แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลหนองหาร

อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	
๒.๑ วัตถุประสงค์ของการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๔
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๓๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๐
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๑

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลหนองหารจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลหนองหาร จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กทจ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลหนองหารแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๔

๑.๖ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๕

๑.๘ ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการกลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครู หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการกลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

๑.๙ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา วิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

๑.๑๐ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖

๑.๑๑ ประกาศคณะกรรมการกลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๑๒ มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลหนองหารจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑.๑๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองหาร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหาร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหาร มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองหาร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองหารว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหาร

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหาร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองหาร เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหาร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหารมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหนองหารที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลหนองหาร

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลหนองหาร มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

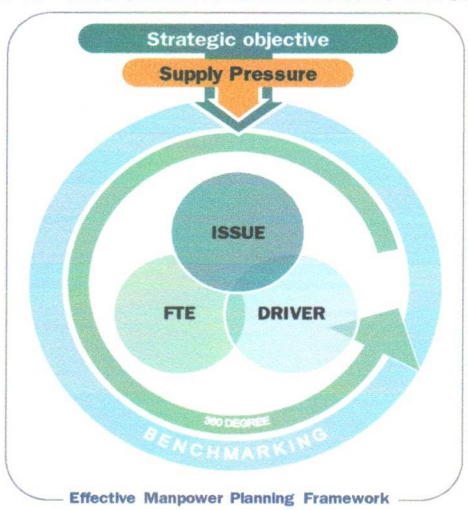
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))

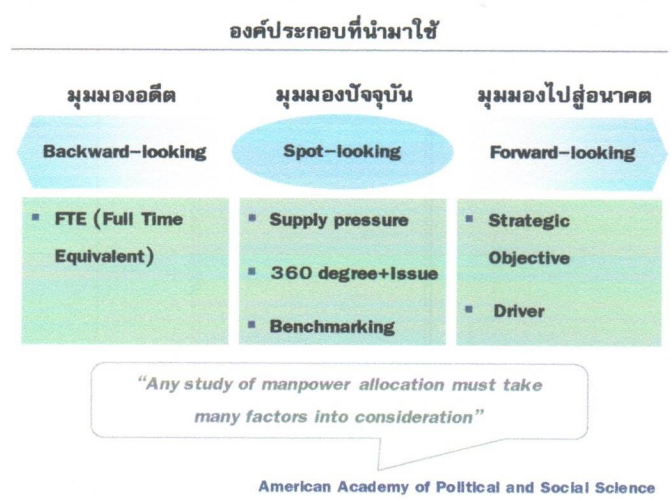


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองหาร ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



Effective Manpower Planning Framework



American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลหนองหาร ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองหาร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองหาร จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานป้องกันและควบคุมโรค สำนักปลัดเทศบาล เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลหนองหาร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองหาร ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ เทศบาลตำบลหนองหาร นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหาร มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการมีคนครอง	๑เดือน	๓๐๒๒๐	-	-	๑๑๒๐	๑๑๑๐	๑๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒๖๔๐	-	-	๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒๖๔๐			๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	๓๗๖๐๘๐	๓๘๙๔๐๐	๔๐๒๗๒๐
รายการ	**รวม**	**เงินเดือน (๑)**	**เงินตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒**			**ค่าใช้จ่ายรวม**		
					๒๕๖๔	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**	**๒๕๖๔**	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙๗๔๐	-	-	๑๐๒๕๐-๙๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙๔๘๐			๔๙๔๘๐-๔๗๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕๓๒๐	-	-	๑๐๐๐ x ๑๒ = ๑๒๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕๓๒๐			๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๓๖๗๓๒๐	๓๗๙๓๒๐	๓๙๑๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๑๖๓๐	๑๖๓๐	๑๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙๖๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗๖๐๐			๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	๗๐๗๑๖๐	๗๒๖๗๒๐	๗๔๖๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๒๓๘๓๐-๒๒๗๐๐=๑๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘๖๔๐			๖๘๖๔๐-๖๖๔๙๐=๒๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑๑๓๐+๒๑๕๐)/๒ = ๑๖๔๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖๐๔๐			๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๗๓๕๗๒๐	๗๕๕๔๐๐	๗๗๕๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิและทักษะที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘๐๐๐	-	-	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘๐๐๐			๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	๑๔๓๕๒๐	๑๔๙๒๘๐	๑๕๕๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๑เดือน	๙๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘๐๐๐			-	-	-	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหาร แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลหนองหาร
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลหนองหาร ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

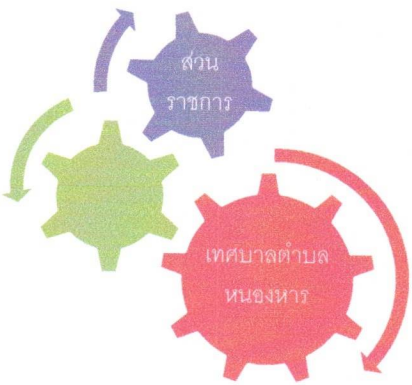
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลหนองหาร (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลหนองหาร) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลหนองหาร (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลหนองหารพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

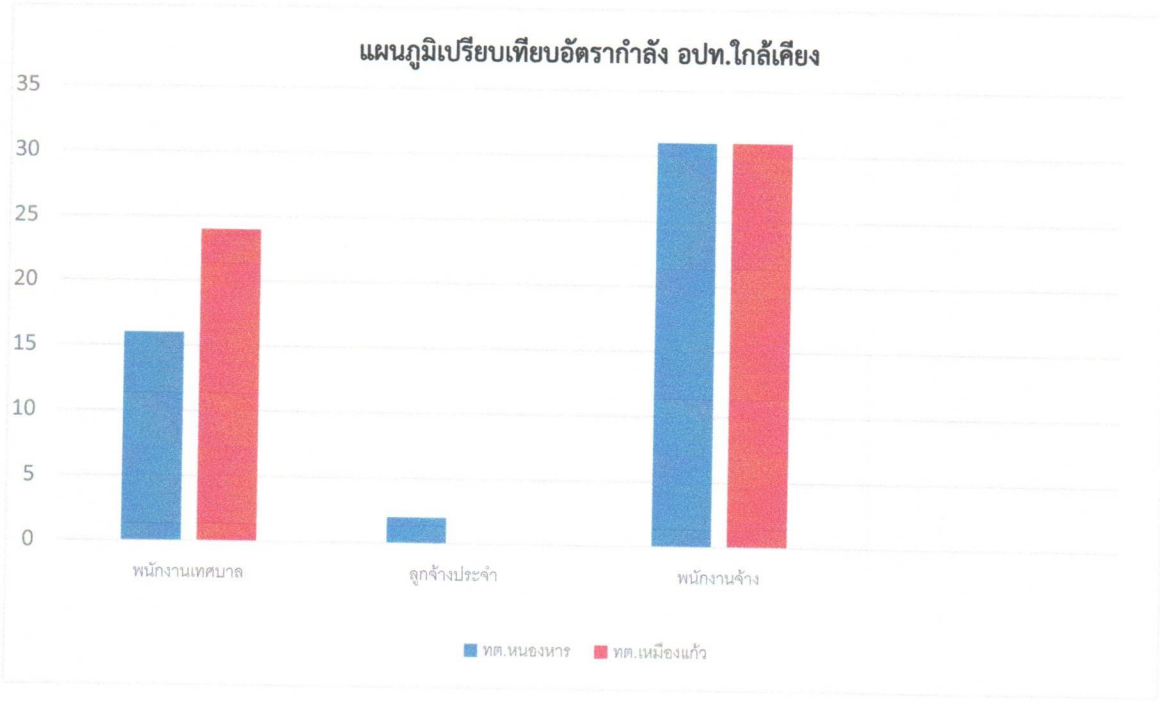
เทศบาลตำบลหนองหาร ตระหนักเสมอว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองหารเป็นองค์กรที่มีข้าราชการที่มีอายุใกล้จะเกษียณราชการจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร ปลัดเทศบาลตำบลหนองหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองหาร เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลหนองจ๊อม เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	งบประมาณ	พื้นที่	หมู่บ้าน
ทต.หนองหาร	๒๐	๒	๓๐	๓๙,๐๐๐,๐๐๐	๒๘.๒๘	๕
ทต.เหมืองแก้ว	๒๕	๐	๓๑	๔๗,๐๐๐,๐๐๐	๓๗.๑๙๔	๙

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองหาร เทศบาลตำบลหมื่องแก้ว ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลัง ไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองหารจึงยังมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งและจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลหนองหารได้ประกาศรับโอนคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลครบถ้วนทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลหนองหาร สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลหนองหาร สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลหนองหารสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลหนองหาร จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลหนองหาร จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลหนองหาร ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองหาร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลหนองหารสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลหนองหาร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลหนองหารโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหาร เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหนองหาร

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลหนองหาร เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลหนองหาร และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลหนองหาร ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลหนองหาร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลหนองหาร จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอสันทราย และจังหวัดเชียงใหม่ และส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหาร และประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหนองหาร

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ข้างเคียง	ทต.เหมืองแก้ว
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๒ สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.กทจ.จังหวัดและ ก.กทจ.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ทจ.จังหวัดเชียงใหม่
กันยายน ๒๕๖๖	ก.กทจ.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	ทต.หนองหาร ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหาร พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนภายในตำบลส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุกและลูกรัง
- การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะของหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอและทั่วถึง การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้สะอาดและสามารถบริโภคได้ยังไม่สามารถดำเนินการได้ในทุกระบบประปา การมีภาชนะเก็บกักไม่เพียงพอในการบรรจุน้ำเพื่อการบริโภค

- การก่อสร้างฝายหรือแหล่งกักเก็บน้ำมีไม่เพียงพอ การก่อสร้างคลองส่งน้ำและรางระบายน้ำไม่ทั่วถึง แหล่งน้ำธรรมชาติคูคลองตื้นเขิน และไม่มีแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ การลงทุน การท่องเที่ยว

- เกษตรกรไม่มีความมั่นใจในการรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหา
- เกษตรกรขาดเงินทุนในการบริหารกิจกรรมของกลุ่ม
- การส่งเสริมกลุ่มอาชีพเกษตรกรรมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงยังน้อย

- การขาดความรู้และการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาลตำบลหนองหาร

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาลตำบลหนองหาร
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

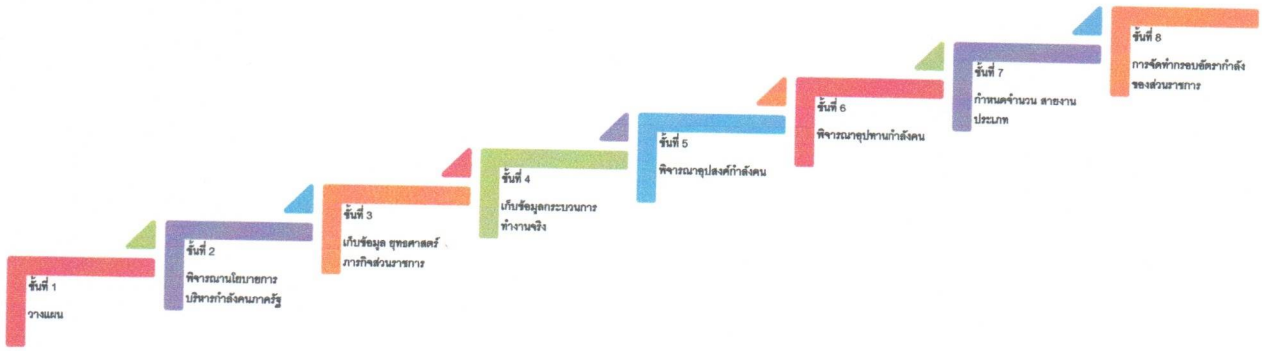
- การส่งเสริมด้านการศึกษา

- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลหนองหาร

เทศบาลตำบลหนองหารยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหาร ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลหนองหาร แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลหนองหารแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

เทศบาลตำบลหนองหาร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการคณะกรรมการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้น ตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ประเมินความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคน การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการ ต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองหารในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลหนองหารในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังพลที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลหนองหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหารจัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.กทจ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหาร มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร ตามนโยบาย ๓ ส คือ **ส.๑** สร้างบ้าน มุ่งเน้นปฏิบัติการสร้าง สร้างเสริมและปรับปรุง ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และทั่วถึงในด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและคุณภาพ **ส.๒** สร้างคน จะพัฒนาคุณภาพชีวิต ยกฐานะ ความเป็นอยู่ของประชาชนอยู่ดีกินดี และส่งเสริมสนับสนุน ภารกิจอื่น ๆ **ส.๓** จะยึดหลักการบริการ และอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาขอรับบริการต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองหาร ดังนี้

 # <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน #

๑.๑ การดำเนินการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ รวมถึงการจัดการจราจรในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ระบบประปา ระบบไฟฟ้า การวางและปรับปรุงผังเมือง ควบคุมอาคาร ๑.๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน และรางระบายน้ำ

๑.๑.๒ ติดตั้ง ปรับปรุง พัฒนาระบบจราจร

๑.๑.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุง พัฒนาระบบประปา

๑.๑.๔ ติดตั้ง ปรับปรุง พัฒนางานไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๑.๕ การวาง และปรับปรุงผังเมือง การควบคุมอาคาร และใช้ที่ดิน

๑.๑.๖ บำรุงรักษา และปรับปรุง ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

๑.๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร

การศึกษาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จะสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการเกษตรในท้องถิ่นทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตการลดค่าใช้จ่าย การกระจายสินค้า

๑.๒.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา พัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำทางการเกษตร

๑.๒.๒ การจัดตั้งตลาดกลาง โรงสีชุมชน โรงปุ๋ยอินทรีย์ โกดัง ห้องเย็น ฯลฯ

๑.๒.๓ พัฒนาพลังงานทางเลือก

 # <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การลงทุน และการท่องเที่ยว#

๒.๑ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เช่น สร้างการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ประชาชนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการตลาดสำหรับสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของตำบลหนองหาร

๒.๒ พัฒนาการสร้าง และพัฒนาการรวมกลุ่ม (Cluster)

ดำเนินการแบบบูรณาการในลักษณะการรวมกลุ่ม (Cluster) เช่น จัดตั้งกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร ฯลฯ เพื่อร่วมกันพัฒนายกระดับสินค้า/บริการ ทั้งในด้านการท่องเที่ยว การเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชนตามศักยภาพของพื้นที่ให้ได้มาตรฐาน และมีการใช้เทคโนโลยี ระบบการควบคุมการผลิตที่ช่วยลดต้นทุน เพิ่มคุณภาพ และมูลค่าสินค้า/บริการ รวมถึงการพัฒนาบุคลากร อันจะส่งผลให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการรับประกันคุณภาพสินค้า มีการส่งเสริมการตลาดร่วมกัน และก่อให้เกิดการแสวงหาโอกาสทางการตลาดใหม่

๒.๓ สร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ

การส่งเสริมให้เกิดการออมในทุกระดับ (กลุ่ม/หมู่บ้าน/ตำบล) ส่งเสริมการขยายธุรกิจบนพื้นฐาน และความพร้อมของตนเอง และกลุ่ม เพื่อพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดการกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๒.๔ พัฒนา และส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการ

การพัฒนา และส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการรายใหม่ และผู้ประกอบการเดิม (SMEs) ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านการตลาด และการผลิต แก่ กลุ่มสินค้า และอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นสินค้าหัตถกรรม สินค้าทางการเกษตร อาหาร เครื่องดื่ม สมุนไพร ฯลฯ ในพื้นที่

๒.๕ ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและการกระจายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน การพัฒนาเพิ่มมูลค่าทางการตลาด โดยจัดหาจัดตั้งตลาดสด ร้านค้าชุมชนเพื่อกระจายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน

๒.๖ สร้างความเข้มแข็งให้กับภาคการเกษตร

ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกษตรกรสามารถประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้อย่างมีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในตลาด ป้องกันและแก้ไขปัญหาทางด้านการเกษตรเป็น

๒.๗ การพัฒนา และสร้างมาตรฐานการท่องเที่ยว และสร้างการเรียนรู้ และประสบการณ์ร่วมสร้างการมีส่วนร่วม และเชื่อมโยงคนในท้องถิ่น พัฒนากิจกรรมใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวตลอดถึงการบูร

ณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนในพื้นที่ เพื่อสร้างประสบการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมสร้างความเข้าใจในเรื่องของการท่องเที่ยว

๒.๘ สร้างภาพลักษณ์ด้านการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์เชิงรุก และการตลาด พัฒนาการท่องเที่ยวในภาพรวมของตำบลเป็นที่รู้จักมากขึ้นทั้งในระดับจังหวัด และระดับชาติ

๒.๙ พัฒนา และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และบริการทางการท่องเที่ยว

เน้นพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์คงเอกลักษณ์เดิมของท้องถิ่น เป็นธรรมชาติ สวย และสะอาด มีมาตรฐาน และคนในพื้นที่มีส่วนร่วม

 # <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม #

๓.๑ บริหารและจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

พัฒนาประสิทธิภาพ และคุณภาพได้มาตรฐานด้านการศึกษา โดยพัฒนาระบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตเทศบาล กระจายการบริหาร และจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล โดยการปรับปรุง และจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนเพิ่มเติม เหมาะสมกับบริบทของตำบลพร้อมจัดการทรัพยากร และสภาพแวดล้อมรวมถึงพัฒนาระบบนิเวศน์ภายใน และประกันคุณภาพทางการศึกษา เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนในอนาคต

๓.๒ ส่งเสริมการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิต

ส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบ/ นอกระบบ และตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และประชาชนทั่วไปในพื้นที่ เช่น จัดหาหนังสือพิมพ์รวมถึงปรับปรุงที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน อย่างทั่วถึง เสริมสร้างสภาพแวดล้อม แหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ/ หรือศูนย์เรียนรู้ด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านดนตรี ด้านกีฬา ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรียนรู้ให้เหมาะสม และเพียงพอสำหรับประชาชนทุกระดับ อันเป็นการเสริมสร้างวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อก้าวสู่ชุมชน และสังคมแห่งการเรียนรู้

๓.๓ ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ เด็ก เยาวชน สนับสนุนทุนการศึกษาแก่ เด็ก เยาวชน ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อเสริมสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้

๓.๔ การจัดการองค์ความรู้ทางศาสนา และวัฒนธรรม แก่ เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

การจัดการองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม และต้นทุนทางสังคม การสร้างแหล่งการเรียนรู้เพื่อการสืบค้นภูมิปัญญารวมถึงอัตลักษณ์ของคนในตำบล พัฒนาระบบข้อมูล บูรณะ ปรับปรุง ฟื้นฟู แหล่งสืบทอดศาสนา วัฒนธรรม รวมถึงประวัติศาสตร์ในพื้นที่

๓.๔ การเชื่อมโยงวิถีชุมชนกับศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม แก่ เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป จัดกิจกรรม/การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมของ สภาวัฒนธรรมระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล คณะกรรมการหมู่บ้านด้านที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมทางศาสนา ให้เกิดการพัฒนา และสร้างสรรค์ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีชีวิตของประชาชนเชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นสังคมที่คุณธรรมนำสังคม

๓.๕

๓.๖ พัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

สนับสนุนเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวัฒนธรรมในแต่ละหมู่บ้าน เป็นการนำศิลปวัฒนธรรม วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นจุดขายที่แตกต่าง และยั่งยืน ในขณะเดียวกันยังเป็นการกระตุ้นให้ชุมชนมีความภูมิใจ และมีส่วนร่วมในการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่นของตำบลหนองหารสืบไป

 # <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม #

๔.๑ การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริม สนับสนุน และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างความเข้าใจจิตสำนึก และความตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม แก่ ชุมชน เพื่อให้ชุมชนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการผลิต และบริโภคเพื่อลดผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โดยการอบรมให้ความรู้ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ

๔.๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหามลพิษทางอากาศ อาทิ การก่อสร้างเมรุฌาปนกิจศพ ฯลฯ ปัญหาหมอกควัน น้ำเสีย ขยะมูลฝอย การกำหนดบทบัญญัติ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อควบคุมกิจกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งมีชีวิต

 # <u>ยุทธศาสตร์ด้านที่ ๕</u> การพัฒนาด้านการพัฒนาคน และสังคม #

๕.๑ การสังคมสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคร้ายแรง

ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ ให้ได้รับปัจจัยในการยังชีพเบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึง ตามแนวทางนโยบายแห่งรัฐ

๕.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม

การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมด้วยการส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมทำ ในหลายรูปแบบตามแนวทางประชาธิปไตย โดยเป็นการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ พร้อมส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้าน ๆ ต่าง ๆ แก่ชุมชนชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน คณะกรรมการหมู่บ้าน ฯลฯ ในการสร้างสังคมให้เข้มแข็ง โดยปลอดภัยจากปัญหายาเสพติด ครอบครัวอบอุ่น และชุมชนน่าอยู่ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตทำให้ประชาชนในพื้นที่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงส่งเสริมความสามัคคีปรองดองในสังคม รวมถึงการการจัดสร้างหรือปรับปรุงหอกระจายข่าว หรือระบบเสียงตามสายภายในหมู่บ้าน

๕.๓ ส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน

พัฒนาให้มีระบบบริการสุขภาพทางด้านสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสมรรถภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง รวมถึงกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจของคนในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมด้านการกีฬา ให้สู่ความเป็นเลิศในระดับตำบล /อำเภอ ไปจนถึงระดับจังหวัด

๕.๔ ส่งเสริมศักยภาพของเด็ก และเยาวชน

รณรงค์ /ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของเยาวชนให้เป็นผู้นำที่ดีในอนาคต โดยการสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม ด้านที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ที่ดีในการดำเนินชีวิต อาทิ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมด้วยการส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมทำ ในหลายรูปแบบ โดยเป็นการจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อบรมให้ความรู้ พร้อมส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้าน ๆ ของเด็ก และเยาวชนในพื้นที่

 # <u>ยุทธศาสตร์ด้านที่ ๖</u> การพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดระเบียบชุมชน สังคม #

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

โดยการสร้างความตระหนักในการมีส่วนร่วม และแสดงความคิดเห็น ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม พัฒนาเครือข่ายชุมชน อาสาสมัครเฝ้าระวังป้องกันบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ และรณรงค์ป้องกัน การเกิดสาธารณภัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุในภัยที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่

๖.๒ การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหา อุทกภัย ภัยแล้ง อุบัติภัย รวมถึงสาธารณภัยต่าง ๆ เช่น การก่อสร้างพนัง การขุดลอก คูคลอง ลำน้ำ เพื่อป้องกันน้ำท่วม ฯ รวมตลอดถึงการให้ความช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัยให้แก่พื้นที่ประสบภัยในพื้นที่

๖.๓ การเสริมสร้าง ปรับปรุง ประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การพัฒนาระบบ และประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัยในชุมชนอย่างบูรณาการ ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดหา/สนับสนุน เครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยี และการพัฒนาเครือข่ายในการป้องกัน และเฝ้าระวังภัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กู้ชีพกู้ภัย มิสเตอร์เตือนภัย อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ฯลฯ

 # <u>ยุทธศาสตร์ด้านที่ ๗</u> การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี#

๗.๑ การสร้างจิตสำนึก และพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ และภาคประชาชน

การพัฒนาโดยเน้นกลยุทธ์ ทัศนคติ วิธีคิด วิธีการทำงานของพนักงาน ไปสู่การเป็น “ข้าราชการยุคใหม่” โดนนำหลักธรรมมาภิบาล ๖ ข้อมาปรับใช้ ตลอดจนพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐอาทิการส่งเสริมความรู้ทางการศึกษาอบรม เพื่อให้มีนวัตกรรมในการบริหารจัดการการทำงานที่จะมุ่งไปสู่ประโยชน์ของประชาชนโดยคู่ไปกับการอบรมให้ความรู้สร้างจิตสำนึก และพัฒนาขีดความสามารถด้านธรรมมาภิบาล แก่บุคลากรภาคประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ได้รับความพึงพอใจ และสามารถสนับสนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเทศบาล

๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ และการตรวจสอบควบคุม โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีโอกาสในการเสนอปัญหา ความต้องการ การกำหนดนโยบาย เสนอแนะ

และกำหนดบัญญัติ รวมถึงระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานประโยชน์ของประชาชน กับภาคส่วนต่าง ๆ ให้เสมอภาค และมีความสมดุล ส่งเสริมกิจกรรมในลักษณะพหุภาคีส่งเสริม และจัดให้มีระบบควบคุมภายในองค์กรตามที่กฎหมายกำหนด และส่งเสริมให้มีการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

๗.๓ จัดหา และสร้างปัจจัยสนับสนุนในการบริหารงานขององค์กร

การพัฒนาโดยมุ่งเน้นความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจ เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ฯลฯ พร้อมปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน รวมตลอดถึงการดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงสถานที่ อาคารสำนักงาน อาคารปฏิบัติการต่าง ๆ ขององค์กร พร้อมรับกับภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ตลอดจนพัฒนากลไกกำกับดูแลที่เข้มแข็ง และโปร่งใสโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการควบคู่ไปกับการปลูกฝังจิตสำนึกข้าราชการให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม การรับผิดชอบต่อส่วนรวมการพร้อมรับการตรวจสอบจากประชาชน และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความพร้อมสำหรับการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

<u>บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน</u>

เมื่อเทศบาลตำบลหนองหาร มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่าในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลหนองหารจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลหนองหารมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่างนั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
เทศบาลตำบลหนองหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน รางระบายน้ำ พัฒนาระบบจราจร ระบบประปา พัฒนางานไฟฟ้าสาธารณะ วางและปรับปรุงผังเมือง ควบคุมอาคารและใช้ที่ดิน ปรับปรุงที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	- ปลัดเทศบาล. - - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	- จัดตั้งกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร เพื่อร่วมกันยกระดับสินค้าและบริการ	- ปลัดเทศบาล

การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การลงทุนและการท่องเที่ยว	- ส่งเสริมให้เกิดการออมทุกระดับ - พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการรายใหม่	- นักพัฒนาชุมชน - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- บริหารและจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน - ส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบ/นอกระบบ และตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ - สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา - การจัดการองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อสืบค้นภูมิปัญญา รวมถึงอัตลักษณ์ของคนในตำบล - จัดกิจกรรม/การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมระดับหมู่บ้านและระดับตำบล	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดเทศบาล - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผดด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ส่งเสริมสนับสนุนและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในทรัพยากรธรรมชาติ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน
	- พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการพัฒนาคนและสังคม	- ส่งเสริมคุณภาพชีวีตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ให้ได้รับเบี้ยยังชีพ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน - คนงาน
	- พัฒนาให้มีระบบบริการสุขภาพทางด้านสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสมรรถภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การป้องกันบรรเทา	- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ปลัดเทศบาล - จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ

สาธารณภัย และการจัดระเบียบชุมชน	- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - การเสริมสร้าง ปรับปรุง ประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัย	- พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร วินัยและอุทธรณ์ในสังกัด	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - หน.ฝ่ายอำนวยการ - นักทรัพยากรบุคคล - นิติกร
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - จพง.จัดเก็บรายได้ - นวก.เงินและบัญชี - คนงาน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

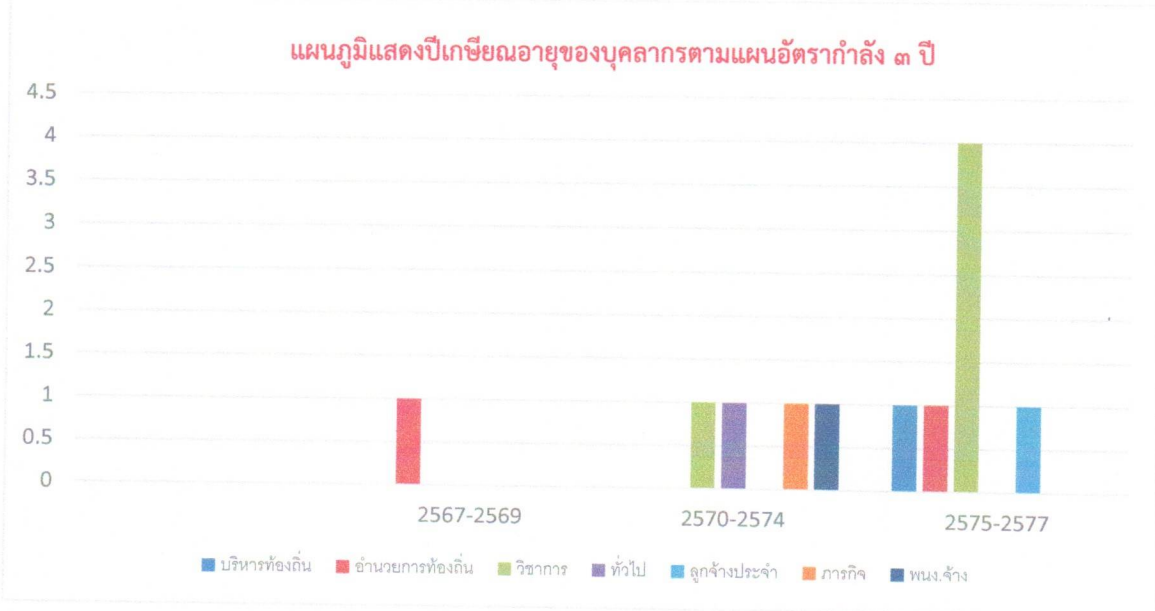
เทศบาลตำบลหนองหาร ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคต ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

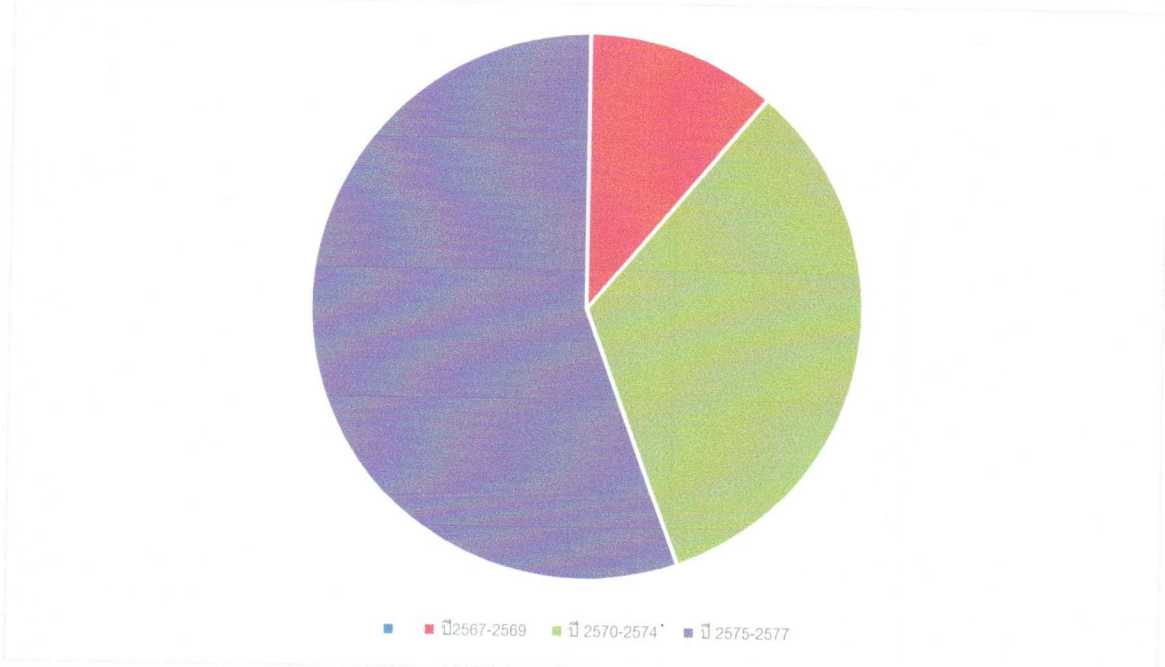
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า เทศบาลตำบลหนองหารมีภารกิจเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการคมนาคมทางบก การพัฒนาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ระบบประปา ระบบไฟฟ้า และการควบคุมอาคารต่าง ๆ เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลหนองหาร มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนอัตรากำลัง (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ แต่คนที่เกษียณอายุราชการ เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) ซึ่งเป็นเครื่องจักรสำคัญในการบริหารจัดการเทศบาลตำบล ดังนั้นเทศบาลตำบลหนองหาร มีแนวทางในการรองรับกรณีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เกษียณ ๓ แนวทาง

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลหนองหาร จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลหนองหาร จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ทจ.จังหวัดเชียงใหม่) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลหนองหาร ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลหนองหารจะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ซึ่งการดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลหนองหาร มีหัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ที่จะสามารถรักษาราชการแทนและปฏิบัติงานในระหว่างการสรรหาได้

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหาร ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลหนองหาร ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลหนองหารเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองหาร ใช้การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองหาร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลหนองหาร มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑)) ๗.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๖๗(๑๕))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกกองในเทศบาลตำบลหนองหาร (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง) และหน่วยตรวจสอบภายใน**

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองหารได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลหนองหาร จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก	
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	๑. กองช่าง
๒. การสาธารณสุข	๒. สำนักปลัดเทศบาล
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร	๓. สำนักปลัดเทศบาล
ภารกิจรอง	
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	๒. สำนักปลัดเทศบาล
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	๓. สำนักปลัดเทศบาล
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๔. สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลหนองหาร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เป็นเทศบาลขนาดกลางที่มีความพร้อมด้านการบริการ โครงสร้างพื้นฐานที่ดี มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และยานพาหนะต่าง ๆ สำหรับให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ความเป็นเอกภาพและอิสระในการทำงาน มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

๓. ไม่มีปัญหาด้านความขัดแย้งของประชาชนระหว่างชุมชน และไม่มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างเทศบาลกับประชาชน ทำให้ไม่มีปัญหาในด้านการพัฒนา

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ และสามารถจัดการกับงบประมาณและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้โดยตรง

๕. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดประชาชน สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที

๖. มีแผนพัฒนาเทศบาลที่ชัดเจน ซึ่งประชาชนมีทัศนคติในการแก้ไขปัญหาและดำเนินโครงการต่าง ๆ ผ่านการประชาคมหมู่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้าน

๗. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ รวมถึงสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ส่งผลให้ประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานของ อปท.ได้อย่างเพียงพอ

๒. ขาดองค์ความรู้เพื่อการเรียนรู้ในการมีส่วนร่วม ความยุ่งยากของขั้นตอนในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที

๓. บุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาลมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๔. พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลหนองหารส่วนใหญ่เป็นเขตพื้นที่ป่า หรือยังไม่มีการยกที่ดินให้เป็นที่สาธารณประโยชน์ ทำให้ไม่สามารถนำงบประมาณเข้าไปแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงการคมนาคมการค้า การคมนาคมสะดวก ใกล้ศูนย์กลางขนส่ง ทำให้มีต้นทุนค่าขนส่งต่ำ

๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางศาสนาที่เป็นที่รู้จักกันทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือการจัดงานบุญทอดกฐินล้านนาหรืองานประเพณียี่เป็งสันทรายถวายพุทธบูชา ณ ธุดงค์สถานล้านนา หมู่ที่ ๘ บ้านวิเวก ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

๓. อยู่ใกล้มหาวิทยาลัยแม่โจ้ สถานศึกษาชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับนานาชาติ มีบุคลากรซึ่งเพียบพร้อมไปด้วยองค์ความรู้ทางด้านเกษตรที่สามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้ความรู้กับเกษตรกรในพื้นที่ตำบลหนองหาร

๔. มีสายน้ำจากคลองชลประทานจากเขื่อนแม่งัดสมบูรณ์ชล ไหลผ่านตลอดทั้งปี ทำให้ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหารไม่มีปัญหาเรื่องภัยแล้ง

๕. จังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของภูมิภาค เป็นทั้งศูนย์กาลางเศรษฐกิจ การคมนาคม การศึกษา การท่องเที่ยว และการรักษาพยาบาล อีกทั้งรัฐบาลมีนโยบายพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ให้เป็นศูนย์กลางความเจริญต่อจากกรุงเทพฯ

๖. จังหวัดเชียงใหม่ถูกเสนอให้เป็น Creative City ด้าน Folk and Handicraft ซึ่งจะสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับจังหวัดเชียงใหม่ เทศบาลตำบลหนองหารสามารถส่งเสริมให้ประชาชนในเขตพื้นที่ได้รับการอบรมอาชีพ ทางด้านหัตถกรรม (Folk and Handicraft) และส่งเสริมให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าหัตถกรรม

๗. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threat = T)

๑. มีการเคลื่อนไหวเข้าอยู่อาศัยของประชาชนนอกพื้นที่ในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากการขยายตัวของชุมชนเมือง

๒. ปัญหาด้านมลภาวะสิ่งแวดล้อม หมอกควัน ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM๒.๕ เนื่องจากพื้นที่เกิดไฟไหม้ป่าบ่อย

๓. การเมืองการปกครองของไทยมีปัญหาขาดเสถียรภาพมาหลายปี ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง

๔. ปัญหาวิกฤตหมอกควันของภาคเหนือ ส่งผลต่อปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ โดยเฉพาะปัญหาเรื่องสุขภาพของประชาชน และปัญหาด้านธุรกิจการท่องเที่ยว

๕. วิกฤตโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ

๖. ปัญหาด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะปัญหาด้าน Social Network ที่เป็นภัยรูปแบบใหม่ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และยากต่อการกำกับควบคุม ส่งผลให้เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมต่อการเกิดปัญหาสังคม ไม่ว่าจะเป็นเด็กติดเกมส์ การเสพสื่อลามก การมีพฤติกรรมก้าวร้าว การติดการพนัน ฯลฯ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองหาร (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ๒. บุคลากรมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๓. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นตัวช่วยในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น ๔. บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผู้หญิงทำให้การทำงานมีความละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๕. บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. บุคลากรขาดกำลังในการทำงาน ๒. มีภาระหนี้สิน ๓. บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบหลายด้าน ๔. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
โอกาส O ๑. มีมีการเข้าร่วมประชุม อบรม เพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่อย่างต่อเนื่อง ๒. มีเทคโนโลยีที่มาช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ๓. มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในสังกัด ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรปฏิงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	อุปสรรค T ๑. มีงานอื่นที่นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ประจำแทรกเข้ามา ๒. นโยบายของผู้บริหารมีความยืดหยุ่นสูง ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามระบบ ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. ขาดความหลากหลายในด้านองค์ความรู้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลหนองหาร (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา กทจ.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลหนองหารได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	- งานบริหารงานทั่วไป มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติไม่เพียงพอ เนื่องจากลูกจ้างประจำที่ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ได้เกษียณอายุราชการ ดังนั้น เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง และยังไม่มีเจ้าหน้าที่สายงานวิชาการสำหรับการปฏิบัติงานด้านนี้	- กำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจงานด้านบริหารงานทั่วไป ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งาน

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	- งานบริหารงานสาธารณสุขมีปริมาณงาน และภารกิจที่หลากหลาย พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่มีไม่เพียงพอ ประกอบกับเกิดสถานการณ์ระบาดของโรคโควิด – ๑๙ เทศบาลตำบลหนองหารไม่มีผู้ที่มีความรู้ และทักษะเฉพาะด้านในการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพของประชาชนผู้สูงอายุ ภาวะผู้ป่วยติดเตียง รวมไปถึงภารกิจการแพทย์ฉุกเฉินเกี่ยวข้องกับชีวิตของประชาชน	- กำหนดงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้ตรงกับภารกิจที่ปฏิบัติงาน โดยกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เพื่อรองรับภารกิจงานด้านการป้องกันและควบคุมโรค และการให้บริการแพทย์ฉุกเฉินของเทศบาล

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองคลัง</u> มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่ะรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	- กองคลังเป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วยงาน ๔ งาน ปัจจุบันอัตรากำลังที่มี เป็นสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- หากมีตำแหน่งว่าง เทศบาลตำบลหนองหารใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบัน ในอนาคตยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ	- กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วยงาน ๔ งาน อัตรากำลังที่ว่าง สายทั่วไป ได้ขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน และประกาศรับโอน แต่ไม่มีผู้ยื่นความประสงค์ จึงทำให้ขาดแคลนบุคลากร	- ขอใช้บัญชีสอบแข่งขันสำหรับตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง/ชง - กำหนดอัตรากำลังเพิ่ม ๑ อัตรา ในส่วนของงานแบบแผนและก่อสร้าง ในปี ๒๕๖๗ ดังนี้ ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน จะเน้นที่เรื่องการบัญชี พาณิชย์ศาสตร์ การจัดการการคลัง บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	-หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราขการหลัก อัตรากำลังที่ว่างเป็นตำแหน่งสายวิชาการ	- รับโอน ย้าย เพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบัน และไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลหนองหาร ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- ปลัดเทศบาล	**- ปลัดเทศบาล**	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)**	
๑. สำนักปลัดเทศบาล	**๑. สำนักปลัดเทศบาล**	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานกิจการสภา	๑.๒ งานกิจการสภา	
๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๔ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๕ งานนิติการ	๑.๕ งานนิติการ	
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๗ งานการศึกษา	๑.๗ งานการศึกษา	
๑.๘ งานสวัสดิการสังคม	๑.๘ งานสวัสดิการสังคม	
๑.๙ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑.๙ งานบริหารงานสาธารณสุข	
	๑.๑๐ งานป้องกันและควบคุมโรค	-เพื่อดูแลและให้บริการด้านสุขภาพของประชาชน รวมถึงบริการการแพทย์ฉุกเฉินของ อปท.
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัฒนารายได้	๒.๒ งานพัฒนารายได้	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๒ งานควบคุมอาคาร	๓.๒ งานควบคุมอาคาร	
๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

เทศบาลตำบลหนองหาร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
	ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	๕
	งานกิจการสภา	-	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๔
	งานการศึกษา	๓	-	-	๔
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	๑
	งานบริหารงานสาธารณสุข	๑	-	-	๑
	งานป้องกันและควบคุมโรค	-	-	-	๒
กองคลัง	**ผู้อำนวยการกองคลัง**	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	-
	งานพัฒนารายได้	๑	-	-	๓
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-	๑
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	๑

กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	-	-
	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-		๓
	งานควบคุมอาคาร	-	๑	-	๒
	งานสาธารณูปโภค	-	-	๑	๑
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองหาร ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลหนองหารจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป								
๑๘	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานสาธารณสุข								
๒๓	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและควบคุมโรค								
๒๔	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ-กู้ภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ-กู้ภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสวัสดิการสังคม								
๒๖	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองหาร								
๒๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอกรม.จัดสรรตำแหน่ง
๒๘	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน(ว่าง)
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้

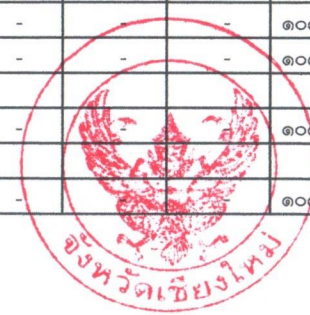
	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)								
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนารายได้								
๓๙	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๔๒	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป								
๔๓	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๔๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานแบบแผนและก่อสร้าง								
๔๖	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๘	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานควบคุมอาคาร								
๕๑	นายช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสาธารณูปโภค								
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป								
๕๖	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๕๓**	**๕๗**	**๕๗**	**๕๗**	**+๔**	**๐**	**๐**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำหนดที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๑๔,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๕๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๔,๑๒๐	๙๐๕,๕๒๐	๙๒๙,๗๖๐	๙๕๓,๘๘๐	๕๙,๕๐๐
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๔๒,๒๑๐
๓	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
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๓๙,๐๘๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๒๒,๙๘๐
๙	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๒๔,๐๑๐
๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๔๓๙,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๑๒๐	๔๕๓,๔๘๐	๔๖๗,๘๘๐	๔๘๓,๐๐๐	๓๖,๖๔๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																		
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๑๔	**พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป)**		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๕	พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	งานบริหารงานทั่วไป																		
๑๘	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๒	ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	งานบริหารงานสาธารณสุข																		
๒๓	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	งานป้องกันและควบคุมโรค																		
๒๔	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ-กู้ภัย)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๕	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ-กู้ภัย)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	งานสวัสดิการสังคม																		
๒๖	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองหาร																		
๒๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง
๒๘	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน(ว่าง)
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-		-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-		-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-		-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
	กองคลัง (๐๔)																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๓๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๓๗,๔๑๐
๓๖	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๓๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๒๗,๔๙๐
๓๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)		๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๖,๙๘๐
	งานพัฒนารายได้																		
๓๙	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๐	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๑	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน																		
๔๒	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	งานบริหารงานทั่วไป																		
๔๓	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)																		
๔๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๔๕	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	๕๔๐,๙๖๐	๓๙,๖๓๐
	งานแบบแผนและก่อสร้าง																		
๔๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๗๖๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๔๘	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๙	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๐	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	งานควบคุมอาคาร																		
๕๑	นายช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ)		๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๒๓,๓๔๐
๕๒	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๓	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	งานสาธารณูปโภค																		
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๒๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๒,๐๒๐
๕๕	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	งานบริหารงานทั่วไป																		
๕๖	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	**รวม**		๕๗	๕๐	๑๑,๔๓๗,๕๐๐	๓๓๐,๐๐๐	๕๗	๕๗	๕๗	+๔	๐	๐	๑,๑๒๕,๖๐๐	๓๑๒,๑๒๐	๗๒๐,๕๒๐	๑๒,๘๙๓,๑๐๐	๑๓,๒๐๕,๒๒๐	๑๓,๕๒๕,๗๔๐	
(๖)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%**															๑,๙๓๓,๙๖๕	๑,๙๘๐,๗๘๓	๒,๐๒๘,๘๖๑	
(๗)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)**															๑๔,๘๒๗,๐๖๕	๑๕,๑๘๖,๐๐๓	๑๕,๕๕๔,๖๐๑	
(๘)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**๓๕.๗๒**	**๓๔.๘๔**	**๓๓.๙๙**	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ๔๑,๕๑๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ๔๓,๕๘๕,๕๐๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๔๕,๗๖๔,๗๗๕ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหาร

ปลัดเทศบาลตำบลหนองหาร (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

หน่วยตรวจสอบภายใน
งานตรวจสอบภายใน (๑)

สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง
นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (๑) **หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (ระดับต้น) (๑)** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม - งานการศึกษา - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค	**นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) (๑)** - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป	**นักบริหารงานช่าง(ระดับต้น)(๑)** **หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ระดับต้น) (๑)** - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป

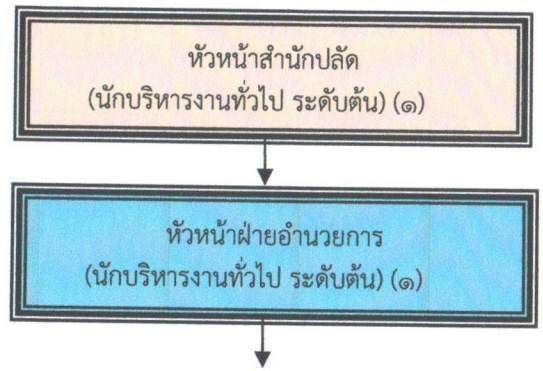
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานบริหารงานสาธารณสุข
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานป้องกันและควบคุมโรค
งานการเจ้าหน้าที่	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
งานนิติการ	งานกิจการสภา
งานการศึกษา	งานสวัสดิการสังคม

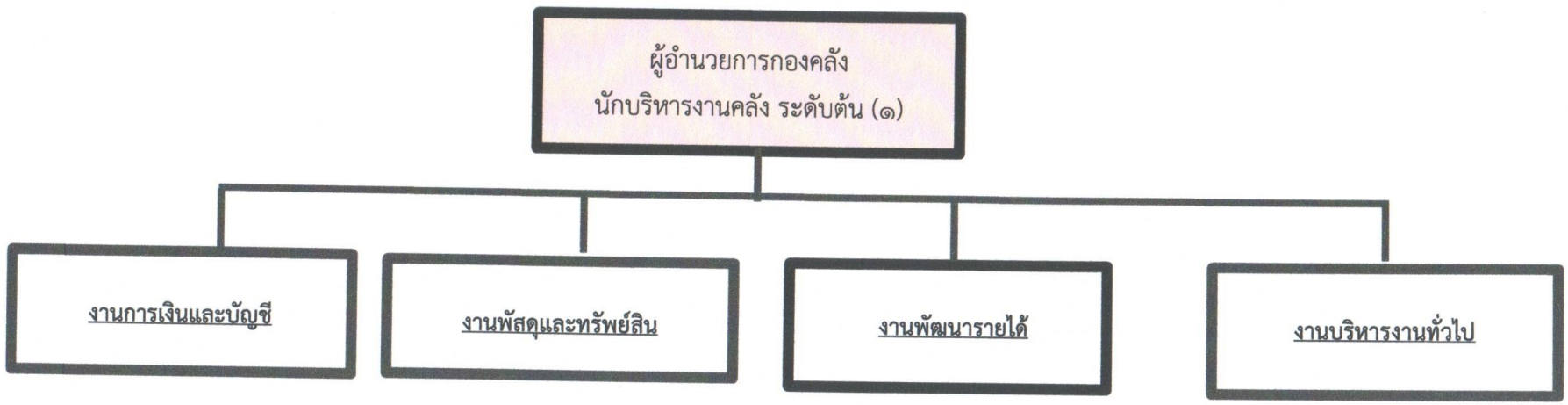
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล



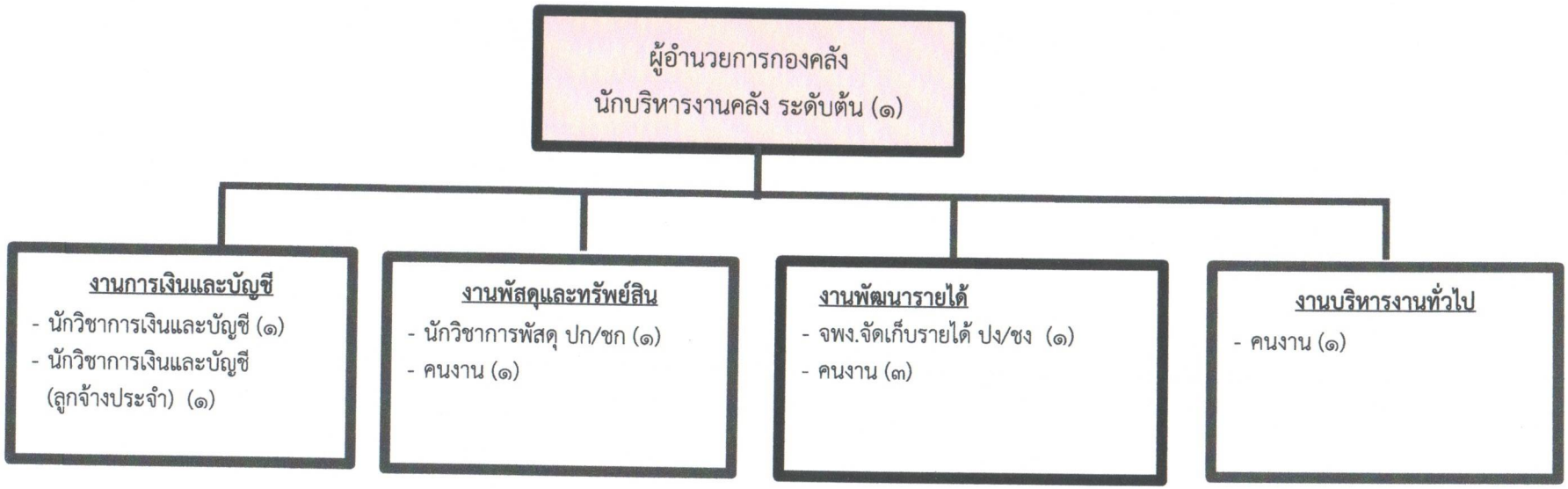
งานบริหารทั่วไป	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานการเจ้าหน้าที่	งานนิติการ	งานการศึกษา	งานบริหารงานสาธารณสุข	งานป้องกันและควบคุมโรค	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานกิจการสภา	งานสวัสดิการสังคม
- นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก (๑) กำหนดใหม่ - ภารโรง(ทั่วไป) (๑) -คนงาน (ทั่วไป) (๔)	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก (๑)	-นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก (๑)	-นิติกร ปก/ชก (๑)	-นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (๑) - ผอ.สถานศึกษา (๑) กำหนดใหม่ - ครู (๑) - ครูผู้ช่วย - ผู้ดูแลเด็ก (๔)	-นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก (๑) - คนงาน (๑)	- พยาบาลวิชาชีพ ปก/ชก (๑) กำหนดใหม่ - พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพกู้ภัย) (๒)	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง (๑) -พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) (๑) -พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) (๑) -พนักงานดับเพลิง (๑) -คนงาน (๑)	-	-นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก (๑) - คนงาน (๑)

ระดับ	อ.ต้น	ชก.	ปก.	ปง/ชง	บุคลากรการศึกษา	ลูกจ้างประจำ	หนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๔	๒	๑	๒	๑	๑	๑๗
ว่าง/กำหนดเพิ่ม			๒		ว่าง ๑			

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

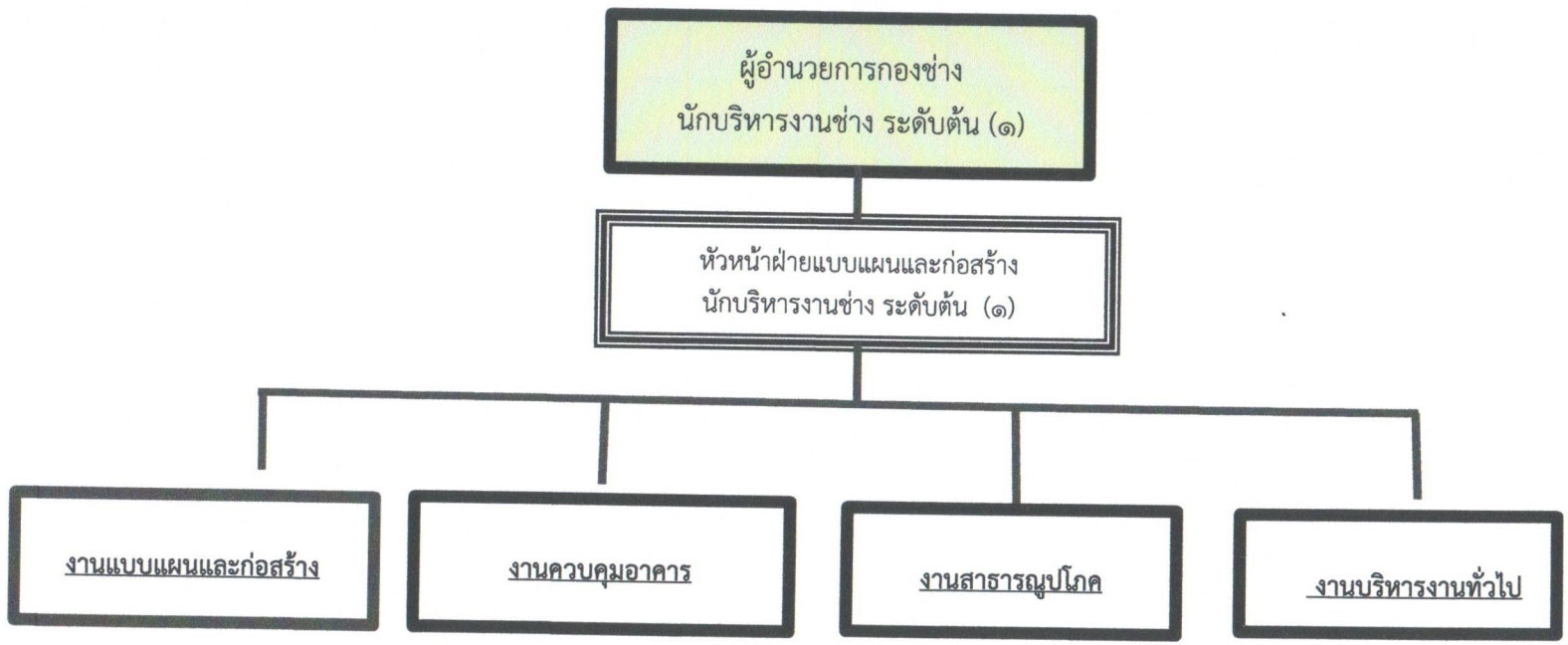


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

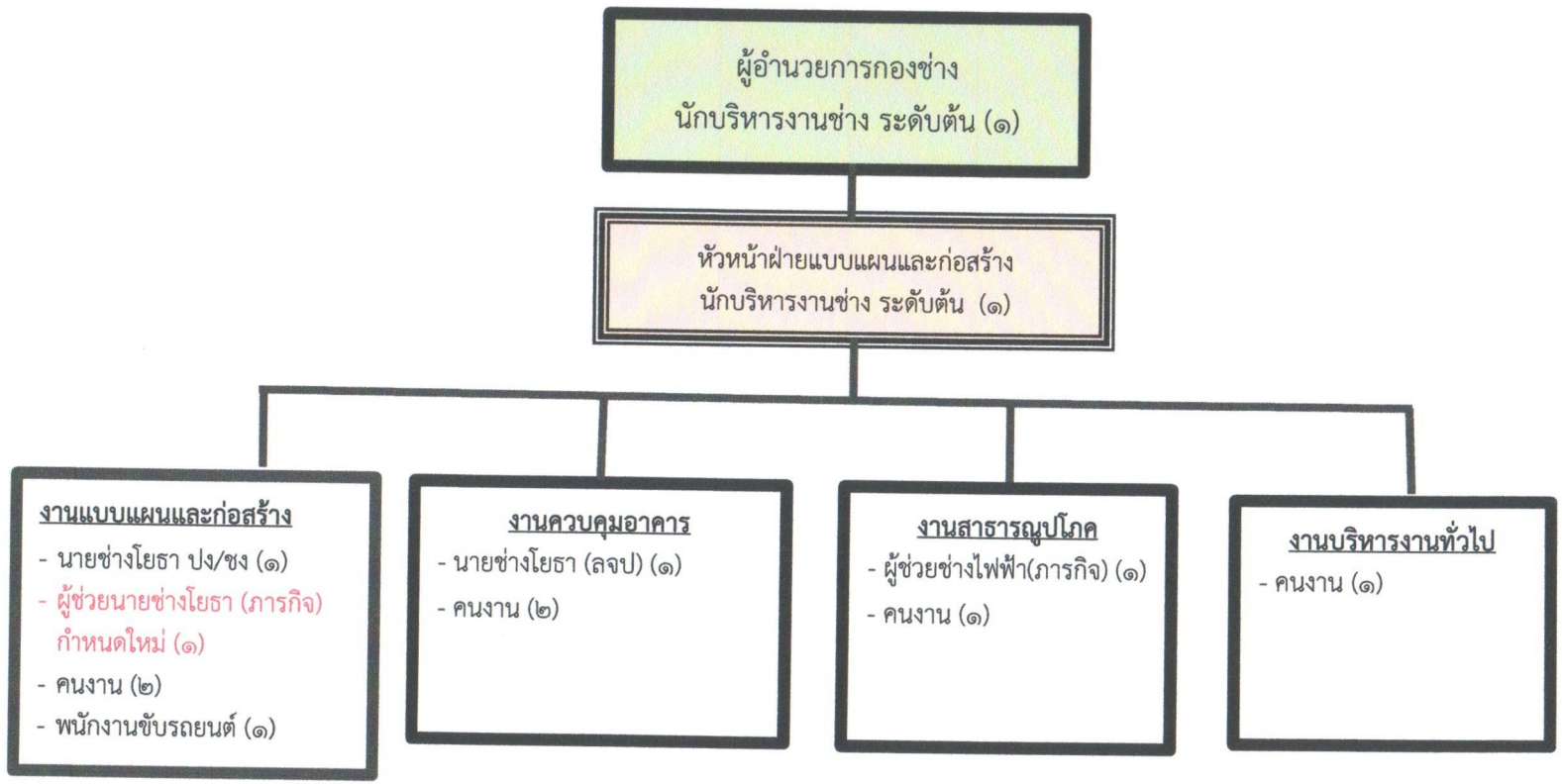


ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	๑	-	๑	-	๕
ว่าง/กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-	๑	๑	๑	๗
ว่าง/กำหนดเพิ่ม					ว่าง ๑		๑ (กำหนดเพิ่ม)	

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก (๑) ว่าง

ระดับ	อ.ต้น	ชก.	ปก.	ลูกจ้างประจำ	หนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-
ว่าง/กำหนดเพิ่ม			ว่าง ๑			

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายวีระชัย กระต่ายทอง	ป.โท	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	กลาง	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	กลาง	๗๑๔,๐๐๐ (๕๙,๕๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๘๒,๐๐๐
๒	นางอัญชลี พิมพิสาร	ป.โท	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๓	นางนงนุช แสงป้อ	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๗,๒๔๐
๔	-	-	-	-	-	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๕	นางกัณฐิรัศมิ์ วงค์คำปัน	ป.โท	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๖๘,๙๖๐
๖	นางอนงค์ มูลดี	ป.โท	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๗	นางสาวอัจฉรียา ศุภกิจเจริญ	ป.โท	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ x ๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๘	นายคณิศร สมประสงค์	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๓-๒-๐๑-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๙	-	-	-	-	-	๑๓-๒-๐๑-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๑๐	นายภูธร นิ่มนวล	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๑๑	นางสาวจิราพรรณ กันใจวิน	ป.โท	๑๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐

จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๒	สิบเอกอุดม กาติ๊บ	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๔๓๙,๖๘๐ (๓๖,๖๔๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๙,๖๘๐
				งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**					
๑๓	นายพิสิษฐ์ รบไพรินทร์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๔	นายสุริยา ทองหลอม	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายมานิตย์ กันธา	ปวช	-	พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายวีรยุทธ โยธาแจ้ง	ปวช	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	น.ส.สุดารัตน์ พัฒนเรืองกุล	ป.ตรี	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				งานบริหารงานทั่วไป			**งานบริหารงานทั่วไป**					
๑๘	นางเปรมยุดา จันทร์แสง	ป.ตรี	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายอุเทน อำชำฤทธิ์	ปวส.	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายปรัชญา ม่วงน้อย	ป.ตรี	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	น.ส.ณีรนุช ดุจวรรณ	ป.ตรี	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางนิภา ดวงรัตน์	ม.๖	-	ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				งานบริหารงานสาธารณสุข			**งานบริหารงานสาธารณสุข**					
๒๓	นายณรงค์ฤทธิ์ อุปชัย	ป.ตรี	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				งานป้องกันและควบคุมโรค			**งานป้องกันและควบคุมโรค**					
๒๔	นายสมจิต ชัยวงศ์	ป.๖	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ-กู้ภัย)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายอรรถพล สบาย	ม.๖	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)			พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ-กู้ภัย)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				งานสวัสดิการสังคม			**งานสวัสดิการสังคม**					
๒๖	น.ส.ศุภนุช มารศรี	ป.ตรี	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองหาร			**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองหาร**					
๒๗	-	ป.โท	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง
๒๘	นางสรัญญา ศรีไชยวงศ์	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๕๗๑	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๕๗๑	ครู	ชก.	๒๘๗,๕๒๐ (๒๓,๙๖๐ x ๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	(เงินอุดหนุน)
๒๙	(ว่าง)	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๗๓๔	ครูผู้ช่วย	-	๑๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๗๓๔	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๐	นางนิลุบล สุธรรม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๑	นางเรณู ศรีมูลคำ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๒	(ว่าง)	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๓๓	น.ส.เกศนี เลิศดำเนิน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
				กองคลัง (๐๔)			**กองคลัง (๐๔)**					
๓๔	น.ส.กัญญาณัฏฐ์ วงค์อำนาจ	ป.โท	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๓๕	น.ส.รัตพันธ์ คัมปัณณชัยสิน	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๓๖	นางจันจิพา บุญมี	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๓๗	น.ส.ณภาภัช ทิพวรรณ	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๓๘	น.ส.สุคนธา สุรังสิมันต์กุล	ป.ตรี	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)			นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
				งานพัฒนารายได้			**งานพัฒนารายได้**					
๓๙	น.ส.ดลยา วงค์หาญ	ป.ตรี	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายคชนม์ จอมงาม	ป.๖	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายวุฒิชัย รัตนมงคล	ป.ตรี	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

อ.เมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				งานพัสดุและทรัพย์สิน			**งานพัสดุและทรัพย์สิน**					
๔๒	น.ส.วราภรณ์ ศรีธิ	ปวส.	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				งานบริหารงานทั่วไป			**งานบริหารงานทั่วไป**					
๔๓	น.ส.เสาวลักษณ์ ธรรมะ	ป.ตรี	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				กองช่าง (๐๕)			**กองช่าง (๐๕)**					
๔๔	นายวิทยา ใหม่เฟย	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๔๕	นายดลวัฒน์ เล็กศิริรัมย์	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๙๓,๕๖๐
				งานแบบแผนและก่อสร้าง			**งานแบบแผนและก่อสร้าง**					
๔๖	-	-	-	นายช่างโยธา			นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๗	-	-	-	-			ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๔๘	นายอาคม มะโนราช	ปวส.	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)			คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)		-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายบุญลักษณ์ บุญลอย	ปวส.	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)			คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)		-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายสันติ ขาวศรี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				งานควบคุมอาคาร			**งานควบคุมอาคาร**					
๕๑	นายณัฐวุฒิ ดวงสมบูรณ์	ปวส	-	นายช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นายช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ)	-	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๕๒	นายสมหวัง ใจดี	ม.๓	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายสุชาติ จิตอารี	ปวช	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				งานสาธารณูปโภค			**งานสาธารณูปโภค**					
๕๔	นายวีรชาติ วิริยสุปัญญา	ปวส	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑๔๔,๒๔๐ (๑๒,๐๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๔,๒๔๐
๕๕	นายจิรานุวัฒน์ คันธรส	ป.ตรี	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)			คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				งานบริหารงานทั่วไป			**งานบริหารงานทั่วไป**					
๕๖	ว่าที่ ร.ต.ชัยณรงค์ จุมปู -	ป.ตรี	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)			คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)			**หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)**					
๕๗	-	ป.ตรี	๑๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองหาร กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลหนองหาร ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลหนองหารมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ของหน่วยงานด้วย

๓. ทำให้เทศบาลตำบลหนองหาร สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลหนองหาร จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหาร ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหนองหารเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหนองหาร ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลหนองหาร ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คน

ดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลหนองหาร กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองหาร จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหาร โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองหาร มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลหนองหาร เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่ง โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลหนองหารมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลหนองหาร ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลหนองหาร ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลหนองหาร ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ เทศบาลตำบลหนองหาร บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลหนองหาร จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลหนองหาร คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย (อนามัยถ่ายโอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลหนองหาร เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองหาร ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง