บ.ก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																				
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๒๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๒๐๐	๑,๓๒๐	๑,๓๒๐	๓๐,๑๒๐	๓๑,๔๔๐	๓๒,๗๖๐	เงินอุดหนุน +สมทบ		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจริญสุข วรบำรุงราษฎร์																				
๕๙	ครู	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																				
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๓๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๓๒๐	๑,๓๒๐	๑,๔๔๐	๓๒,๐๔๐	๓๓,๓๖๐	๓๔,๘๐๐	เงินอุดหนุน +สมทบ		
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	เงินอุดหนุน สมทบ		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกาะแก้ววนาราม																				
๖๒	ครู	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																				
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖๐๐	๕๑๐	๖๐๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๖๗๐	๑๕,๒๗๐	เงินอุดหนุน +สมทบ		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดประชาสามัคคีธรรม																				
๖๔	ครู	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๖๕	ครู	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																				
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๗๐	๔๙๐	๔๙๐	๔๗๐	๔๙๐	๔๙๐	เงินอุดหนุน สมทบ		
	กองสวัสดิการสังคม																				
๖๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๕๓,๔๘๐	๔๖๖,๕๖๐	๔๘๐,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)		
๖๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง		
๖๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	(๒๒,๖๒๐)		
๗๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๑,๙๖๐)		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	การพิจารณา	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		มติ อ.ก.ก. แผนฯ	มติ ก.ท.จ. จ.บ.ก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																				
๗๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๕,๐๘๐	(๑๒,๙๖๐)		
๗๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑๕๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๗๖,๘๘๐	(๑๓,๐๙๐)		
๗๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)		
(๕)	รวม		๗๓	๖๔	๑๒,๘๓๓,๓๒๐	๕๑๐,๐๐๐	๗๓	๗๓	๗๓	๐	๐	๐	๔๗๙,๒๙๐	๔๘๗,๓๐๐	๔๙๔,๖๓๐	๑๓,๘๒๒,๖๑๐	๑๔,๓๐๘,๕๒๐	๑๔,๘๐๑,๗๐๐			
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๐๗๓,๓๙๒	๒,๑๔๖,๒๗๘	๒,๒๒๐,๒๕๕			
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕% (พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ถ่ายโอน จำนวน ๑๖ ราย) (๓,๔๐๗,๐๔๐*๑๕%)															๕๑๑,๐๕๖	๕๓๖,๖๐๙	๕๖๓,๔๓๙			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๖,๔๐๗,๐๕๘	๑๖,๙๙๑,๔๐๗	๑๗,๕๘๕,๓๙๔			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗.๔๘	๒๗.๐๘	๒๖.๖๗			
	ประมาณการรายจ่ายประจำปี															๖๑,๒๑๕,๐๐๐	๖๔,๒๗๕,๗๕๐	๖๗,๔๘๙,๕๓๘			
(๙)	ประมาณการรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)															๒๒,๗๓๑,๐๐๐	๒๓,๘๖๗,๕๕๐	๒๕,๐๖๐,๙๒๘			
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)															๗๒.๑๘	๗๑.๑๙	๗๐.๑๗			

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



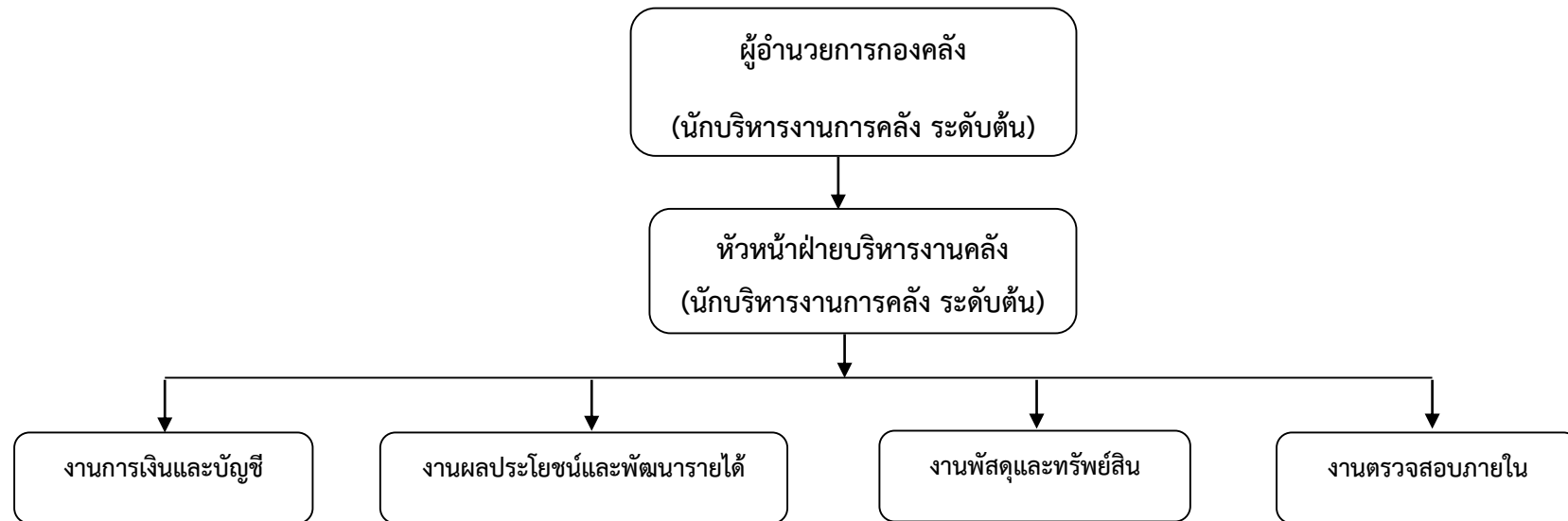
โครงสร้างสำนักปลัด เทศบาลตำบลหนองเล็ง



- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)
 - เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
 - นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
 - พนักงานขับรถยนต์ (๑)
 - พนักงานขับรถบรรทุก (๑)
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก. (๑)
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก. (๑)
 - พนักงานขับรถบรรทุก (๑)
 - พนักงานขับรถบรรทุก (๓)
- นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)
 - นิติกร ปก. (๑)
 - นักวิชาการสาธารณสุข ปก. (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชนพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.					
เดิม	-	-	๒	-	-	-	๕	-	๑	๑	๑	๑	๓	๓	๑๗
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๒	-	-	-	๕	-	๑	๑	๑	๑	๓	๓	๑๗

โครงสร้างกองคลัง เทศบาลตำบลหนองเล็ง



- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- นักวิชาการผลิต ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานผลิต ปง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๒)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (๑)

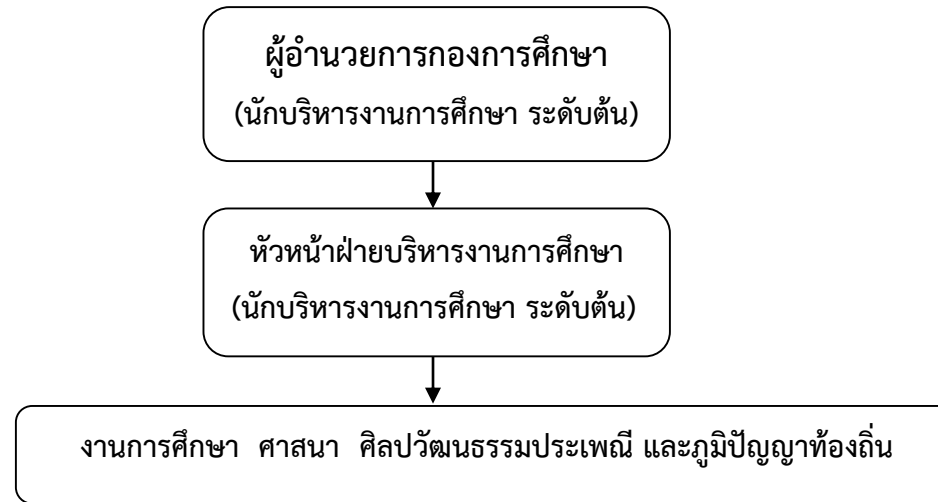
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชนพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.					
เดิม	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	๔	-	๔	-	-	๑๑
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	๔	-	๔	-	-	๑๑

โครงสร้างกองช่าง เทศบาลตำบลหนองเล็ง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชนพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.					
เดิม	-	-	๒	-	-	-	-	๑	๑	๓	-	-	๗	-	๑๔
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๒	-	-	-	-	๑	๑	๓	-	-	๗	-	๑๔

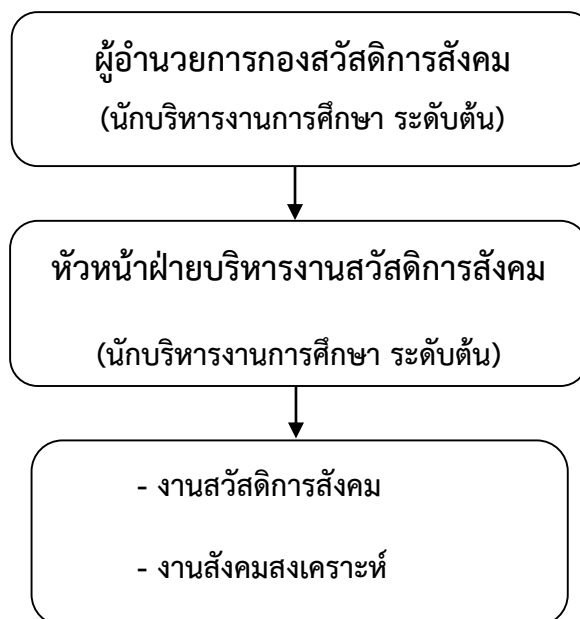
โครงสร้างกองการศึกษา เทศบาลตำบลหนองเล็ง



- นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๗)
- ครูชำนาญการ อันดับ คศ.๒ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ครู อันดับ คศ.๑ (๘)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู						ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชนพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ชชพ.	ชช.	ชกพ.	ชก.	ครู	ครูผู้ช่วย				
เดิม	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๘	-	-	๒	๗	๒๒
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๘	-	-	๒	๗	๒๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลหนองเล็ง



- นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชนพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.					
เดิม			๒			๑				๑	-	๓	-	-	๗
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี			๒			๑				๑	-	๓	-	-	๗

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	แผนอัตรากำลังเดิม				ที่	แผนอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น	หมายเหตุ
๑	นายวรโชติ จินตฤทธิ์	ป.โท	๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๑	๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๙๕,๐๐๐ (๔๑,๒๕๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	
๒	นางวิกริณี จันทร์อ้วน	ป.โท	๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๒	๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	
	สํานักปลัด														
	พนักงานเทศบาล														
๓	-	-	๒๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓	๒๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่าง
๔	นางสาวชีวาพร ท่อแก้ว	ป.โท	๒๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอํานวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔	๒๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอํานวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	
๕	นางสาวนิตา ฝ่ายแก้ว	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๕	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐*๑๒)	-	-	
๖	นายคมกริช ปางทอง	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๖	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐*๑๒)	-	-	
๗	นายณัฐวีร์ชากร เครือเพ็ญกุล	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๗	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐*๑๒)	-	-	
๘	นางสาวนิตา พิลาออน	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๘	๒๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐*๑๒)	-	-	
๙	สิบเอกจรงค์ศักดิ์ ทองลาด	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	๙	๒๖-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐*๑๒)	-	-	
๑๐	นางมุกดา ศิริบุญคุณ	ปวส.	๒๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๐	๒๖-๒-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๗๒,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐*๑๒)	-	-	
๑๑	นายภูวเดช เต็มประชุม	ปวส.	๒๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๑๑	๒๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐*๑๒)	-	-	
	ลูกจ้างประจำ														
๑๒	นางรัชณี ขาญประเสริฐ	-	-	นักจัดกรงานทั่วไป	-	-	๑๒	-	นักจัดกรงานทั่วไป	-	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐*๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	แผนอัตรากำลังเดิม				ที่	แผนอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๗	นางสาวชุดิภาณจน์ ศรีธานี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	๒๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	
๒๘	นางสาวกรวิภา สมบูรณ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	-	๒๘	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	-	๑๘๐,๘๔๐ (๑๕,๐๗๐*๑๒)	-	-	
๒๙	นางสาวอัจฉราภรณ์ บุญยง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	-	๒๙	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	-	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐*๑๒)	-	-	
๓๐	นางสาวพิชญ์ชนันท์ เมืองจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	-	๓๐	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	-	๑๓๘,๘๔๐ (๑๑,๕๗๐*๑๒)	-	-	
	กองช่าง														
	พนักงานเทศบาล														
๓๑	-	-	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๑	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่าง
๓๒	-	-	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๒	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	ว่าง
๓๓	นางบัวผัน พิทุสทอง	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๓๓	๒๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐*๑๒)	-	-	
๓๔	-	-	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส	๓๔	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส	๑๓๒,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง
๓๕	นายไพศาล ถีสุงเนิน	ปวส.	๒๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง	๓๕	๒๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐*๑๒)	-	-	เข้าสู่ตำแหน่ง อส.ยุบเลิก
๓๖	-	-	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๖	๒๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐	-		ว่าง
๓๗	นายรณชัย จอดนอก	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปง.	๓๗	๒๖-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐*๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	แผนอัตรากำลังเดิม				ที่	แผนอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๘	นายนิธินัย ประธรรมสาร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	๓๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	๑๕๓,๘๔๐ (๑๒,๘๒๐*๑๒)	-	-	
๓๙	นายธนกัทร มหาราช	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	-	๓๙	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	-	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐*๑๒)	-	-	
๔๐	นายกิตติโชติ ศรีพุทธา	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ทักษะ	-	๔๐	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ทักษะ	-	๑๖๙,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐*๑๒)	-	-	
๔๑	นายวิจิตร ศรีทะนันทอก	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ทักษะ	-	๔๑	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ทักษะ	-	๑๕๖,๘๔๐ (๑๓,๐๗๐*๑๒)	-	-	
๔๒	นายธนก คล่องดี	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ทักษะ	-	๔๒	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ทักษะ	-	๑๔๔,๖๐๐ (๑๒,๐๕๐*๑๒)	-	-	
๔๓	นายกำชัยนั ศรีจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ทักษะ	-	๔๓	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ทักษะ	-	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐*๑๒)	-	-	
๔๔	นายภิเชษ มหิเมือง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับน้ำชุดหลัง)	ทักษะ	-	๔๔		พนักงานขับรถยนต์ (รถดับน้ำชุดหลัง)	ทักษะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	
	กองการศึกษา														
	พนักงานเทศบาล														
๔๕	-	-	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อท.	ต้น	๔๕	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่าง
๔๖	-	-	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๔๖	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	ว่าง
๔๗	นางเข็มเพชร มะหาโชค	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๔๗	๒๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๓๐๓,๒๔๐ (๒๕,๒๗๐*๑๒)	-	-	
๔๘	นายศุภศิษย์ ศรีปากดี	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๔๘	๒๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐*๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๔๙	นางสาวจิตนภา วงษ์สุนา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	๔๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	
๕๐	นางสาวยุคลธร นันนิตะ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	คุณวุฒิ	-	๕๐	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	คุณวุฒิ	-	๑๕๖,๔๘๐ (๑๓,๐๔๐*๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	แผนอัตรากำลังเดิม				ที่	แผนอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น	หมายเหตุ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดนิมิตราสว่างนาราม														
๕๑	นายสุพัฒน์ พุทธิ	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๘	ครู	-	-	๕๐	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๘	ครู	-	คศ.๑	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐*๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้าง														
๕๒	นางสาวภัทรวดี ชัยจันทา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๕๒	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๑๖๒,๔๘๐ (๑๓,๕๔๐*๑๒)	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดเจริญสังวรบำรุงราษฎร์														
๕๓	นางสนุก หลานวงษ์	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๒	ครู	-	-	๕๓	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๒	ครู	-	-	๒๖๕,๖๘๐ (๒๒,๑๔๐*๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้าง														
๕๔	นางสาวเกษรินทร์ ทิพย์แสง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๕๔	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๑๖๗,๕๒๐ (๑๓,๙๖๐*๑๒)	-	-	
๕๕	นางสาวนฤมล ชนะชัย	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๕๕	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัด ศรีสุพลวนาราม														
๕๖	นางสาวนฤมล อาภาวัฒนศิริ	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๑	ครู	-	-	๕๖	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๑	ครู	-	-	๒๖๕,๘๐๐ (๒๒,๑๕๐*๑๒)	-	-	
๕๗	นางสุทธีกานต์ ศรีจันทร์	ป.โท	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๖	ครูชำนาญการ	-	ชก.	๕๗	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๖	ครูชำนาญการ	-	ชก.	๓๑๙,๔๔๐ (๒๖,๖๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	
	พนักงานจ้าง														
๕๘	นางสาวณัฐติการณ์ สุวรรณมงคล	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๕๘	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๑๖๕,๗๒๐ (๑๓,๘๑๐*๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	แผนอัตรากำลังเดิม				ที่	แผนอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น	หมายเหตุ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดประชาสามัคคีธรรม														
๕๙	นางเพ็ญศรี นาคลา	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๕	ครู	-	-	๕๙	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๕	ครู	-	-	๒๔๐,๗๒๐ (๒๐,๐๖๐*๑๒)	-	-	
๖๐	นางอรุณญา หวายุฤทธิ์	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๔	ครู	-	-	๖๐	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๔	ครู	-	-	๒๖๒,๒๐๐ (๒๑,๘๕๐*๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้าง														
๖๑	นางอมรรัตน์ วรพุท	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๖๑	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐*๑๒)	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดสว่างอารมณ์														
๖๒	นางฉวีวรรณ ทองลาด	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๘	ครู	-	-	๖๒	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๘	ครู	-	-	๒๖๔,๘๔๐ (๒๒,๐๗๐*๑๒)	-	-	
๖๓	นางสาวกัญญา บานเย็น	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๙	ครู	-	-	๖๓	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๙	ครู	-	-	๒๕๗,๑๖๐ (๒๑,๔๓๐*๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้าง														
๖๔	นางสาวอำไพ สุวรรณมงคล	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๖๔	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดเกาะแก้ววนาราม														
๖๕	นางกมลทิพย์ ตุ่มคุ้ม	ป.ตรี	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๓	ครู	-	-	๖๕	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๓	ครู	-	-	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐*๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้าง														
๖๖	นางสาวกานติธิดา จันทร์เสน	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๖๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๑๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๓๐*๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	แผนอัตรากำลังเดิม				ที่	แผนอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น	หมายเหตุ
	กองสวัสดิการสังคม														
	พนักงานเทศบาล														
๖๗	นายพรหมรินทร์ มีดิอินทร์	ป.โท	๒๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๖๗	๒๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		
๖๘	-	-	๒๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๖๘	๒๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	ว่าง
๖๙	นางสาวอุทัยทิพย์ ปะจันทะศรี	ป.โท	๒๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๖๙	๒๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐*๑๒)	-		
๗๐	นายสรศักดิ์ วงศ์ประชา	ป.ตรี	๒๖-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๗๐	๒๖-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐*๑๒)	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๗๑	นางสุธัญญา ถ้วนอก	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	คุณวุฒิ	-	๗๑	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	คุณวุฒิ	-	๑๕๕,๕๒๐ (๑๒,๙๖๐*๑๒)	-	-	
๗๒	นางสาวนิชาภัทร พินทา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	คุณวุฒิ	-	๗๒	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	คุณวุฒิ	-	๑๕๗,๐๘๐ (๑๓,๐๙๐*๑๒)	-	-	
๗๓	นางสุนันท์ วงศ์ประชา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	-	๗๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองเล็ง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึง การพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการ ส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและ โอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มี เอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอ ให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์ จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้น ในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของคน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ตเว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการ เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้ง ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ กำหนดให้มีการพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๑๒.๒ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เทศบาลจะเป็นหน่วยงานในการดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนาทั้งด้าน ความรู้และประสบการณ์ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนาอาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดบึงกาฬ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๒.๓ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย LPA ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑.	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ - ๓ ราย	พฤศจิกายน - เมษายน ของทุกปี มิถุนายน - ตุลาคม ของทุกปี	ทุกส่วนราชการ
๒.	หลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ	บุคลากรทุกคนได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	พฤศจิกายน - กันยายนของทุกปี	ทุกส่วนราชการ
๓.	หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น	ผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลตำบลหนองเล็งทุกคน ต้องได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานท้องถิ่น,หลักสูตรการประชุมสภาท้องถิ่น,หลักสูตรการพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นำ	พฤศจิกายน - กันยายนของทุกปี	สำนักปลัด เทศบาลตำบลหนองเล็ง
๔.	หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับสมาชิกสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล ร้อยละ ๘๐ ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องการให้บริการประชาชน,หลักสูตรการประชุมสภาท้องถิ่น,หลักสูตรคุณธรรม จริยธรรม,หลักสูตรเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ในการบริหารงานท้องถิ่น	พฤศจิกายน - กันยายนของทุกปี	สำนักปลัด เทศบาลตำบลหนองเล็ง

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลหนองเล็ง
เรื่อง อนุมัติใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลตำบลหนองเล็ง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลหนองเล็ง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายมงคล พินทา)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองเล็ง

