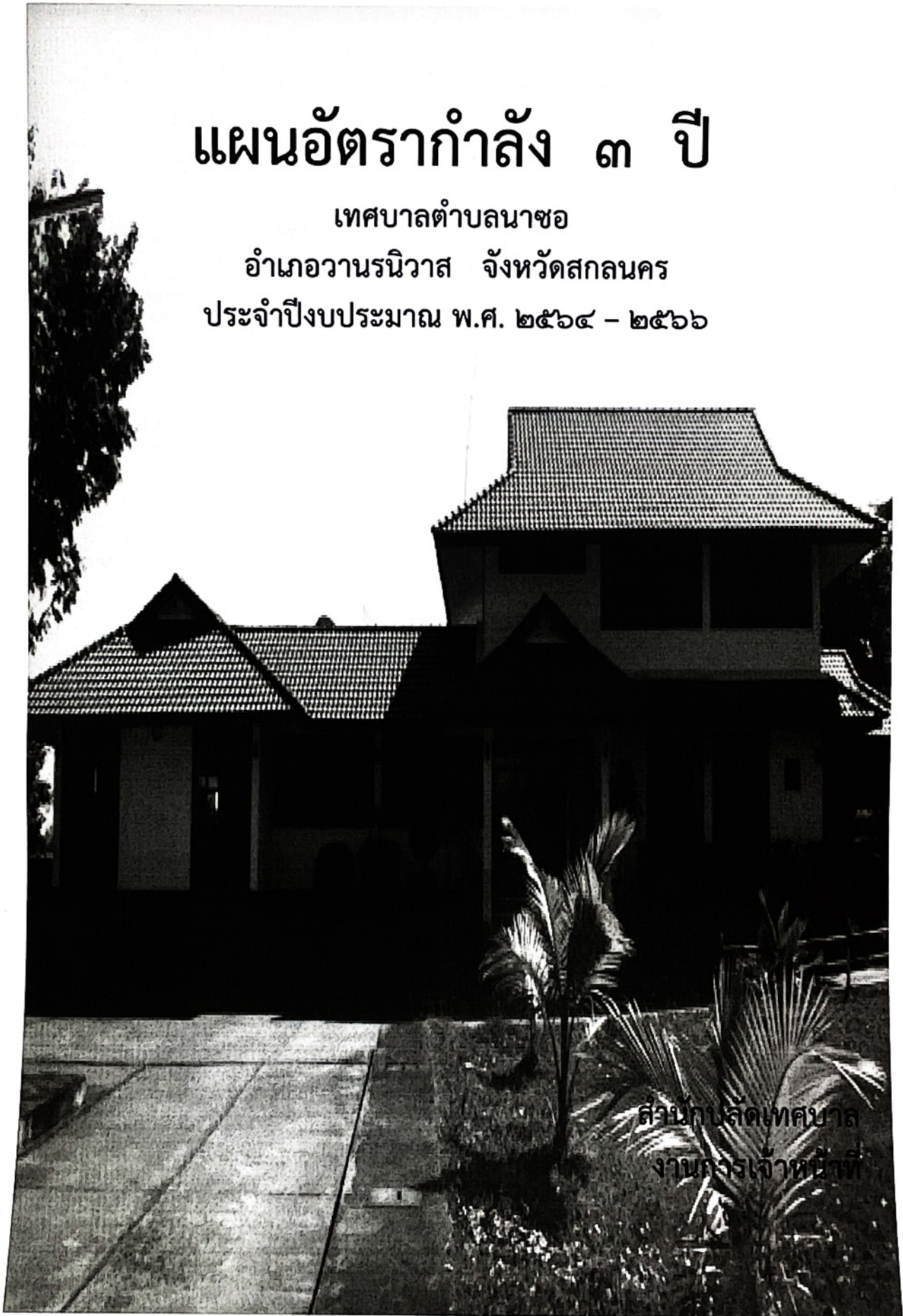


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลนาซอ

อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลนาซอ

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยได้ออกประกาศไว้แล้วดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร(ก.ท.จ.สกลนคร) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร(ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ. สกลนคร) ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลนาซอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาซอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาซอ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาซอ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาซอ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาซอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาซอ ซึ่งมีปลัดเทศบาลตำบลนาซอ ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลนาซอเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาซอ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาซอ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลนาซอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลนาซอเป็นเทศบาลขนาดเล็ก ทำให้การปฏิบัติงานการให้บริการสาธารณะ ยังไม่ครบถ้วนตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อันเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงมีคำถามเกิดขึ้นต่างๆ อาทิ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนได้ทุกด้านหรือยัง ด้านเศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐานเพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจท้องถิ่นในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ ธุรกิจประเภทใดที่จะสร้างงานสร้างอาชีพได้บ้าง อาชีพใดที่จะสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น ด้านสังคม ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล มีสุขภาพอนามัยดีหรือไม่ จำนวนครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล มีฐานะความเป็นอยู่ดี หรือยากจนมากน้อยแค่ไหน เพียงใด ด้านการเมืองการบริหาร เทศบาลเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะหรือไม่ เทศบาลได้ใช้ทรัพยากรในการบริหารตามศักยภาพหรือไม่ สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแยกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และน้ำกินน้ำใช้ที่สะอาด
- ๑.๒ ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน,ตำบล ไม่สะดวก
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาผลผลิตจากการทำนา ทำไร่ต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาผลผลิตไม่ได้ตามเป้า
- ๒.๓ ปัญหาราษฎรขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ และการมีงานทำ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาเด็กขาดสารอาหารของเด็กแรกเกิดถึง ๕ ปี
- ๓.๒ ปัญหาคนในครัวเรือนติดบุหรี่
- ๓.๓ ปัญหาครัวเรือนกินอาหารประเภทเนื้อสัตว์ดิบ และสุก ๆ ดิบ ๆ
- ๓.๔ ปัญหาคู่สมรสขาดความรู้ ความเข้าใจในวิธีคุมกำเนิด
- ๓.๕ ปัญหาครัวเรือนมีการจัดบ้านเรือนและบริเวณบ้านไม่เป็นระเบียบถูกสุขลักษณะ
- ๓.๖ ปัญหาการเรียนหนังสือของประชาชนอยู่ในระดับต่ำ

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ และความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง
- ๔.๒ ปัญหาราษฎรในตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล
- ๔.๓ ปัญหาขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยในสำนักงานเทศบาลตำบล

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ดินเสื่อมสภาพ
- ๕.๒ ปัญหาขาดความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาที่ดินทำกิน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การปลูกต้นไม้ การส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์
- ๕.๓ ปัญหาขาดความรู้ ความเข้าใจในการดูแลรักษาความสะอาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การพัฒนาแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ และเพื่อการเกษตร
- ๑.๒ การพัฒนาระบบเส้นทางคมนาคมในตำบลให้ดีขึ้น
- ๑.๓ ต้องการเอกสารสิทธิในที่ทำกิน
- ๑.๔ การฝึกอาชีพเสริมให้ราษฎร

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ ต้องการให้ผลผลิตจากการทำนา ทำไร่เพิ่มขึ้น
- ๒.๒ ต้องการให้ตลาดรองรับผลผลิตในด้านการเกษตร และหัตถกรรม
- ๒.๓ ต้องการให้ความรู้ด้านการส่งเสริมการเกษตรแผนใหม่ ใช้พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ที่ดีและการประกันราคาผลผลิตด้านการเกษตร
- ๒.๔ ต้องการให้ส่งเสริมอาชีพ และอาชีพเสริมอื่น ๆ ในครอบครัว
- ๒.๕ ต้องการให้พัฒนาฝีมือแรงงานแก่ประชาชนให้สูงขึ้น

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ จัดอบรมให้กับมารดาและหญิงวัยเจริญพันธุ์ด้านอนามัยให้ได้รับความรู้ทางโภชนาการ และการเลี้ยงดูเด็กที่ดี
- ๓.๒ จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน มีความรู้ความเข้าใจในหลักการโภชนาการ อาหารประเภทเนื้อสัตว์ หรือสุก ๆ ดิบ ๆ
- ๓.๓ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการพัฒนาครอบครัวให้มีการจัดบ้านเรือนและบริเวณบ้านให้เป็นระเบียบ ถูกสุขลักษณะ
- ๓.๔ รณรงค์ให้รู้ถึงคุณและโทษของการสูบบุหรี่

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การพัฒนาแหล่งน้ำกินน้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ครัวเรือนมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มให้เพียงพอตลอดปี
- ๔.๓ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในการดูแลรักษาทรัพยากรแหล่งน้ำ

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ จัดอบรมให้ความรู้แก่หญิงมีครรภ์ จัดตั้งศูนย์โภชนาการเด็กและจัดหาอาหารเสริม
- ๕.๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนทั้งในและนอกระบบ ขยายโอกาสในการศึกษาให้ประชาชนในระดับหมู่บ้าน ตำบลให้สูงขึ้น
- ๕.๓ จัดหาทุนแก่เด็กที่ยากจนให้มีโอกาสในระดับที่สูงขึ้น จัดส่งเสริมวิชาชีพ

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ส่งเสริม ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ จัดการพัฒนาที่ดินทำกิน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การปลูกต้นไม้
- ๖.๓ การส่งเสริมใช้ปุ๋ยอินทรีย์

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของเทศบาล

- ๗.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจให้สมาชิกสภาเทศบาล เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ ของตนเอง
- ๗.๒ รณรงค์ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ราษฎรในชนบท อำนาจ หน้าที่ของเทศบาล

๗.๓ ต้องการเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยในเทศบาล

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาซอ

เทศบาลตำบลนาซอจัดเป็นเทศบาลขนาดเล็ก มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่สำคัญบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าวอาจแบ่งเป็นภารกิจอำนาจหน้าที่ในแต่ละด้านดังนี้.

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))
- (๑๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๒) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม มาตรา ๕๐ (๖)
- (๓) การส่งเสริมการฝึก การประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๔) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๑) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๔) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๖) การจัดทำผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))
- (๒) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๔) การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๕) การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))๙
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาซอได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการ

ต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของ
ผู้บริหารเทศบาล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

จุดแข็ง

- (๑) มีอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายและนโยบายของชาติ
- (๒) เป็นระบบการให้บริการที่สมบูรณ์ในตัวเอง
- (๓) มีอำนาจในการจัดเก็บภาษี

จุดอ่อน

- (๑) มีรายได้ไม่เพียงพอ ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน
- (๒) การบริการขั้นพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมและได้มาตรฐาน เช่น ถนน ทางระบายน้ำ สถานที่

จำหน่ายสินค้า ฯลฯ

- (๓). ขาดสิ่งจูงใจในการส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่มีแหล่งผลิตสินค้า และบริการที่ครอบคลุม

โอกาส

- (๑) มีโครงการที่อาจได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล
- (๒) มีอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายและนโยบายของชาติ
- (๓) งบประมาณเพิ่มขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด

อุปสรรค

- (๑) งบประมาณไม่เพียงพอ
- (๒) ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ
- (๓) ขาดการสนับสนุนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- (๔) ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในด้านต่างๆอย่างครบถ้วน

ปัจจัยภายใน อาจประกอบด้วย

- (๑) ทรัพยากรการบริหาร (บุคคล การบริหารจัดการ ข้อมูล ทรัพย์สิน งบประมาณ)
- (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และหน่วยงานภายในส่วนราชการ
- (๓) ความเห็นชอบในนโยบายภายในสภาเทศบาล
- (๔) สมรรถภาพและความสามารถของเทศบาลในการบังคับใช้นโยบาย
- (๕) ความอิสระทางคลังและอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของเทศบาล

ปัจจัยภายนอก อาจประกอบด้วยดังนี้

- (๑). ข้อจำกัดทางทรัพยากรการบริหาร(เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการซึ่งอยู่ภายนอกเทศบาล)
- (๒). ดุลยภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- (๓). โครงสร้างสถาบัน และการดำเนินการของภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกการควบคุมของเทศบาล
- (๔). การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านของประชาชน
- (๕). พันธกิจทางกฎหมาย

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลนาซอจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑). การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น การจัดการศึกษา การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน การจัดระบบขนส่งและการจราจร เป็นต้น

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนาซอเป็นเทศบาลตำบลขนาดเล็ก โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ สำนัก/กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้ทั้งหมด ๗๐ สายงาน ทำให้เทศบาลตำบลสามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มขึ้นได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ ตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖) โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลนาซอได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลนาซอกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้วเทศบาลตำบลนาซอเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการเพิ่มขึ้นต่อไป ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดขึ้น

(๑) สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานธุรการ
- งานแผนและงบประมาณ
- งานนิติการ
- งานกิจการสภา
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานส่งเสริมการเกษตร

(๒) กองคลัง

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง

- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานระเบียบการคลัง
- งานสถิติการคลัง
- งานพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานธุรการ

(๓) กองช่าง

๓.๑ ฝ่ายบริหารงานช่าง

- งานธุรการ
- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

(๔) กองการศึกษา

๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

- งานบริหารการศึกษา
- งานธุรการ
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานสวัสดิการสังคม

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

จากการที่เทศบาลตำบลนาซอ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลนาซอพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานนโยบายและแผนงาน - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายบริหารงานช่าง - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และบริการไฟฟ้า สาธารณะ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานการโยธา ๔. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานสวัสดิการสังคม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานการศึกษาปฐมวัย ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานนโยบายและแผนงาน - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายบริหารงานช่าง - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และบริการไฟฟ้า สาธารณะ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานการโยธา ๔. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานสวัสดิการสังคม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานการศึกษาปฐมวัย ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลนาซอ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

ตำแหน่งผู้บริหาร

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)
๗. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)
๘. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)
๙. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๑๐. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)
๑๑. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากประเภทวิชาการ

๑. นักทรัพยากรบุคคล
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. นักวิชาการสุขาภิบาล
๔. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. นักวิชาการการเงินและบัญชี
๖. นักพัฒนาชุมชน
๗. นักวิชาการศึกษา
๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากประเภททั่วไป

๑. เจ้าพนักงานธุรการ
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๔. นายช่างโยธา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลนาซอ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

ตำแหน่งผู้บริหาร

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)
๗. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)
๘. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)
๙. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๑๐. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)
๑๑. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากประเภทวิชาการ

๑. นักทรัพยากรบุคคล
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. นักวิชาการสุขาภิบาล
๔. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. นักวิชาการการเงินและบัญชี
๖. นักพัฒนาชุมชน
๗. นักวิชาการศึกษา
๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากประเภททั่วไป

๑. เจ้าพนักงานธุรการ
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๔. นายช่างโยธา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลนาซอ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานเทศบาล (กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานเทศบาล (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัดเทศบาล								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ภารกิจ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ปวส.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนตักแต่งสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. กองคลัง								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานการคลัง (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานช่าง (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑				-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. กองการศึกษา								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารการศึกษา (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารการศึกษา (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครูเทศบาล								
ครู (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	-	-	-	

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	478,560	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	18,120	663,000	679,440	697,560	(39,880)
2	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม
5	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	349,320	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	380,640	394,080	407,400	(29,110)
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	288,120	0	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	(24,010)
8	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	1	1	299,640	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	(24,970)
9	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท.	1	1	303,240	0	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,560	312,960	323,040	333,600	(25,270)
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	152,400	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,520	164,880	171,480	(12,700)
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	144,960	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,840	156,960	163,320	(12,080)
12	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	164,040	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,200	170,640	177,480	184,680	(13,670)
13	คนสวนและสวน	-	1	1	145,680	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,560	157,680	164,040	(12,140)
14	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
15	นักการภารโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

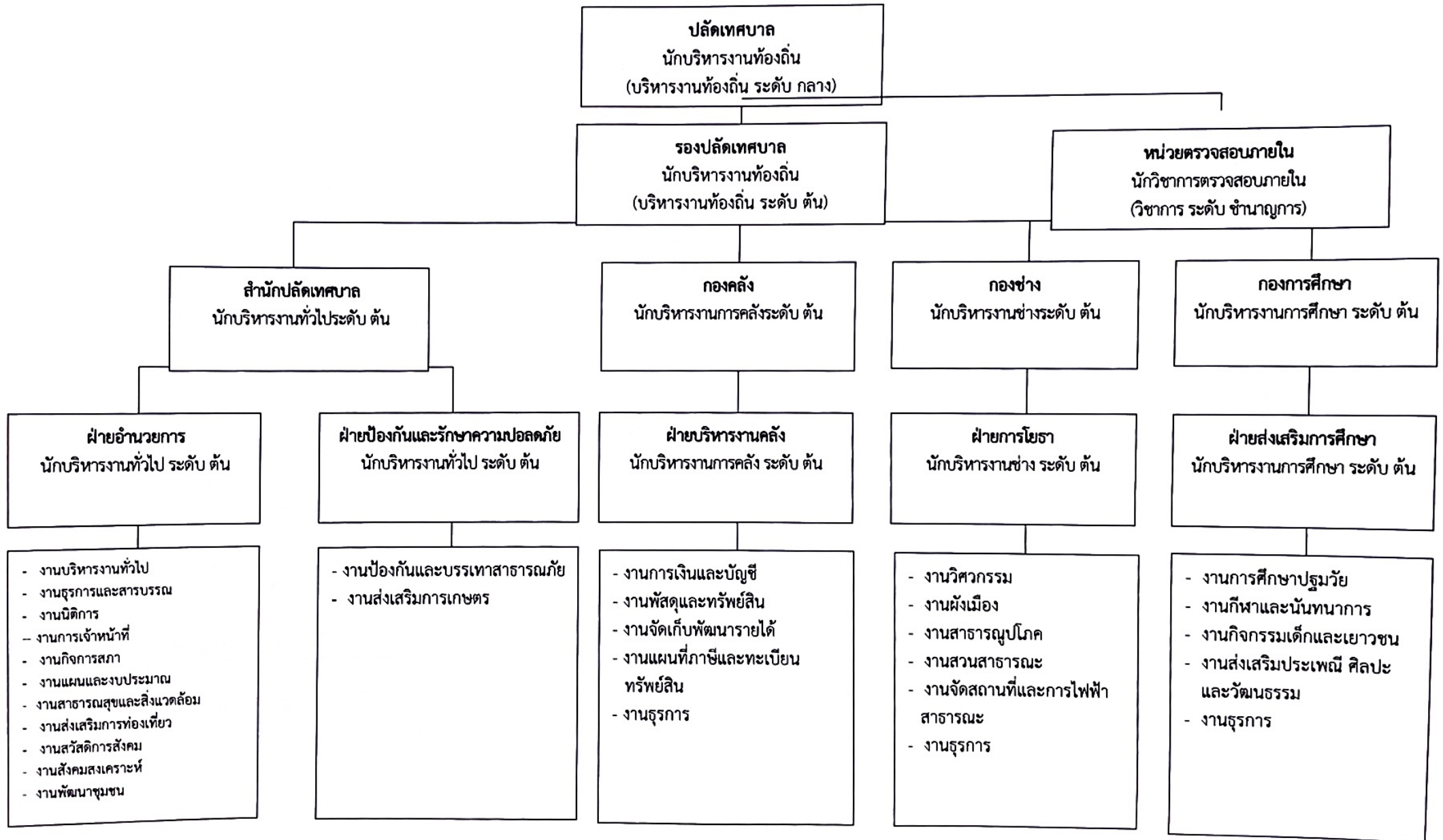
ที่	ชื่อรายการ	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไปในช่วงรอบ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเต็ม/กค			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
16	คนงานทั่วไป สำนักงานปลัด (01)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
17	คนงานทั่วไป สำนักงานปลัด (01)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
18	พนักงานขับเครื่อง สำนักงานปลัด (01)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
19	พนักงานขับเครื่อง สำนักงานปลัด (01)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
20	แม่ครัว กองสำนักงานปลัด (04)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
21	ผู้อำนวยการกองคลังสำนักงานคลัง กองสำนักงานคลัง (04)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	(35,770)
22	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลังสำนักงานคลัง กองสำนักงานคลัง (04)	ต้น	1	1	362,640	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	394,080	407,400	420,720	(30,220)
23	นักวิชาการเงินและบัญชี กองสำนักงานคลัง (04)	ชก	1	1	323,760	0	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	(26,980)
24	เจ้าหน้าที่พัสดุ กองสำนักงานคลัง (04)	ชก	1	1	302,280	0	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	(25,190)
25	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ กองสำนักงานคลัง (04)	ชก	1	1	313,440	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	(26,120)
26	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การตรวจการ กองสำนักงานคลัง (04)	-	1	1	152,400	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,520	164,880	171,480	(12,700)
27	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การพัสดุ กองสำนักงานคลัง (05)	-	1	1	156,600	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	162,960	169,560	176,400	(13,050)
28	ผู้อำนวยการกองช่างสำนักงานช่าง กองสำนักงานช่าง (05)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)
29	หัวหน้าฝ่ายการโยธาสำนักงานช่าง กองสำนักงานช่าง (05)	ต้น	1	1	305,640	18,000	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	335,520	347,760	360,720	(25,470)
30	เจ้าหน้าที่การตรวจการ กองสำนักงานช่าง (05)	ชก	1	1	341,160	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	(28,430)

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเต็ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
31	นายกฯ โยธา กอง/สำนักช่าง (05)	ปร./จ.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กอง/สำนักช่าง (05)	-	1	1	144,960	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,840	156,960	163,320	(12,080)
33	ผู้ช่วยนายกฯ โยธา กอง/สำนักช่าง (05)	-	1	1	161,280	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,760	174,480	181,560	(13,440)
34	ผู้ช่วยนายกฯ สาธารณสุข กอง/สำนักช่าง (05)	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
35	ผู้ช่วยนายกฯ ข้าราชการ กอง/สำนักช่าง (05)	-	1	1	161,880	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	7,080	168,360	175,200	182,280	(13,490)
36	ผู้ช่วยนายกฯ เครื่องยนต์ กอง/สำนักช่าง/การศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	-	1	1	153,480	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	159,720	166,200	172,920	(12,790)
37	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	(32,450)
38	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม
39	นักพัฒนาชุมชน กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
40	นักวิชาการศึกษา กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	ช.ก.	1	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)
41	เจ้าพนักงานธุรการ กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	ช.ก.	1	1	275,040	0	1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	(22,920)
42	ครู กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	คศ.2	1	1	303,480	42,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	345,480	345,480	345,480	(25,290)
43	ครู กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	คศ.1	1	1	308,040	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	308,040	308,040	308,040	(25,670)
44	ครู กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	คศ.1	1	1	257,280	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	257,280	257,280	257,280	(21,440)
45	ครู กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	คศ.1	1	1	259,320	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	259,320	259,320	259,320	(21,610)

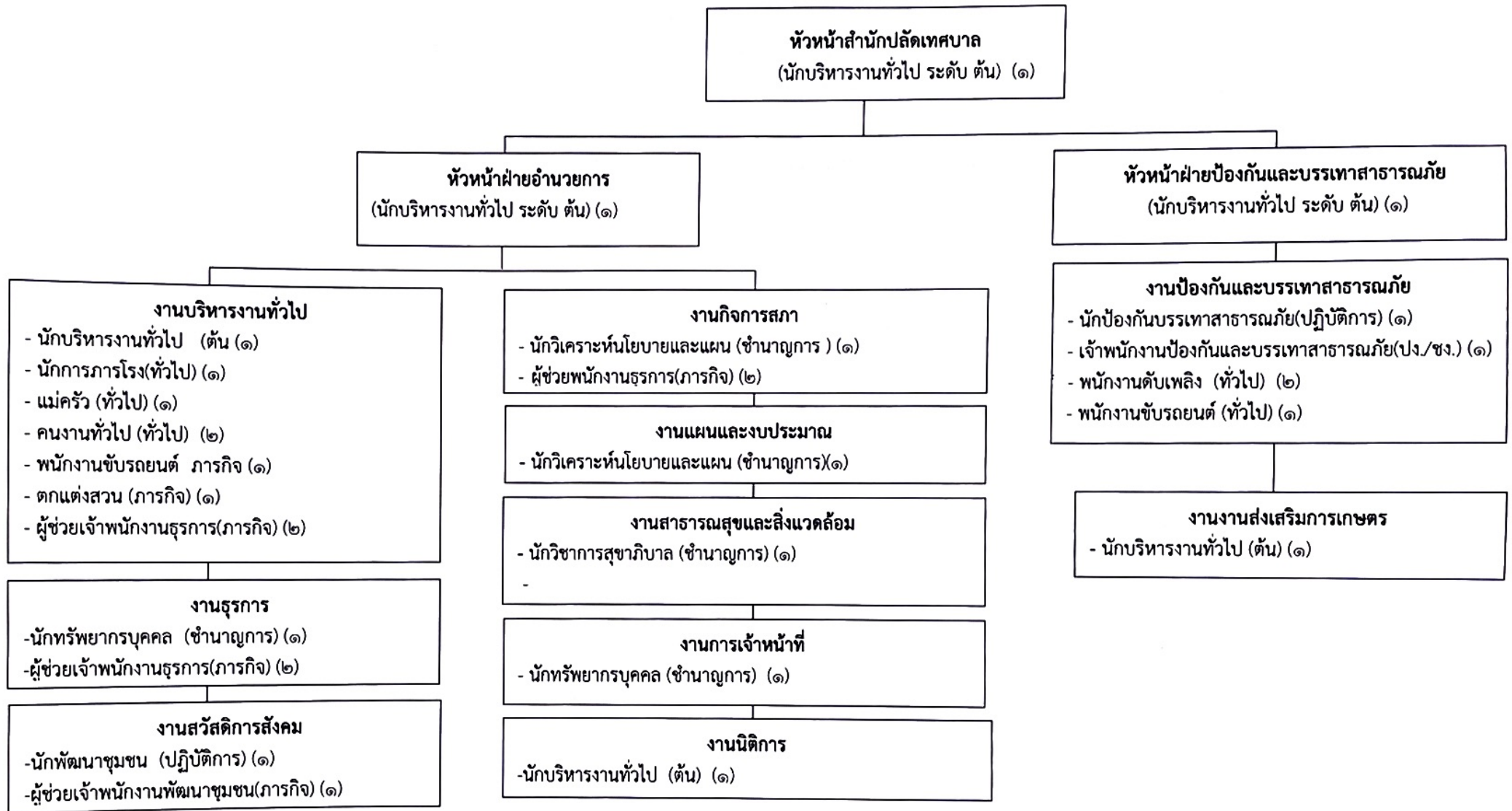
ที่	ชื่อรายการ	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าตอบแทน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
46	ครู กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	คศ.2	1	1	323,880	42,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	365,880	365,880	365,880	(26,990)
47	ครู กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	คศ.1	1	1	310,920	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	310,920	310,920	310,920	(25,910)
48	ครู กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	คศ.1	1	1	257,280	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	257,280	257,280	257,280	(21,440)
49	ครู กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	คศ.1/คศ.2	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเต็ม
50	ครู กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	คศ.1	1	1	250,800	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	250,800	250,800	250,800	(20,900)
51	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	-	1	1	151,560	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,680	164,040	170,640	(12,630)
52	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทันตสุข กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	-	1	1	155,520	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,840	161,760	168,240	175,080	(12,960)
53	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	-	1	1	161,160	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	161,160	161,160	161,160	(13,430)
54	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	-	1	1	123,240	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	123,240	123,240	123,240	(10,270)
55	ผู้ดูแลเด็ก กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
56	ผู้ดูแลเด็ก กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
57	ผู้ดูแลเด็ก กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
58	ผู้ดูแลเด็ก กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
59	ผู้ดูแลเด็ก หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
60	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	(28,030)
(5)	รวม		60	55	14,165,220	552,000	60	60	60	-	-	-	376,560	383,160	392,400	15,093,780	15,476,940	15,869,340	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															2,264,067	2,321,541	2,380,401	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															17,357,847	17,798,481	18,249,741	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															38.00	37.11	36.24	

ข้อ ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลตำบลนาซอ

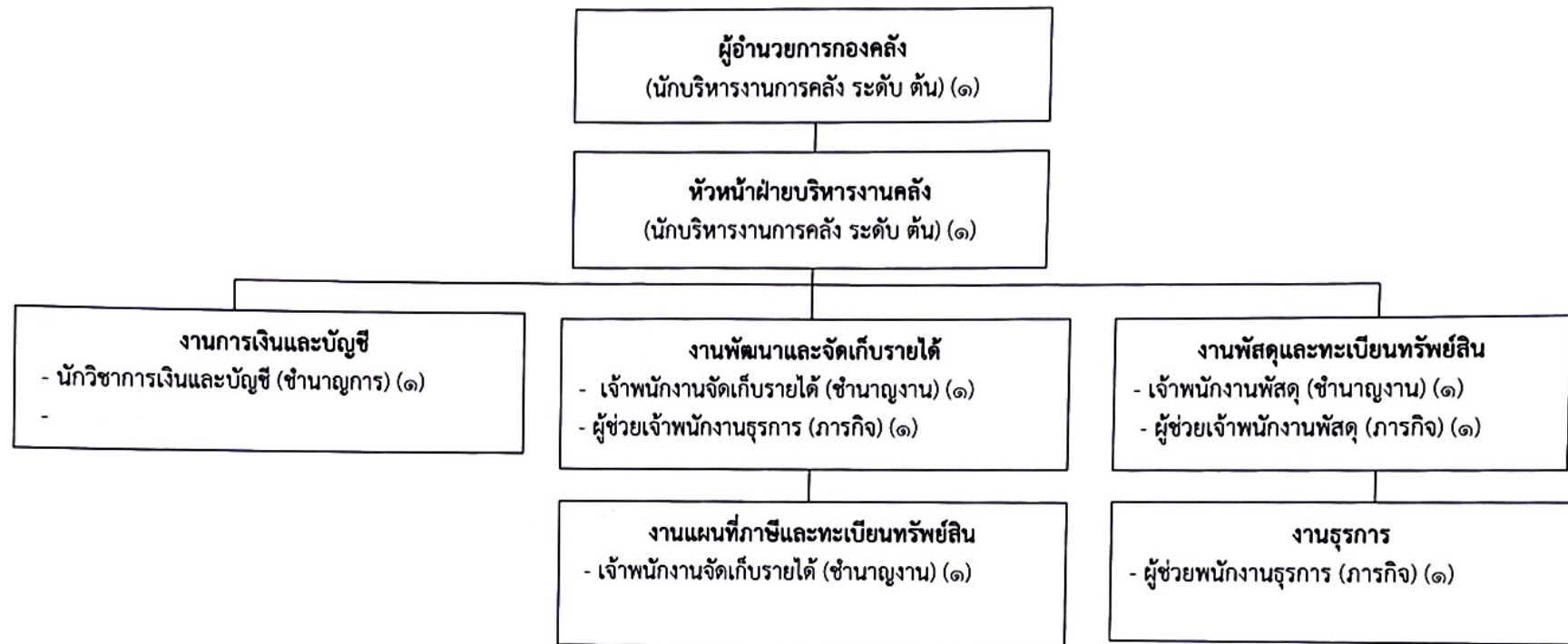


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	๓	-	-	๕	-	-	๑	-	๗	๕	๒๐

โครงสร้างกองคลัง



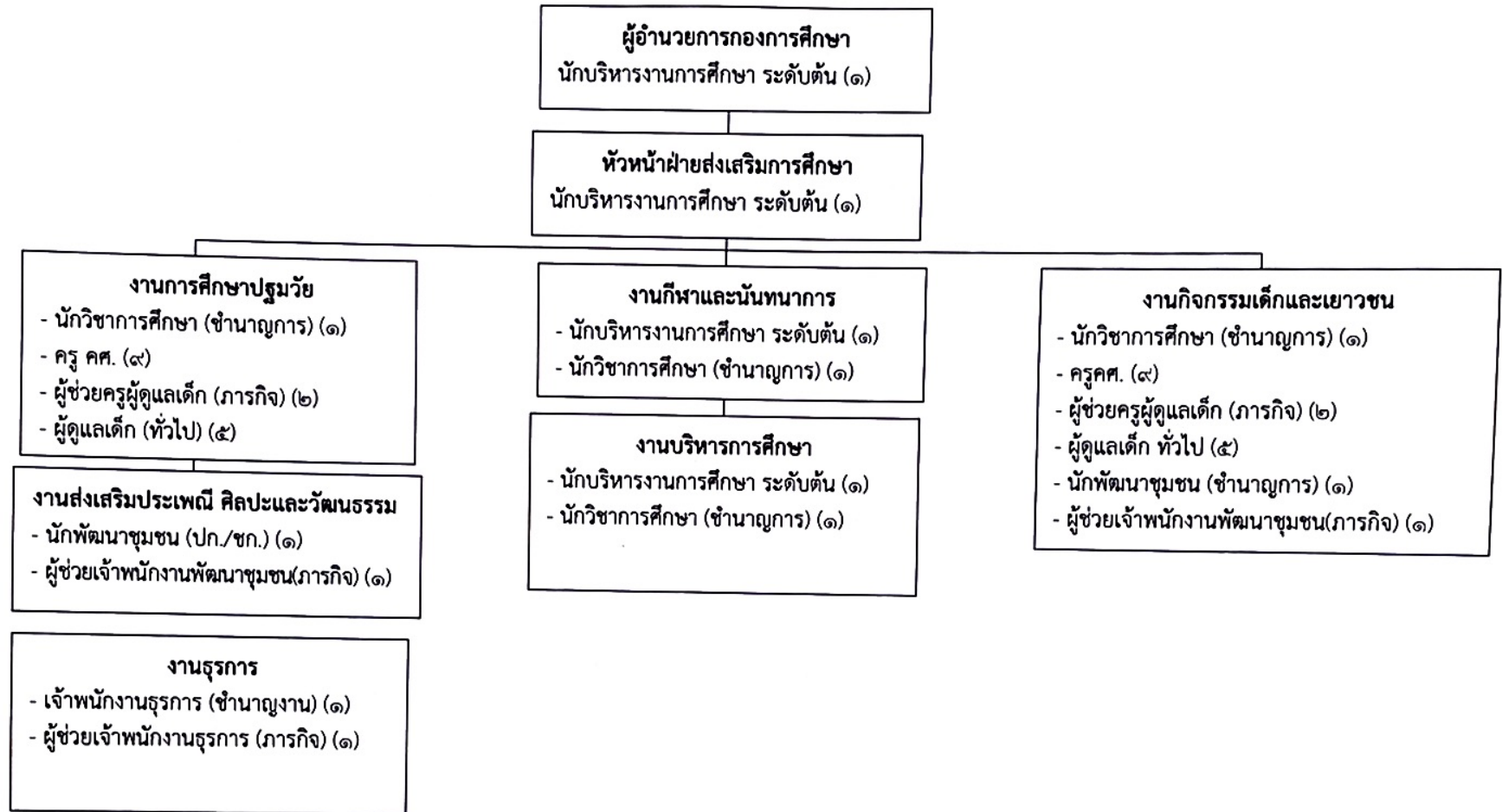
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	๒	-		๒	๗

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	๒	-		๕	๙

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	๑	-		๑	๗

ระดับ	ครู	ครูผู้ช่วย	ทั่วไป	ภารกิจ	รวม
จำนวน	๔		๓	๔	๑๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ชำนาญการ) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายอนุศาสน์ อ้วนอินทร์	นิติศาสตรบัณฑิต	56-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	56-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	478,560 (39,880 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	646,560
2	นายวิวัฒน์ เหล่าหวั่น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	56-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	56-2-00-1101-001	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	409,320 (34,110 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	451,320
3	นางพรทิวา เป้าพงษ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	56-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	56-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	369,480 (30,790 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	411,480
4			56-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	56-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	-	(ว่างเดิม) 411,600
5	นายเพ็ญ จำเริญ		56-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	56-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	349,320 (29,110 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	367,320
6	นางสาวรัชชิตี สุวรรณฤทธิ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	56-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	56-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	305,640 (25,470 x 12)	-	-	305,640
7	นางสาวพิมพ์ อัมพันธ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	56-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	56-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	288,120 (24,010 x 12)	-	-	288,120
8	นายณัฐวุฒิ พิมพ์	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	56-2-01-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	56-2-01-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	299,640 (24,970 x 12)	-	-	299,640
9	จำเริญชัยสิทธิ์ ศิริเลี้ยง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	56-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	56-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	303,240 (25,270 x 12)	-	-	303,240
10	นางสาวสุนีย์ โพคำพัก ปวส.		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	152,400 (12,700 x 12)	-	-	152,400
11	นางสาวพิมพ์พรณ เทริแก้ว ปวส.		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	144,960 (12,080 x 12)	-	-	144,960
12	นายอุไร สายงาม ม.6		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	164,040 (13,670 x 12)	-	-	164,040

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
13	นายสุระศักดิ์ ประศรี ม.6		-	คนตักแต่งสวน	-	-	คนตักแต่งสวน	-	145,680 (12,140 x 12)	-	-	145,680
14	นายวีระชัย จุระนนท์ ม.6		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
15	นายรัชชัย ประชาคไชย ม.6		-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
16	นายครรชิต โพธิ์ธาราช ม.6		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
17	นายสรพงษ์ ไตรวงศ์ชัย ม.6		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
18	นายทักษิณ ผิวใบคำ ม.6		-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
19	นายสุรเชษฐ์ แพงพิมพ์ไธ้ ม.6		-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
20	นาง อลิษา ประศรี ม.6		-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
21	นางสาวรัตนภรณ์ พรหมเจริญ		56-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	56-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	429,240 (35,770 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	471,240
22	นางวานิดา เคนทวาย		56-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	56-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	362,640 (30,220 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	380,640
23	นางสาววรรณุช สุวรรณชัยรบ		56-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	56-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	323,760 (26,980 x 12)	-	-	323,760
24	นายสิปปนนท์ ศิริมาศ ศิลปศาสตรบัณฑิต		56-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	56-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	302,280 (25,190 x 12)	-	-	302,280
25	สิบเอกวุฒิชัย จันทร์เสนา ปวท.		56-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	56-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	313,440 (26,120 x 12)	-	-	313,440

26	นางสาวมลลวดี วงศ์สีชา ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	152,400	-	-	152,400
								(12,700 x 12)			
27	นางสาวปรีชา ปัญจันทร์สิงห์ ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	156,600	-	-	156,600
								(13,050 x 12)			
28	นายสมปอง กงลิมา ศิลปศาสตรบัณฑิต	56-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	56-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	402,720	42,000	-	444,720
								(33,560 x 12)	(3,500 x 12)		
29	นายอาคม จุระนนท์ ศิลปศาสตรบัณฑิต	56-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	56-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	305,640	18,000	-	323,640
								(25,470 x 12)	(1,500 x 12)		
30	สิบเอกปัทมกร หอมจันทร์	56-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	56-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	341,160	-	-	341,160
								(28,430 x 12)			
31		56-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	56-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900	-	-	(ว่างเต็ม)
								(ค่ากลางเงินเดือน)			
32	นายทศพล แพ่งพิมพ์โก้ ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	144,960	-	-	144,960
								(12,080 x 12)			
33	นายชัยวุฒิ เพชรกันหา ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	161,280	-	-	161,280
								(13,440 x 12)			
34	นายณรงค์ศักดิ์ โพธิ์คำพก ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	138,000	-	-	138,000
								(11,500 x 12)			
35	นายยุทธนา ปัญจันทร์สิงห์ ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	161,880	-	-	161,880
								(13,490 x 12)			
36	นายณัฐวุฒิ บุทธิจักร์ ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์	-	153,480	-	-	153,480
								(12,790 x 12)			
37	นางสาวขวัญใจ จิเห็บ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	56-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตัน	56-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตัน	389,400	42,000	-	431,400
								(32,450 x 12)	(3,500 x 12)		
38		56-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตัน	56-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตัน	393,600	18,000	-	(ว่างเต็ม)
								(ค่ากลางเงินเดือน)	(1,500 x 12)		
39		56-2-08-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	56-2-08-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	355,320	-	-	(ว่างเต็ม)
								(ค่ากลางเงินเดือน)			
								355,320			355,320

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
40	นายพุทธ โปรระวะ	56-2-08-3803-001	นักวิชาการการศึกษา	ชก.	56-2-08-3803-001	นักวิชาการการศึกษา	ชก.	305,640 (25,470 × 12)	-	-	305,640
41	นางสาวกรรณใจ แสนอุบล	56-2-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	56-2-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	275,040 (22,920 × 12)	-	-	275,040
42	นาง เรืองอุไร ปุ้ยไชยสอน คุรุศาสตรบัณฑิต	56-2-08-6600-466	ครู	คศ.1	56-2-08-6600-466	ครู	คศ.2	303,480 (25,290 × 12)	42,000 (3,500 × 12)	-	345,480
43	นางนงลักษณ์ บุตตะ คุรุศาสตรบัณฑิต	56-2-08-6600-467	ครู	คศ.1	56-2-08-6600-467	ครู	คศ.1	308,040 (25,670 × 12)	-	-	308,040
44	นางอุทุมพร แซกวันวงศ์ คุรุศาสตรบัณฑิต	56-2-08-6600-468	ครู	คศ.1	56-2-08-6600-468	ครู	คศ.1	257,280 (21,440 × 12)	-	-	257,280
45	นางทิพพานันท์ พิมพ์บุตร คุรุศาสตรบัณฑิต	56-2-08-6600-469	ครู	คศ.1	56-2-08-6600-469	ครู	คศ.1	259,320 (21,610 × 12)	-	-	259,320
46	นางสาวฐานิตา ทังฮวน คุรุศาสตรบัณฑิต	56-2-08-6600-470	ครู	คศ.1	56-2-08-6600-470	ครู	คศ.2	323,880 (26,990 × 12)	42,000 (3,500 × 12)	-	365,880
47	นางสาวชลธิชา ปัญจันทร์สิงห์ คุรุศาสตรบัณฑิต	56-2-08-6600-471	ครู	คศ.1	56-2-08-6600-471	ครู	คศ.1	310,920 (25,910 × 12)	-	-	310,920
48	นางสาวเจษฎาพร หอมสมบัติ คุรุศาสตรบัณฑิต	56-2-08-6600-472	ครู	คศ.1	56-2-08-6600-472	ครู	คศ.1	257,280 (21,440 × 12)	-	-	257,280
49	นายวัฒนา ธุระนนท์ คุรุศาสตรบัณฑิต	56-2-08-6600-473	ครู	คศ.1	56-2-08-6600-473	ครู	คศ.1/คศ.2	-	-	-	(ว่างเดิม)
50	นางสาวทิพย์ดา โพธิ์คำทก ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	250,800 (20,900 × 12)	-	-	250,800
51	นายวิวัฒน์ อุปพงษ์ ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	151,560 (12,630 × 12)	-	-	151,560
52	นายนาวัน วงศ์สีชา	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	155,520 (12,960 × 12)	-	-	155,520
								161,160	-	-	161,160

53	นางสาวพิลาสิทธิ์ ควันฉาย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	(13,430 x 12)	-	-	123,240
54	นางสาวสุนิษา แสตคง ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(10,270 x 12)	-	-	108,000
55	นางสาวปริยาพร ศิริมาศ ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(9,000 x 12)	-	-	108,000
56	นางสาวเจนจิรา แสตคง ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(9,000 x 12)	-	-	108,000
57	นางสาวนงรักษ์ ปุ้ยชัยสอน ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(9,000 x 12)	-	-	108,000
58	นางสาวนฤมล ทิมพ์ศรี ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(9,000 x 12)	-	-	108,000
59	นายพิเชษ เทพทาน ศิลปศาสตรบัณฑิต	56-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	56-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	(9,000 x 12)	-	-	336,360
60								(28,030 x 12)			

ข้อ ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลนาซอ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดไว้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหาร และการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร ความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดไว้ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาไว้หลายวิธี อาทิ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือพัฒนาการสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม การดำเนินการดังกล่าวอาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือสำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. หรือสำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นในการพัฒนา วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีตามความเหมาะสม

ข้อ ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลนาซอ ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีจิตสำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันจะส่งผลให้การส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติ ฐานะ ของพนักงานเทศบาล ทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลทั่วไป

- (๑) พนักงานเทศบาล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับข้าราชการ
- (๒) พนักงานเทศบาล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย
- (๓) พนักงานเทศบาล พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (๔) พนักงานเทศบาล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ
- (๕) พนักงานเทศบาล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- (๖) พนักงานเทศบาล พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- (๗) พนักงานเทศบาล พึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสียวิญญูชน จะพึงปฏิบัติทรัพย์สินของตนเอง
- (๘) พนักงานเทศบาล พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
- (๙) พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ต้องทำตามทำนองคลองธรรม
- พนักงานเทศบาล พึงช่วยเหลือกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- (๑๐) พนักงานเทศบาล พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี
- (๑๑) พนักงานเทศบาล พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
- (๑๒) พนักงานเทศบาล พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดสามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานอื่นหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ไป
- (๑๓) พนักงานเทศบาล พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
- (๑๔) พนักงานเทศบาล พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นที่รับไว้ มีมูลค่าเกินกว่าปกติก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการสมควรแก่กรณี
