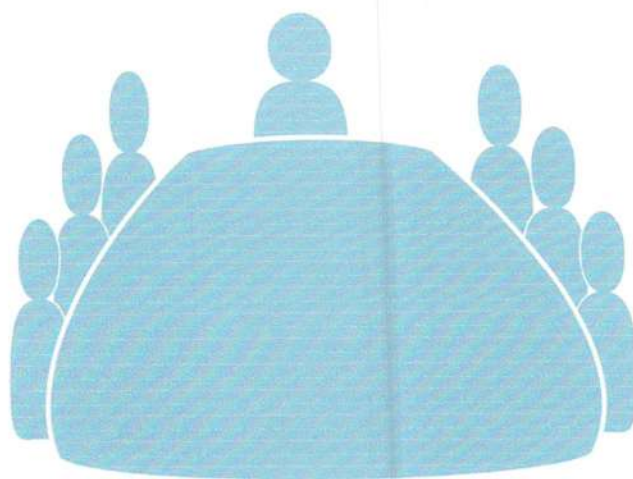




แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลหนองหาร
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่



สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
 - ๒.๑ วัตถุประสงค์ของการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง
 - ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน
 - ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลหนองหารจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลหนองหาร จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลหนองหารแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองหาร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหาร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหาร มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองหาร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองหารว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลหนองหาร

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหาร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองหาร เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหาร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหารมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหนองหารที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายรัฐบาล หรือมติ คณะรัฐมนตรี 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 เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น 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 “การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

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

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และ

วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์หันามาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ 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 เช่นเดียวกับ American

Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบพนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองหารบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองหาร จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น



กระจัดด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลหนองหาร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองหาร ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลหนองหาร นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายซึ่งประกอบด้วย

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)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มีคนครอง	๑เดือน	๓๐๒๒๐	-	-	๑๑๒๐	๑๑๑๐	๑๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒๖๔๐	-	-	๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๓๖๒๖๔๐		๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	๓๗๖๐๘๐	๓๘๙๔๐๐	๔๐๒๗๒๐



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙๗๔๐	-	-	$10250 - 9740 = 510$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙๔๘๐			$49480 - 9740 = 40740$			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙๖๑๐			$(510 + 40740) / 2 = 20625$			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕๓๒๐	-	-	$20625 \times 12 = 247500$			-	-	-
	รวมทั้งปี			๓๕๕๓๒๐		๒๒๐๐๐	๒๒๐๐๐	๒๒๐๐๐	๓๖๗๓๒๐	๓๗๙๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๑๖๓๐	๑๖๓๐	๑๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙๖๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี			๖๘๗๖๐๐		๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	๗๐๗๑๖๐	๗๒๖๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	$23830 - 22700 = 1130$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘๖๔๐			$68640 - 22700 = 45940$			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			$(1130 + 45940) / 2 = 23535$			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	$23535 \times 12 = 282420$			-	-	-
	รวมทั้งปี			๗๑๖๐๔๐		๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๗๓๕๗๒๐	๗๕๕๕๐๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ ค.ศ.๑ และ



ชั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ชั้นต่ำ คศ.๒ และ ชั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิและทักษะที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	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)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี		๑๐๘๐๐๐		-	-	-	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหาร แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่



○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลหนองหาร
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลหนองหาร ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

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 $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลหนองหาร (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลหนองหาร) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลหนองหาร (การตรวจประเมิน LPA)

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

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลหนองหารพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง

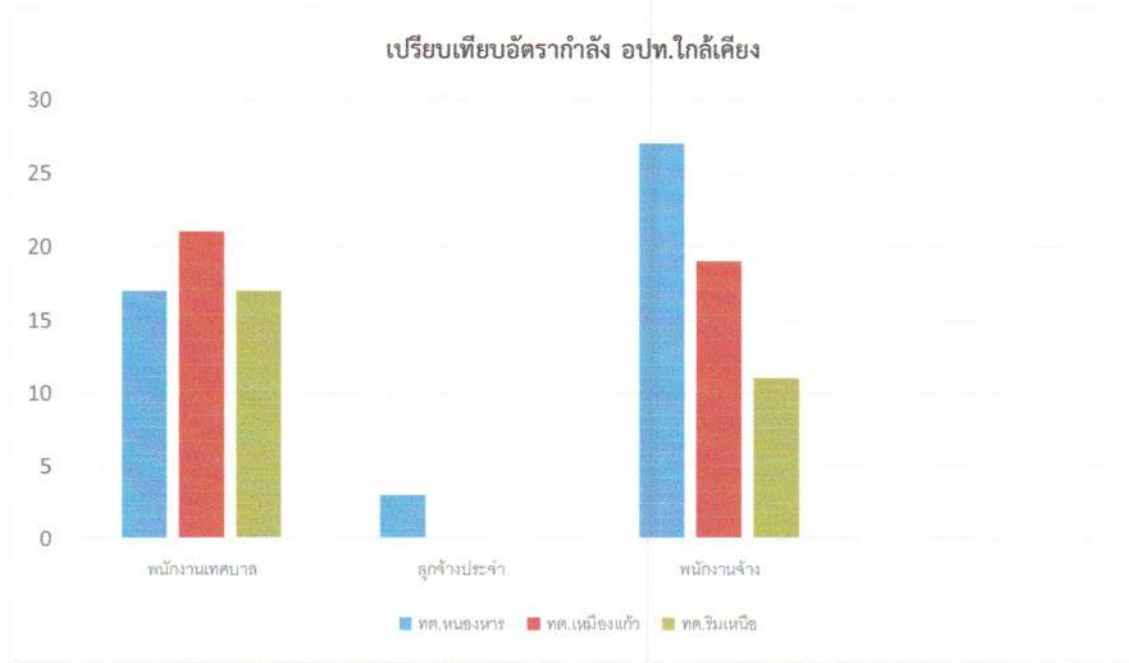
เทศบาลตำบลหนองหาร ตระหนักเสมอว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองหาร เป็นองค์กรที่มีข้าราชการที่มีอายุใกล้จะเกษียณราชการจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร ปลัดเทศบาลตำบลหนองหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองหาร เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลหนองจ่อม เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองหาร เทศบาลตำบลเหมืองแก้ว และเทศบาลตำบลวังเหนือ ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลัง ไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหนองหารจึงยังมีความ จำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลหนองหารได้ประกาศรับโอนคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลครบถ้วน ทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อ เทศบาลตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลหนองหาร สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้



๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลหนองหาร สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลหนองหารสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลหนองหาร จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลหนองหาร จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลหนองหาร ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองหาร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ 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 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

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 และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลหนองหาร ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลหนองหาร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลหนองหาร จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอสันทราย และจังหวัดเชียงใหม่ และส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหาร และประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหนองหาร

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๓	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ช้างเคียง	ทต.เหมืองแก้ว และ ทต.ริมเหนือ
กรกฎาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.กทจ.จังหวัดและ ก.กทจ.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ทจ.จังหวัดเชียงใหม่
กันยายน ๒๕๖๓	ก.กทจ.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๓
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	ทต.หนองหาร ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหาร พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนภายในตำบลส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุกและลูกรัง
- การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะของหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ



- ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอและทั่วถึง การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้สะอาดและสามารถบริโภคได้ยังไม่สามารถดำเนินการได้ในทุกระบบประปา การมีภาชนะเก็บกักไม่เพียงพอในการบรรจุน้ำเพื่อการบริโภค

- การก่อสร้างฝายหรือแหล่งกักเก็บน้ำมีไม่เพียงพอ การก่อสร้างคลองส่งน้ำและรางระบายน้ำไม่ทั่วถึง แหล่งน้ำธรรมชาติकुคลองตื้นเขิน และไม่มีแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ การลงทุน การท่องเที่ยว

- เกษตรกรไม่มีความมั่นใจในการรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหา
- เกษตรกรขาดเงินทุนในการบริหารกิจกรรมของกลุ่ม
- การส่งเสริมกลุ่มอาชีพเกษตรกรรมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงยังมีน้อย
- การขาดความรู้และการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

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

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาลตำบลหนองหาร

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาลตำบลหนองหาร
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย



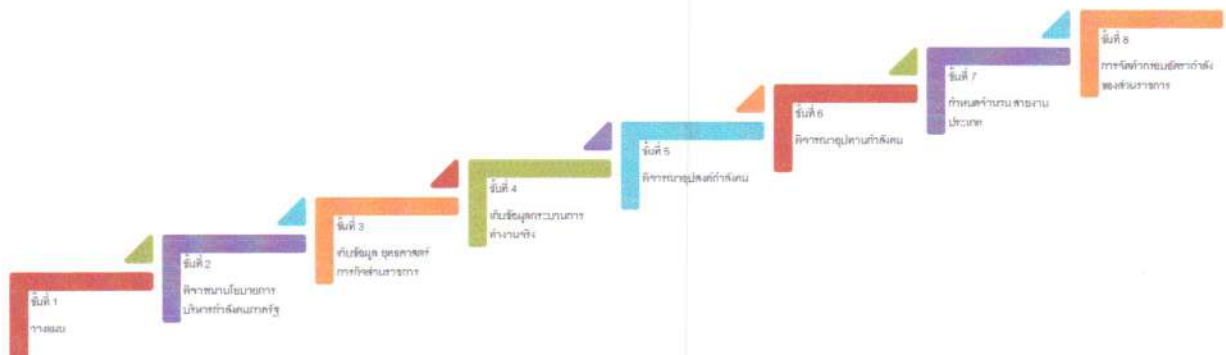
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
 - การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
 - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๖ ด้านสาธารณสุข
- ด้านสุขภาพอนามัย
 - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- การส่งเสริมด้านการศึกษา
 - การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
 - การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
 - การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน



การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลหนองหาร

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

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลหนองหาร แบบบันได ๘ ขั้น





บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลหนองหารแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

เทศบาลตำบลหนองหาร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

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

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองหาร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองหาร

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลหนองหาร โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ในเทศบาลตำบลหนองหาร ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล หนองหาร



๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหารจัดทำตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.กทจ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหาร มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร ตามนโยบาย ๓ ส คือ ส.๑ สร้างบ้าน มุ่งเน้นปฏิบัติการสร้าง สร้างเสริมและ ปรับปรุง ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และทั่วถึงในด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและ คุณภาพ ส.๒ สร้างคน จะพัฒนาคุณภาพชีวิต ยกฐานะ ความเป็นอยู่ของประชาชนอยู่ดีกินดี และส่งเสริม สนับสนุน ภารกิจอื่น ๆ ส.๓ จะยึดหลักการบริการ และอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาขอรับบริการต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ เทศบาลตำบลหนองหาร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การดำเนินการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำรวมถึง การจัดการจราจรในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ 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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การลงทุน และการท่องเที่ยว#

๒.๑ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เช่น สร้างการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ประชาชนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการตลาดสำหรับสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของตำบลหนองหาร

๒.๒ พัฒนาการสร้าง และพัฒนาการรวมกลุ่ม (Cluster)

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

๒.๓ สร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ

การส่งเสริมให้เกิดการออมในทุกระดับ (กลุ่ม/หมู่บ้าน/ตำบล) ส่งเสริมการขยายธุรกิจ บนพื้นฐาน และความพร้อมของตนเอง และกลุ่ม เพื่อพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดการกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

๒.๔ พัฒนา และส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการ

การพัฒนา และส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการรายใหม่ และผู้ประกอบการเดิม (SMEs) ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันทางการตลาด และการผลิต แก่ กลุ่มสินค้า และอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นสินค้า หัตถกรรม สินค้าทางการเกษตร อาหาร เครื่องดื่ม สมุนไพร ฯลฯ ในพื้นที่

๒.๕ ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและการกระจายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน การพัฒนาเพิ่มมูลค่าทางการตลาด โดยจัดหาจัดตั้งตลาดสด ร้านค้าชุมชนเพื่อกระจายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน

๒.๖ สร้างความเข้มแข็งให้กับภาคการเกษตร

ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกษตรกรสามารถประกอบอาชีพเกษตรกรกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันได้ในตลาด ป้องกันและแก้ไขปัญหาทางการเกษตรเป็น



๒.๗ การพัฒนา และสร้างมาตรฐานการท่องเที่ยว และสร้างการเรียนรู้ และประสบการณ์ร่วม สร้างการมีส่วนร่วม และเชื่อมโยงคนในท้องถิ่น พัฒนากิจกรรมใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวตลอดถึงการ บูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนในพื้นที่ เพื่อสร้างประสบการณ์ และการเรียนรู้ ร่วมกัน พร้อมสร้างความเข้าใจในเรื่องของการท่องเที่ยว

๒.๘ สร้างภาพลักษณ์ด้านการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์เชิงรุก และการตลาด พัฒนาการท่องเที่ยวในภาพรวมของตำบลเป็นที่รู้จักมากขึ้นทั้งในระดับจังหวัดและระดับชาติ

๒.๙ พัฒนา และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และบริการทางการท่องเที่ยว เน้นพัฒนาการ ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์คงเอกลักษณ์เดิมของท้องถิ่น ปันธรรมชาติสวยสะอาด มีมาตรฐาน และคนในพื้นที่มีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓.๑ บริหารและจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

พัฒนาประสิทธิภาพ และคุณภาพได้มาตรฐานด้านการศึกษา โดยพัฒนาระบบการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตเทศบาล กระจายการบริหาร และจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล โดยการปรับปรุง และจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนเพิ่มเติม เหมาะสมกับบริบท ของตำบลพร้อมจัดการทรัพยากร และสภาพแวดล้อมรวมถึงพัฒนาระบบนิเวศน์ภายใน และประกันคุณภาพทาง การศึกษา เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนในอนาคต

๓.๒ ส่งเสริมการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิต

ส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบ/ นอกระบบ และตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการ เรียนรู้ของนักเรียน และประชาชนทั่วไปในพื้นที่ เช่น จัดหาหนังสือพิมพ์รวมถึงปรับปรุงที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำ หมู่บ้าน อย่างทั่วถึง เสริมสร้างสภาพแวดล้อม แหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ/ หรือศูนย์เรียนรู้ด้านต่าง ๆ อาทิ ด้าน ดนตรี ด้านกีฬา ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรียนรู้ให้เหมาะสม และเพียงพอสำหรับประชาชนทุกระดับ อันเป็น การเสริมสร้างวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิต 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 การสร้างแหล่งการเรียนรู้ เพื่อการสืบค้นภูมิปัญญา รวมถึงอัตลักษณ์ของคนในตำบล พัฒนาระบบข้อมูล บุรณะ ปรับปรุง พื้นฟู แหล่งสืบทอด ศาสนา วัฒนธรรม รวมถึงประวัติศาสตร์ในพื้นที่

๓.๕ การเชื่อมโยงวิถีชุมชนกับศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม แก่ เด็ก เยาวชน และ ประชาชนทั่วไป จัดกิจกรรม/การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมของ สภาวัฒนธรรมระดับหมู่บ้าน และระดับ ตำบล คณะกรรมการหมู่บ้านด้านที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมทาง ศาสนา ให้เกิดการพัฒนา และสร้างสรรค์ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของประชาชนเชื่อมโยงกับภูมิปัญญา ท้องถิ่น เป็นสังคมที่คุณธรรมนำสังคม



๓.๖ พัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

สนับสนุนเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวัฒนธรรมในแต่ละหมู่บ้าน เป็นการนำศิลปวัฒนธรรม วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นจุดขายที่แตกต่าง และยั่งยืน ในขณะเดียวกันยังเป็นการกระตุ้นให้ชุมชนมีความภูมิใจ และมีส่วนร่วมในการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่นของตำบลหนองหารสืบไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริม สนับสนุน และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างความเข้าใจจิตสำนึก และความตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แก่ ชุมชน เพื่อให้ชุมชนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการผลิต และบริโภคเพื่อลดผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โดยการอบรมให้ความรู้ อนุรักษ์ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ

๔.๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหามลพิษทางอากาศ อาทิ การก่อสร้างเมรุมาปนกิจศพ ฯลฯ ปัญหาหมอกควัน น้ำเสีย ขยะมูลฝอย การกำหนดบทบัญญัติ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อควบคุมกิจกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งมีชีวิต

ยุทธศาสตร์ด้านที่ ๕ การพัฒนาด้านการพัฒนาคน และสังคม

๕.๑ การสังคมสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคร้ายแรง

ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ ให้ได้รับปัจจัยในการยังชีพ เบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึง ตามแนวทางนโยบายแห่งรัฐ

๕.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม

การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมด้วยการส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมทำ ในหลายรูปแบบตามแนวทางประชาธิปไตย โดยเป็นการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ พร้อมส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้าน ๆ ต่าง ๆ แก่ชุมชนชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน คณะกรรมการหมู่บ้าน ฯลฯ ในการสร้างสังคมให้เข้มแข็ง โดยปลอดภัยจากปัญหาอาชญากรรม ครอบครัวยวุ่น 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 สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของเยาวชนให้เป็นผู้เป็นที่ดีในอนาคต โดยการสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม ด้านที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ที่ดีในการดำเนินชีวิต อาทิ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมด้วยการส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมทำ ในหลายรูปแบบ โดยเป็นการจัดกิจกรรมเวที แลกเปลี่ยนความคิดเห็น อบรมให้ความรู้ พร้อมส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้าน ๆ ของเด็ก และเยาวชนในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ด้านที่ ๖ การพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดระเบียบชุมชน สังคม

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

โดยการสร้างความตระหนักในการมีส่วนร่วม และแสดงความคิดเห็น ความรับผิดชอบ ต่อส่วนรวม พัฒนาเครือข่ายชุมชน อาสาสมัครเผ่าระวังป้องกันบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ รวมถึง การประชาสัมพันธ์ และรณรงค์ป้องกัน การเกิดสาธารณภัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุในภัยที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่

๖.๒ การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

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

๖.๓ การเสริมสร้าง ปรับปรุง ประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัย งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

การพัฒนาระบบ และประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัยในชุมชนอย่าง บูรณาการ ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดหา/สนับสนุน เครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยี และการพัฒนา เครือข่ายในการป้องกัน และเผ่าระวังภัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กู้ชีพกู้ภัย มีสเตอร์เตือนภัย อาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ด้านที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี#

๗.๑ การสร้างจิตสำนึก และพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ และภาคประชาชน

การพัฒนาโดยเน้นกลยุทธ์ ทักษะคิด วิเคราะห์ วิธีการทำงานของพนักงาน ไปสู่การเป็น “ข้าราชการยุคใหม่” โดมนำหลักธรรมมาภิบาล ๖ ข้อมาปรับใช้ ตลอดจนพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ภาครัฐอาทิการส่งเสริมความรู้ทางการศึกษาอบรม เพื่อให้มีนวัตกรรมในการบริหารจัดการการทำงานที่จะมุ่งไปสู่ ประโยชน์ของประชาชนโดยคู่ไปกับการอบรมให้ความรู้สร้างจิตสำนึก และพัฒนาขีดความสามารถด้านธรรมาภิบาล แก่บุคลากรภาคประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ได้รับความพึงพอใจ และสามารถสนับสนุนต่อการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเทศบาล

๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ และการตรวจสอบ ควบคุม โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีโอกาสในการเสนอปัญหา ความต้องการ การกำหนดนโยบาย เสนอแนะ และกำหนดบัญญัติ รวมถึงระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานประโยชน์ของประชาชน กับภาคส่วนต่าง ๆ



ให้เสมอภาค และมีความสมดุล ส่งเสริมกิจกรรมในลักษณะพหุภาคีส่งเสริม และจัดให้มีระบบควบคุมภายในองค์กรตามที่กฎหมายกำหนด และส่งเสริมให้มีการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

๗.๓ จัดทำ และสร้างปัจจัยสนับสนุนในการบริหารงานขององค์กร

การพัฒนาโดยมุ่งเน้นความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจ เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ฯลฯ พร้อมปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน รวมตลอดถึงการดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงสถานที่ อาคารสำนักงาน อาคารปฏิบัติการต่าง ๆ ขององค์กร พร้อมรับกับการปฏิบัติงานที่ตามกฎหมายกำหนด โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ตลอดจนพัฒนาบุคลากรกำกับดูแลที่เข้มแข็ง และโปร่งใสโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการควบคู่ไปกับการปลูกฝังจิตสำนึกข้าราชการให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม การรับผิดชอบต่อส่วนรวมการพร้อมรับการตรวจสอบจากประชาชน และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความพร้อมสำหรับการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลหนองหาร มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์ แต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลหนองหาร จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลหนองหาร มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่างนั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเฝ้าต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลหนองหารได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนด อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ของเทศบาลตำบลหนองหาร และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดเทศบาลตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาลตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ



และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ในเทศบาลตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล โดยมีโครงสร้างงานใน สำนักงานปลัด ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๙ งานกิจการสภา

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงิน ทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินของเทศบาลตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของเทศบาลตำบล การยืมเงินทรองราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกไปอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้าง งานในกองคลัง ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๒.๔ งานธุรการ

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณูปการ
- ๓.๔ งานธุรการ

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
เทศบาลตำบลหนองหาร**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน	- ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน รางระบายน้ำ พัฒนาระบบจราจร ระบบประปา พัฒนางานไฟฟ้าสาธารณะ วางและปรับปรุง ผังเมือง ควบคุมอาคารและใช้ที่ดิน ปรับปรุงที่ดินและ สิ่งก่อสร้าง	- ปลัดเทศบาล - - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา ด้าน เศรษฐกิจ การลงทุน และการท่องเที่ยว	- จัดตั้งกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร เพื่อร่วมกันยกระดับ สินค้าและบริการ - ส่งเสริมให้เกิดการออมทุกระดับ - พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการรายใหม่	- ปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน - คนงาน



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none">- บริหารและจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน- ส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบ/นอกระบบ และตาม อัธยาศัยที่มีคุณภาพ- สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทาง การศึกษา- การจัดการองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อสืบค้นภูมิปัญญา รวมถึงอัตลักษณ์ของคนในตำบล- จัดกิจกรรม/การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมของสภา วัฒนธรรมระดับหมู่บ้านและระดับตำบล	<ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล- หน.สำนักปลัด- นักวิชาการศึกษา- ครู- ผดต
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน อนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none">- ส่งเสริมสนับสนุนและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักใน ทรัพยากรธรรมชาติ	<ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล- หัวหน้าสำนักปลัด- นักพัฒนาชุมชน
	<ul style="list-style-type: none">- พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล- หัวหน้าสำนักปลัด- นักวิชาการสาธารณสุข- คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการ พัฒนาคนและสังคม	<ul style="list-style-type: none">- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ให้ ได้รับเบี้ยยังชีพ	<ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล- หัวหน้าสำนักปลัด- นักพัฒนาชุมชน- คนงาน
	<ul style="list-style-type: none">- พัฒนาให้มีระบบบริการสุขภาพทางด้านสร้างเสริม สุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสมรรถภาพที่ มีคุณภาพมาตรฐาน	<ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล- หัวหน้าสำนักปลัด- นักวิชาการสาธารณสุข- คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การป้องกันบรรเทา สาธารณภัย และการ จัดระเบียบชุมชน	<ul style="list-style-type: none">- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- การเสริมสร้าง ปรับปรุง ประสิทธิภาพในการรักษาความ สงบปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล- จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ- พนง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา- คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗	<ul style="list-style-type: none">- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน	<ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล



การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร วินัยและอุทธรณ์ ในสังกัด	- หัวหน้าสำนักปลัด - ทน.ฝ่ายอำนวยการ - นักทรัพยากรบุคคล - นิติกร
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการพัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - นวก.เงินและบัญชี - คนงาน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

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

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พบว่า เทศบาลตำบลหนองหารมีภารกิจเกี่ยวกับ
โครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมทางบก การพัฒนาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ระบบประปา ระบบไฟฟ้า และ
การควบคุมอาคารต่าง ๆ เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุม
ภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องด้วยเหตุผลดังนี้

อัตรากำลังที่ว่าง ของเทศบาลตำบลหนองหาร

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	กองช่าง	นายช่างโยธา	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้



อัตรากำลังที่ยังมีไม่เพียงพอและมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลังแล้ว

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	ปีที่ ต้องการ	เหตุผลและความจำเป็น
๑	สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน	คนงาน	๑	๒๕๖๔	ภารกิจงานด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชนของเทศบาลตำบลหนองหาร ถือเป็นนโยบายของผู้บริหารและเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคนและสังคมของเทศบาล เป็นลักษณะงานเฉพาะต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะ ดังนั้นเทศบาลตำบลหนองหาร จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งดังกล่าวที่งานพัฒนาชุมชน เพื่อตอบสนองภารกิจงานที่เกิดขึ้น
๒	กองคลัง	คนงาน	๓	๒๕๖๔	ปัจจุบันงานจัดเก็บรายได้มีการกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และการจัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอย ประกอบกับต้องดำเนินการเกี่ยวกับการสำรวจพื้นที่ภาษีในการจัดเก็บภาษีรูปแบบใหม่ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญ ซึ่งการดำเนินการกิจดังกล่าวนี้ เทศบาลตำบลหนองหาร มีพื้นที่ขนาดกว้าง ภายใต้การควบคุมดูแลหมู่บ้าน ๕ หมู่บ้าน ดังนั้นแล้ว เทศบาลตำบลหนองหาร จึงต้องกำหนดพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน เพื่อดำเนินการจัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอยในพื้นที่ เพื่อตอบสนองภารกิจดังกล่าว จึงขอ กำหนดตำแหน่ง คนงาน เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา
๓	กองช่าง งานก่อสร้าง	พนักงาน ขับรถยนต์	๑	๒๕๖๔	กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน การออกแบบ ก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสาธารณูปโภคและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันมีรถยนต์ ๖ ล้อ จำนวน ๑ คัน เพื่อให้บริการประชาชน การซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐาน มีรถกระเช้า จำนวน ๑ คัน เพื่อใช้ใน

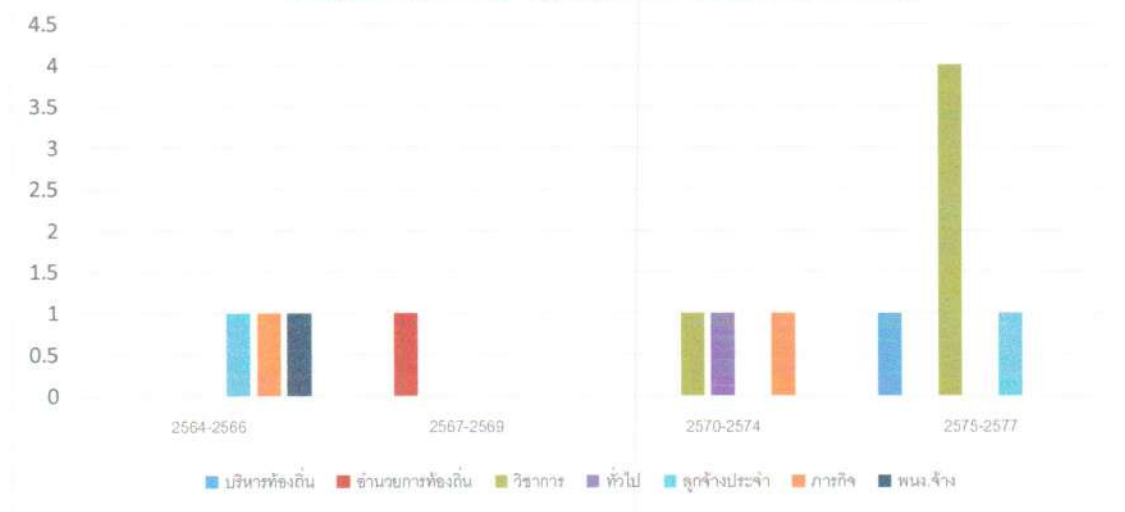


					<p>การซ่อมแซมสาธารณูปการให้กับประชาชน รถกระบะ จำนวน ๑ คัน เพื่อใช้ในการรับส่งหนังสือราชการ งานประชาสัมพันธ์ ฯลฯ และปัจจุบันกองช่าง ยังไม่มีพนักงานขับรถยนต์ที่รับผิดชอบงานดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ในตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p>
--	--	--	--	--	---

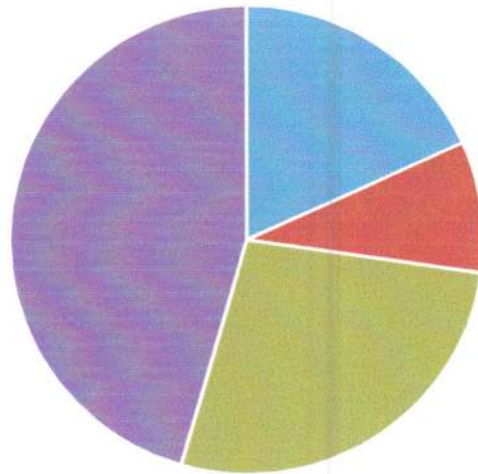
บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลหนองหาร มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

แผนภูมิแสดงปีเกษียณอายุของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เกษียณปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖



■ ปี 2564-2566 ■ ปี 2567-2569 ■ ปี 2570-2574 ■ ปี 2575-2577

จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนอัตรากำลัง (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔ แต่คนที่เกษียณอายุราชการ เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น (ปลัดเทศบาลตำบลหนองหาร) ซึ่งเป็นเครื่องจักรสำคัญในการบริหารจัดการเทศบาลตำบล ดังนั้นเทศบาลตำบลหนองหาร มีแนวทางในการรองรับกรณีปลัดเทศบาลตำบล ที่เกษียณ ๓ แนวทาง

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลหนองหาร จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคมของปีที่เกษียณให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลหนองหาร จะสรรหากคนมาดำรงตำแหน่ง (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 โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ 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

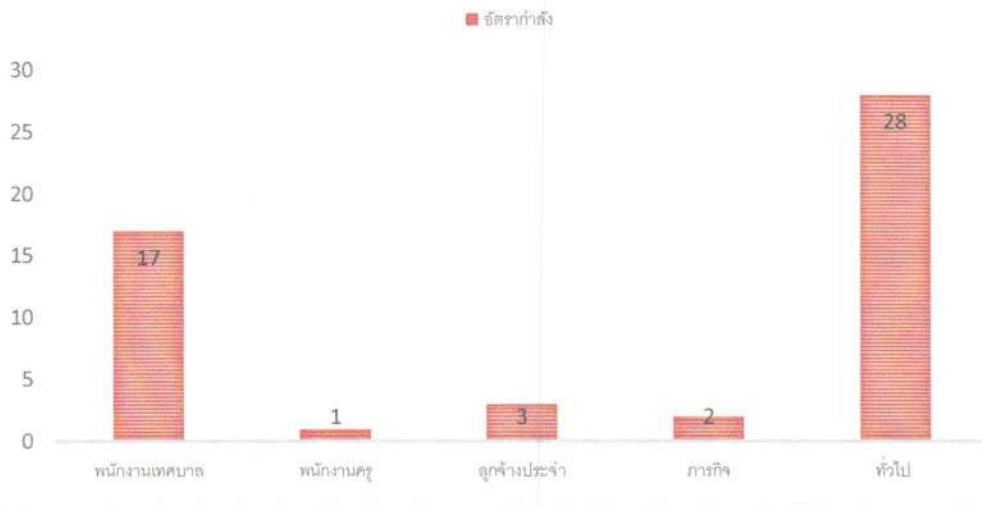
• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลหนองหารเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

อัตรากำลัง



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองหาร ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองหาร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลหนองหาร มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลหนองหารได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการ รองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๕๑(๘)) ๑.๒ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๑.๓ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕)) ๑.๔ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง



<p>บ้านเมือง (มาตรา ๑๖) (๑๗) ๑.๕ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘)) ๑.๖ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓)) ๑.๗ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))</p>	
<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) มาตรา ๕๐ (๖)) ๒.๒ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๓ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖(๑๒)) ๒.๔ การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓)) ๒.๕ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔)) ๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานในส่วนราชการ สำนักปลัด คือ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๒การจัดให้มีและควบคุมและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐)) ๓.๓การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓)) ๓.๔การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗)) ๓.๕การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๖การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักงานปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอด (มาตรา ๑๖ (๓))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ</p>



<p>๔.๒ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๓ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗)) ๔.๔ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑)) ๔.๕ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))</p>	<p>เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักงานปลัด งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘)) ๕.๒ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๗)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ งาน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑)) ๗.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ ของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๖๗(๑๕))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการ รองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองใน เทศบาลตำบลหนองหาร (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง)</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองหารได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลหนองหาร จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพ ๓. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ๔. การส่งเสริมการศึกษา ๕. การสาธารณสุข ๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด และกองช่าง ๔. งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. งานสาธารณสุข ๖. สำนักปลัด ๗. สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง ๘. สำนักปลัด
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. สำนักปลัด ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. สำนักปลัด กองคลัง



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลหนองหาร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

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. เป็นเทศบาลขนาดกลางที่มีความพร้อมทางด้านการบริการ โครงสร้างพื้นฐานที่ดี มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และยานพาหนะต่างๆสำหรับให้บริการประชาชนสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



๒. มีทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงการคมนาคมการค้า การคมนาคมสะดวก ใกล้ศูนย์กลางขนส่ง ทำให้มีต้นทุนค่าขนส่งต่ำ

๓. ในเขตเทศบาลตำบลหนองหารมีแหล่งท่องเที่ยวทางศาสนาที่เป็นที่รู้จักกันทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ คือการจัดงานงานบุญทอดกฐินล้านนาหรืองานประเพณีเป็งสันทรายถวายเป็นพุทธบูชา ณ ชูดงค์สถานล้านนา หมู่ที่ ๘ บ้านวิเวก ตำบลหนองหาร

๔. ประชาชนมีทัศนคติในการแก้ไขปัญหาและดำเนินการโครงการต่างๆ ผ่านประชาคมหมู่บ้าน ตำบล และคณะกรรมการหมู่บ้าน

๕. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

๕. มีอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ประเพณี วัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่หลากหลาย สามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว

๖. อยู่ใกล้มหาวิทยาลัยแม่โจ้ สถานศึกษาชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับนานาชาติ มีบุคลากรซึ่งเพียบพร้อมไปด้วยองค์ความรู้ทางด้านเกษตรที่สามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้ความรู้กับเกษตรกรในพื้นที่ตำบลหนองหาร

๗. มีแผนพัฒนาเทศบาลที่ชัดเจน มีภูมิวิเวกพื้นที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองน่าอยู่ น่าอาศัย น่าท่องเที่ยวทั้งเชิงอนุรักษ์ และเชิงวัฒนธรรม

๘. มีปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในการแข่งขันสูง

๙. มีสายน้ำจากคลองชลประทานจากเขื่อนแม่จัดสมบูรณ์ชล ไหลผ่านตลอดทั้งปี

ดอ่อน (Weakness = W)

๑. ปัญหาการจราจรติดขัดและเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง เนื่องจากหนทางแคบและมีไหล่ทางน้อย

๒. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่

๓. บุคคลหรือเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๔. งบประมาณมีจำนวนจำกัดและขาดการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่

๗. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น

๘. จำนวนของพนักงานในสังกัดเทศบาลมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๙. มีการเคลื่อนไหวเข้าอาศัยเข้าอาศัยของประชากรนอกพื้นที่ในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการขยายตัวของชุมชนเมือง

๑๐. ปัญหาด้านมลภาวะสิ่งแวดล้อม เนื่องจากมีพื้นที่ที่เกิดไฟไหม้ป่าบ่อย

๑๑. เกษตรกรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๑๒. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย

๑๓. ปัญหาความแตกแยกของคนในชุมชน



ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การที่ประเทศไทยเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นผลให้องค์กรในระดับพื้นที่ต้องมีการเตรียมพร้อม และปรับตัวเพื่อรองรับกับภารกิจในหลายๆ ด้าน

๒. จังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของภูมิภาค เป็นทั้งศูนย์กลางเศรษฐกิจ การคมนาคม การศึกษา การท่องเที่ยว และการรักษาพยาบาล อีกทั้งรัฐบาลมีนโยบายพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ให้เป็นศูนย์กลางความเจริญต่อจากกรุงเทพฯ

๓. กระแสความนิยมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม ซึ่งเทศบาลตำบลหนองหารมีพื้นที่อยู่ในเส้นทางการบินจักรยานเพื่อสุขภาพ

๔. กระแสแนวโน้มการบริโภคของผู้บริโภค ให้ความสนใจกับการดูแลสุขภาพมากขึ้น กระแสการบริโภคสินค้าเกษตรอินทรีย์เพื่อการดูแลสุขภาพจึงเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ จึงเป็นโอกาสของเทศบาลตำบลหนองหารในการส่งเสริมพัฒนาเกษตรกร และผู้สนใจ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการผลิตสินค้าการเกษตรอินทรีย์ และการส่งเสริมให้มีช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าเกษตรอินทรีย์สู่ผู้บริโภค

๕. จังหวัดเชียงใหม่ถูกเสนอให้เป็น Creative City ด้าน Folk and Handicraft ซึ่งจะสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับจังหวัดเชียงใหม่ เทศบาลตำบลหนองหารสามารถส่งเสริมให้ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหารได้รับการอบรมอาชีพ ทางด้านหัตถกรรม (Folk and Handicraft) และส่งเสริมให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าหัตถกรรม

๖. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่รวดเร็ว ทำให้มีเทคโนโลยีทางเลือกสำหรับการใช้ในการบริหารและบริการประชาชนที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ

๗. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ พื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอด วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การเมืองการปกครองของไทยมีปัญหาขาดเสถียรภาพมาหลายปี ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง

๒. การที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยประชากรวัยสูงอายุมิแนวโน้มเพิ่มขึ้น ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง ส่งผลให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน และปัญหาสังคมในรูปแบบต่างๆ

๓. การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนส่งผลให้จังหวัดเชียงใหม่โดยเฉพาะเขตเทศบาลตำบลหนองหารเป็นเป้าหมายของผู้อพยพย้ายถิ่นจากต่างจังหวัดและจากประเทศเพื่อนบ้าน ส่งผลให้ประชากรแฝงเพิ่มขึ้น เสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาด โรคติดต่อ และอาชญากรรม



๔. การพัฒนาเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะปัญหาภัยด้าน Social Network ที่เป็นภัยรูปแบบใหม่ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและยากต่อการกำกับควบคุม ส่งผลให้เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริโภคกลุ่มหลัก มีพฤติกรรมต่อการเกิดปัญหาสังคมประจำวันมากขึ้นของมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเด็กติดเกมส์การเสื่อมถอยทางวัฒนธรรม การเสพสื่อลามกอนาจาร การมีพฤติกรรมก้าวร้าว การติดการพนัน ฯลฯ

๕. การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภูมิอากาศ (Climate Change) หรือ สภาวะโลกร้อนส่งผลให้เกิดภัยพิบัติธรรมชาติในรูปแบบใหม่มากขึ้น

๖. ปัญหาวิกฤติหมอกควันของภาคเหนือ ส่งผลต่อปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่โดยเฉพาะปัญหาสุขภาพ และปัญหาด้านธุรกิจท่องเที่ยว

๗. ปัญหาราคาน้ำมันเชื้อเพลิงมีแนวโน้มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพของประชาชนเพิ่มสูงขึ้นจากการสังเคราะห์ปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่างๆ ข้างต้นที่มีผลต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาสามารถจะนำมาซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหาร

๘. วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองหาร (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ กทจ. และพื้นที่ใกล้เคียง กทจ. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลหนองหาร (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา กทจ.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลหนองหาร ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานธุรการ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปการ</p> <p>๓.๔ งานธุรการ</p>	<p>- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานธุรการ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปการ</p> <p>๓.๔ งานธุรการ</p>	



เทศบาลตำบลหนองหาร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
	ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	๑	๑	๖
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๓
	งานกาารเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๒	-	-	๕
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	๓
	งานกิจการสภา	-	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	-	๑	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	๑
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	๑
	งานธุรการ	-	-	-	๑
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	-	-
	งานก่อสร้าง	๑	-	-	๒
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	๑	-	๒
	งานสาธารณูปการ	-	-	๑	๑
	งานธุรการ	-	-	-	๑



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองหาร ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลหนองหารจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

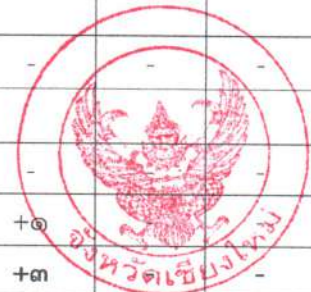
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรม
นักวิชาการสาธารณสุข ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(๑๗)





พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	งบกรม(๑)
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ชก	๑	๑	๑		-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ								
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๕๘	๕๑	๕๑	๕๑	+๓	-	-	



9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้		อัตรากำลังคน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1) ตำแหน่ง(2)	จำนวน	เงินประจำ	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด			
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	คต.1	1	1	608,040	1	1	1	-	20,400	20,400	817,080	838,080	50,670
สำนักปลัดเทศบาล														
2	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	คต.1	1	1	429,240	1	1	1	-	13,080	13,080	497,520	510,960	35,770
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	คต.1	1	1	382,560	1	1	1	-	13,080	13,440	409,080	422,400	30,790
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปค./ชค	1	1	323,040	1	1	1	-	10,560	10,680	344,280	354,840	26,920
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปค./ชค	1	1	402,720	1	1	1	-	13,440	13,080	429,240	442,320	33,560
6	นักพัฒนาชุมชน	ปค./ชค	1	1	369,480	1	1	1	-	12,000	12,000	393,480	405,480	30,790
7	นิติกร	ปค./ชค	1	1	356,160	1	1	1	-	9,360	9,120	374,640	382,920	29,680
8	นักวิชาการศึกษา	ปค./ชค	1	1	329,760	1	1	1	-	6,600	11,160	347,520	358,440	27,480
9	นักวิชาการสาธารณสุข	ปค./ชค	1	1	207,480	1	1	1	-	6,600	11,160	225,240	236,160	17,290
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.ชง.	1	1	375,120	1	1	1	-	11,400	11,640	398,160	410,280	31,620
11	ครู (งบกรม)	คท.1	1	1	248,400	1	1	1	-	15,000	15,840	279,240	296,040	20,700
ดูข้างประจำ														
12	เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	207,240	1	1	1	-	11,400	11,640	218,640	242,400	17,270
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
13	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	166,080	1	1	1	-	6,720	6,960	172,800	187,320	
14	คนตักแต่งสวน	-	1	0	157,680	1	1	1	-	6,360	6,600	164,040	177,120	(ว่าง)



๑) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง คนงาน งานพัฒนาชุมชน เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา จึงวิเคราะห์ภารกิจและอัตรากำลัง ปริมาณงาน เพื่อประกอบการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหาร : Strategic objective

ภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหารที่ต้องทำตามอำนาจหน้าที่ตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้ (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และมาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ หมวด ๒ การกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมือง พัทธยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (๑๐) การส่งเสริมและ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและมาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้ (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร และรวมถึงงานเลี้ยงชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ งานบริการ งานสังคมสงเคราะห์ การให้ความช่วยเหลือกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มสตรี เด็ก เยาวชนที่ด้อยโอกาสทางสังคมให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น งานพัฒนาชุมชน มีผู้ปฏิบัติงานด้านนี้เพียงคนเดียว คือ นักพัฒนาชุมชน งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีจำนวนมาก ประกอบการขยายตัวของชุมชนบ้านเอื้ออาศรมีจำนวนเพิ่มขึ้น ประชากรที่เข้ามาอาศัยเพิ่มจำนวน จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปี รวมทั้งโครงการช่วยเหลือสงเคราะห์ประชาชน และการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับกลุ่มสตรี ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๑.๒ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

เนื่องจากงานพัฒนาชุมชน มีผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นข้าราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา หากจะมีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้นควรจะเป็นตำแหน่งพนักงานจ้าง ซึ่งมีค่าตอบแทนทั้งปี จำนวน ๑๐๘,๐๐๐ บาท ค่าครองชีพ ๑๒,๐๐๐ บาท และประกันสังคม ๖,๐๐๐ บาท ซึ่งเมื่อรวมค่าใช้จ่ายทั้งปี จำนวน ๑๒๖,๐๐๐ บาท ซึ่งถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายต่อคนต่ำกว่าที่จะเพิ่มจำนวนข้าราชการซึ่งมีเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นทุกปี จำนวน ๖% ดังนั้น เห็นว่ากำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน เพื่อช่วยเหลืองานพัฒนาชุมชน มีความเหมาะสมแล้ว



๑.๓ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ : Full Time Equivalent

การวิเคราะห์ปริมาณงานโดยใช้การคำนวณกับงานที่ปฏิบัติจริงโดยมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากประกอบกับเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะ และความรู้

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้	ปริมาณงาน	เวลาทั้งหมด	จำนวนทั้งหมด ๑,๓๘๐x๖๐
๑	ประชาสัมพันธ์การรับลงทะเบียนผู้สูงอายุรายใหม่ (ลงทะเบียนรายปีตาม พ.ศ. เกิด)	๒๔๐	๒	๔๘๐	๔๘๐ ๘๒,๘๐๐ =๐.๐๑
๒	การรับลงทะเบียนผู้สูงอายุรายใหม่	๒๐	๗๙	๑,๕๘๐	=๐.๐๒
๓	รับลงทะเบียนผู้สูงอายุรายใหม่ ย้ายเข้ามาในพื้นที่เทศบาลฯ (ระหว่างปีงบประมาณ)	๑๘๐	๑๘	๓,๒๔๐	=๐.๐๔
๔	แจ้งย้ายผู้สูงอายุที่ย้ายออกนอกพื้นที่เทศบาล (ระหว่างปีงบประมาณ)	๑๕๐	๘	๑,๒๐๐	=๐.๐๑
๕	ประกาศรายชื่อผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพ รายใหม่/รายเก่า	๖๐	๕๙๔	๓๕,๖๔๐	=๐.๔๓
๖	จัดทำบันทึกรายชื่อผู้สูงอายุในระบบสารสนเทศ	๑๐	๕๙๔	๕,๙๔๐	=๐.๐๗
๗	ตรวจเช็คสถานภาพการมีชีวิตอยู่ของผู้สูงอายุ	๒๐	๕๙๔	๑๑,๘๘๐	=๐.๑๔
๘	ขอเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพให้ผู้สูงอายุ	๑๘๐	๑๕	๒,๗๐๐	=๐.๐๓
๙	อำนวยความสะดวกในการทำบัตรประจำตัวคนพิการ	๑๕๐	๑๐	๑,๕๐๐	=๐.๐๒
๑๐	การรับลงทะเบียนคนพิการรายใหม่	๓๐	๑๕	๕๔๕๐	=๐.๐๑
๑๑	จัดทำบันทึกรายชื่อคนพิการรายใหม่ในระบบสารสนเทศ	๓๗๕	๗๕	๒๘,๑๒๕	=๐.๓๔
๑๒	ตรวจเช็คสถานภาพการมีชีวิตอยู่ของคนพิการ	๒๐	๗๕	๑,๕๐๐	=๐.๐๒
๑๓	ทำบันทึก และประกาศรายชื่อคนพิการที่มีสิทธิรับเบี้ยยังชีพคนพิการรายใหม่	๑๗๐	๑๗	๒,๘๙๐	=๐.๐๓
๑๔	การรับลงทะเบียนผู้ป่วยเอดส์รายใหม่	๓๖๐	๒	๗๒๐	=๐.๐๑
๑๕	ตรวจเช็คสถานภาพการมีชีวิตอยู่ของผู้ป่วยเอดส์	๑๑๕	๒๓	๒,๖๔๕	=๐.๐๓
๑๖	การขอเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพ หรือการประกอบอาชีพให้ผู้ป่วยเอดส์	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	=๐.๐๒
๑๗	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๘๐	๘๐	๑๖,๐๐๐	=๐.๑๙
				รวม	๑.๔๒



๑.๔ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver

จากการคำนวณปริมาณงานจากข้อ ๑.๓ ได้จำนวนอัตรากำลังในการประกอบการขอ กำหนดตำแหน่งได้ทั้งสิ้น ๑.๔๒ คน เทศบาลตำบลหนองหารต้องการเพิ่มอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน เพราะงานพัฒนาชุมชนมีตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนระดับชำนาญการ ปฏิบัติงานอยู่ ๑ อัตรา ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน ซึ่งเป็นระดับที่มีความสามารถ ในการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการบริการ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหารได้สูงสุด และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และทั่วถึง จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนงานด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชนและร่วมปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเทศบาลตำบลหนองหาร เป็นกรปฏิบัติงานในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ หรือมีการจ้างในระบบสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้

๑.๕ การวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน : Benchmark

รายละเอียด	ตามแผนอัตรากำลัง	ที่ปฏิบัติงานจริง
ปลัดเทศบาล	๑ คน	๑ คน
- สำนักปลัดเทศบาล		
ข้าราชการ	๑๐ คน	๙ คน
ลูกจ้างประจำ	๑ คน	๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ คน	๒ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๖ คน	๑๖ คน
	รวม ๒๙ คน	
กองคลัง		
ข้าราชการ	๓ คน	๓
ลูกจ้างประจำ	๑ คน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	- คน	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๓ คน	๓
	รวม ๗ คน	
กองช่าง		
ข้าราชการ	๓ คน	๒ คน
ลูกจ้างประจำ	๑ คน	๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ คน	๑ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๖ คน	๖ คน
	รวม ๑๑ คน	



การวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาลมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลหนองหาร และราชการที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลหนองหารให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติการของเทศบาลตำบลหนองหาร ซึ่งแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๑ ฝ่าย ๙ งาน ในส่วนของงานพัฒนาชุมชนที่ขอกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง หากเทียบกับเทศบาลตำบลเหมืองแก้ว และเทศบาลตำบลริมเหนือ มีส่วนราชการเหมือนกัน และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีจำนวนใกล้เคียงกัน และภารกิจหลักของเทศบาลตำบลหนองหารเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการของประชาชนเป็นงานที่ต้องทำ และเร่งด่วน ดังนั้น เพื่อเป็นการสะท้อนความเหมาะสมของอัตรากำลังในปัจจุบัน ควรปรับเพิ่มอัตรากำลังจำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้น		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	คณงาน (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๔ กองคลัง มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง คณงาน (ช่วยจัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอย) เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา จึงวิเคราะห์ภารกิจและอัตรากำลัง ปริมาณงาน เพื่อประกอบการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหาร : Strategic objective

ภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหารที่ต้องทำตามอำนาจหน้าที่ตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ และการตรวจสอบคุม (๓) จัดหาและสร้างปัจจัยสนับสนุนในการบริหารงานขององค์กร

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กองคลัง เทศบาลตำบลหนองหาร มีภารกิจที่ต้องดำเนินการจัดเก็บค่าธรรมเนียมและขยะมูลฝอยทั่วไปประจำรายเดือน จำนวนตามผู้เข้าร่วมโครงการกำจัดขยะ การนำส่งเงินค่าธรรมเนียมการจัดเก็บขยะทุกวันที่มีการจัดเก็บ การนำส่งใบเสร็จ และสำรวจผู้เข้าร่วมโครงการกำจัดขยะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ นอกจากนี้เทศบาลตำบลหนองหาร อาจมีคำสั่งมอบหมายให้พนักงานชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่เป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ได้ เป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของการจัดเก็บขยะมูลฝอยในพื้นที่ตำบลหนองหารมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปีเนื่องจากจำนวนประชากรเพิ่มขึ้น และพฤติกรรมการใช้บริโภคของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากพื้นที่ ๒๘.๒๘ ตร.กม.พื้นที่การปกครอง ๕ หมู่บ้านที่เทศบาลตำบลหนองหารรับผิดชอบ ประกอบกับใกล้กับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทำให้มีการขยายตัวของหอพัก บ้านจัดสรร การเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุนที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งเป็นแหล่งรวมของกลุ่มคน รวมทั้งประชากรแฝงทั้งหลายหลายอาชีพ ทั้งคนไทยและต่างชาติ ดังนั้นงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยซึ่งมีภารกิจด้านการให้บริการ



ประชาชน เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน ดูแลบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้สามารถ ดำเนินชีวิตในชุมชนได้อย่างมีความสุข

๒.๒ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

จากปัญหาขยะมูลฝอยที่เพิ่มขึ้น งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กองคลัง เทศบาลตำบลหนองหาร ได้เล็งเห็น ความสำคัญของปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่งคนงานทั่วไป (จัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะในตำบลหนองหาร) เพื่อรองรับในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอยในตำบลมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องมีผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญในงานนี้โดยตรง ดังนั้น จึงขอ กำหนดตำแหน่งพนักงาน จ้างทั่วไปขึ้นใหม่ ได้แก่ตำแหน่ง คนงาน (จัดเก็บรายได้ค่าธรรมเนียมเก็บขยะมูลฝอย) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสม กับปริมาณงานและความรับผิดชอบงานต่อไปจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการจัดการและพัฒนาเกี่ยวกับงานจัดการงาน ทั่วไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในขณะนี้ทางงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กองคลัง เทศบาลตำบลหนองหารมี บุคลากร ที่รับผิดชอบเพียง ๒ คน ได้แก่ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ๑ คน และพนักงานจ้าง ๑ คน ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญในงานนี้ หากจะมีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้นควร จะเป็นตำแหน่งพนักงานจ้าง ซึ่งมีค่าตอบแทนทั้งปี จำนวน ๑๐๘,๐๐๐ บาท ค่าครองชีพ ๑๒,๐๐๐ บาท และ ประกันสังคม ๖,๐๐๐ บาท ซึ่งเมื่อรวมค่าใช้จ่ายทั้งปี จำนวน ๑๒๖,๐๐๐ บาท ซึ่งถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายต่อคนต่ำกว่าที่จะ เพิ่มจำนวนข้าราชการซึ่งมีขึ้นเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นทุกปี จำนวน ๖% ดังนั้น เห็นว่ากำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน เพื่อช่วยเหลืองานพัฒนาและจัดเก็บรายได้มีความเหมาะสมแล้ว

๒.๓ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ : Full Time Equivalent

การวิเคราะห์ปริมาณงานโดยใช้การคำนวณกับงานที่ปฏิบัติจริงโดยมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มาก ประกอบกับเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะ และความรู้

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชั้นงาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
๑	จัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอยในครัวเรือนทั้งตำบล	๑๐	๖,๑๕๐	๖๑,๕๐๐	๐.๗๕
๒	สรุปการจัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอย	๖๐	๑,๙๖๖	๑๑๗,๙๖๐	๑.๔๓
๓	ปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมายในกรณี จำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการนอกจากนี้ เทศบาลตำบลหนองหารอาจมีคำสั่งมอบหมายให้ พนักงานชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่เป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบที่ กำหนดไว้ได้	๒๑๐	๑๐	๒,๑๐๐	๐.๐๑
รวม					๒.๑๙



๒.๔ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver

จากการคำนวณปริมาณงานจากข้อ ๒.๓ ได้จำนวนอัตรากำลังในการประกอบการขอ กำหนดตำแหน่งได้ทั้งสิ้น ๑.๑๙ คน เทศบาลตำบลหนองหารต้องการเพิ่มอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา เป็นพนักงานจ้างทั่วไป เนื่องจากเป็นการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ และต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์ ลักษณะงานที่เน้นการให้บริการประชาชน และอำนวยความสะดวก และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหารได้สูงสุด และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

๒.๕ การวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน : Benchmark

รายละเอียด	ตามแผนอัตรากำลัง	ที่ปฏิบัติงานจริง
ปลัดเทศบาล	๑ คน	๑ คน
- สำนักปลัดเทศบาล		
ข้าราชการ	๑๐ คน	๙ คน
ลูกจ้างประจำ	๑ คน	๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ คน	๒ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๖ คน	๑๖ คน
	รวม ๒๙ คน	
กองคลัง		
ข้าราชการ	๓ คน	๓
ลูกจ้างประจำ	๑ คน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	- คน	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๓ คน	๓
	รวม ๗ คน	
กองช่าง		
ข้าราชการ	๓ คน	๒ คน
ลูกจ้างประจำ	๑ คน	๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ คน	๑ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๖ คน	๖ คน
	รวม ๑๑ คน	



การวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาลมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลหนองหาร และราชการที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลหนองหารให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติการของเทศบาลตำบลหนองหาร ซึ่งแบ่งส่วนราชการภายในกองคลัง ออกเป็น ๔ งาน ในส่วนของงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ที่ข้อกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง และภารกิจหลักของเทศบาลตำบลหนองหาร และเร่งด่วน ดังนั้น เพื่อเป็นการสะท้อนความเหมาะสมของอัตรากำลังในปัจจุบัน ควรปรับเพิ่มอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้น		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๔ กองช่าง มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ งานก่อสร้าง กองช่าง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา จึงวิเคราะห์ภารกิจและอัตรากำลัง ปริมาณงาน เพื่อประกอบการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหาร : Strategic objective

ภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหารที่ต้องทำตามอำนาจหน้าที่ตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (๒) การสาธารณสุข โภชนาและการก่อสร้างอื่น ๆ (๓) การสาธารณสุข (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (๕) การควบคุมอาคาร (๖) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

กองช่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักร การรวบรวมประวัติติดตามเครื่องจักร และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย



๓.๒ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

เนื่องจากงานด้านก่อสร้าง มีผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา แต่ยังไม่มีการดำรงตำแหน่ง (ว่าง) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา หากจะมีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้นควรจะเป็นตำแหน่งพนักงานจ้าง ซึ่งมีค่าตอบแทนทั้งปี จำนวน ๑๐๘,๐๐๐ บาท ค่าครองชีพ ๑๒,๐๐๐ บาท และประกันสังคม ๖,๐๐๐ บาท ซึ่งเมื่อรวมค่าใช้จ่ายทั้งปี จำนวน ๑๒๖,๐๐๐ บาท ซึ่งถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายต่อคนต่ำกว่าที่จะเพิ่มจำนวนข้าราชการซึ่งมีขึ้นเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นทุกปี จำนวน ๖% ดังนั้น เห็นว่ากำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เพื่อช่วยเหลืองานก่อสร้างเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา มีความเหมาะสมแล้ว

๓.๓ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ : Full Time Equivalent

การวิเคราะห์ปริมาณงานโดยใช้การคำนวณกับงานที่ปฏิบัติจริงโดยมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มาก ประกอบกับเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะ

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนทั้งหมดหารด้วย ๑,๓๘๐X๖๐
๑	เตรียมความพร้อมของรถให้พร้อมใช้งานตลอดเวลาก่อนออกปฏิบัติงาน	๑๐	๒๔๐	๒,๔๐๐	$\frac{๒,๔๐๐}{๑,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๐๓$
๒	การขับรถออกปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	๓๖๐	๒๔๐	๘๖,๔๐๐	$\frac{๘๖,๔๐๐}{๑,๓๘๐ \times ๖๐} = ๑.๐๔$
๓	การขับรถรับ - ส่งเจ้าหน้าที่	๖๐	๒๔๐	๑๔,๔๐๐	$\frac{๑๔,๔๐๐}{๑,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๑๗$
๔	การขับรถไปรับ - ส่งหนังสือราชการ	๖๐	๒๔๐	๑๔,๔๐๐	$\frac{๑๔,๔๐๐}{๑,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๑๗$
๕	บันทึกการขออนุญาตใช้รถยนต์	๑๐	๗๒๐	๗,๒๐๐	$\frac{๗,๒๐๐}{๑,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๐๙$
๖	จัดบันทึกระยะทางและเวลาการเข้า-ออกของรถยนต์	๕	๗๒๐	๓,๖๐๐	$\frac{๓,๖๐๐}{๑,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๐๔$
๗	ดูแลทำความสะอาดรถยนต์	๖๐	๔๘	๒,๘๘๐	$\frac{๒,๘๘๐}{๑,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๐๓$
๘	ดูแลทำความสะอาดพื้นที่จอดรถยนต์	๓๐	๒๔	๗๒๐	$\frac{๗๒๐}{๑,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๐๑$



๙	การดูแลบำรุงรักษาเบื้องต้น เช่น เชื้อคแรงดันลมยางรถ, เชื้อระดับ น้ำมันเครื่อง, เชื้อค้ำล่างกระจก ฯลฯ	๓๐	๒๔	๗๒๐	$\frac{๗๒๐}{๑,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๐๑$
๑๐	นำรถเข้าเช็กระยะตามกำหนด	๒๔๐๐	๒	๔,๘๐๐	$\frac{๔,๘๐๐}{๑,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๐๖$
๑๑	นำรถเข้าตรวจสภาพและต่อภาษีประจำปี	๒๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	$\frac{๒,๔๐๐}{๑,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๐๓$
๑๒	รายงานการขอ นำรถเข้าซ่อมแซม	๑๘๐	๔	๗๒๐	$\frac{๗๒๐}{๑,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๐๑$
๑๓	รายงานความเสียหายของรถ (กรณีเกิดอุบัติเหตุ)	๑๘๐	๒	๔๘๐	$\frac{๔๘๐}{๑,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๐๑$
๑๔	งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๑๘๐	๑๔๔	๒๕,๙๒๐	$\frac{๒๕,๙๒๐}{๑,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๓๑$
	รวม				๒.๐๒

๓.๔ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver

จากการคำนวณปริมาณงานจากข้อ ๓.๓ ได้จำนวนอัตรากำลังในการประกอบการขอ กำหนดตำแหน่งได้ทั้งสิ้น ๒.๐๒ คน กองช่างมีความต้องการเพิ่มอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหารได้สูงสุด และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และทั่วถึง จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนงานด้านก่อสร้าง และร่วมปฏิบัติงานในการพัฒนา คักยภาพของบุคลากรและเทศบาลตำบลหนองหาร เป็นการปฏิบัติงานในภารกิจหลักและภารกิจรอง เป็นงานที่มี กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ หรือมีการจ้างในระบบสัญญาจ้างและต่อ สัญญาจ้างได้

๓.๕ การวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน : Benchmark

รายละเอียด	ตามแผนอัตรากำลัง	ที่ปฏิบัติงานจริง
ปลัดเทศบาล	๑ คน	๑ คน
- สำนักปลัดเทศบาล		
ข้าราชการ	๑๐ คน	๙ คน
ลูกจ้างประจำ	๑ คน	๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ คน	๒ คน



พนักงานจ้างทั่วไป	๑๖ คน รวม ๒๙ คน	๑๖ คน
กองคลัง		
ข้าราชการ	๓ คน	๓
ลูกจ้างประจำ	๑ คน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	- คน	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๓ คน	๓
	รวม ๗ คน	
กองช่าง		
ข้าราชการ	๓ คน	๒ คน
ลูกจ้างประจำ	๑ คน	๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ คน	๑ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๖ คน	๖ คน
	รวม ๑๑ คน	

การวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน อัตรากำลังของกองช่าง มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เพิ่มขึ้น จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติการกิจดังกล่าวให้สำเร็จ ลุล่วงด้วยความเร็วถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการจากเทศบาลตำบลหนองหาร จึงเห็นควรเพิ่มอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง สังกัดงานก่อสร้าง กองช่าง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน	รวม	ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑.	๓๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๓๙,๖๙๐,๐๐๐ บาท	๔๑,๖๗๔,๕๐๐ บาท

ลูกจ้างประจำ																	
35	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	1	271,200	0	1	1	1	1	1	7,440	7,440	278,640	286,080	293,760	22,600
พนักงานจ้างทั่วไป																	
36	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	
37	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	
38	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	
39	คนงาน	-	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง																	
40	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	1	1	13,320	13,320	451,320	464,640	478,080	33,000
41	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	1	1	355,320	0	1	1	1	1	1	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	26,980
42	นายช่างโยธา	ปจ/พช.	1	0	297,900	0	1	1	1	1	1	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ																	
43	นายช่างโยธา	-	1	1	138,000	0	1	1	1	1	1	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280	19,720
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
44	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	149,040	0	1	1	1	1	1	6,000	6,240	155,040	161,280	167,760	
พนักงานจ้างทั่วไป																	
45	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	
46	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	
47	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	
48	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	
49	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	
50	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	
51	พนักงานขับรถยนต์ (กำหนดเพิ่ม)	-	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดใหม่

4	รวม	51	48	10,083,420	312,000	51	51	+3	0	239,880	252,120	10,569,900	10,806,180	11,045,700
5	ประมาณการประหยัดตอบแทนอื่น 15 %		45									1,585,485	1,620,927	1,656,855
6	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลท้องถิ่น											12,155,385	12,427,107	12,702,555
7	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x 5%)											37,800,000	39,690,000	41,674,500
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี											32.16	31.31	30.48

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มีประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5

เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 และ พ.ศ.2566 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสาธารณสุข และ ได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (36,000,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 37,800,000 บาท = 36,000,000 x 5 % + 36,000,000 = 37,800,000
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (37,800,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 39,690,000 บาท = (37,800,000 x 5 %) + 37,800,000 = 39,690,000
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 (39,690,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 41,674,500 บาท = (39,690,000 x 5 %) + 39,690,000 = 41,674,500

: ข้าราชการลาออก รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุชื่อลูกกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งเดิมสืบทอด, : ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม โดยให้ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหนังสือ สำนักงน ก.จ. , ก.ท. , และ ก.อบต.ควมที่ สทคท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

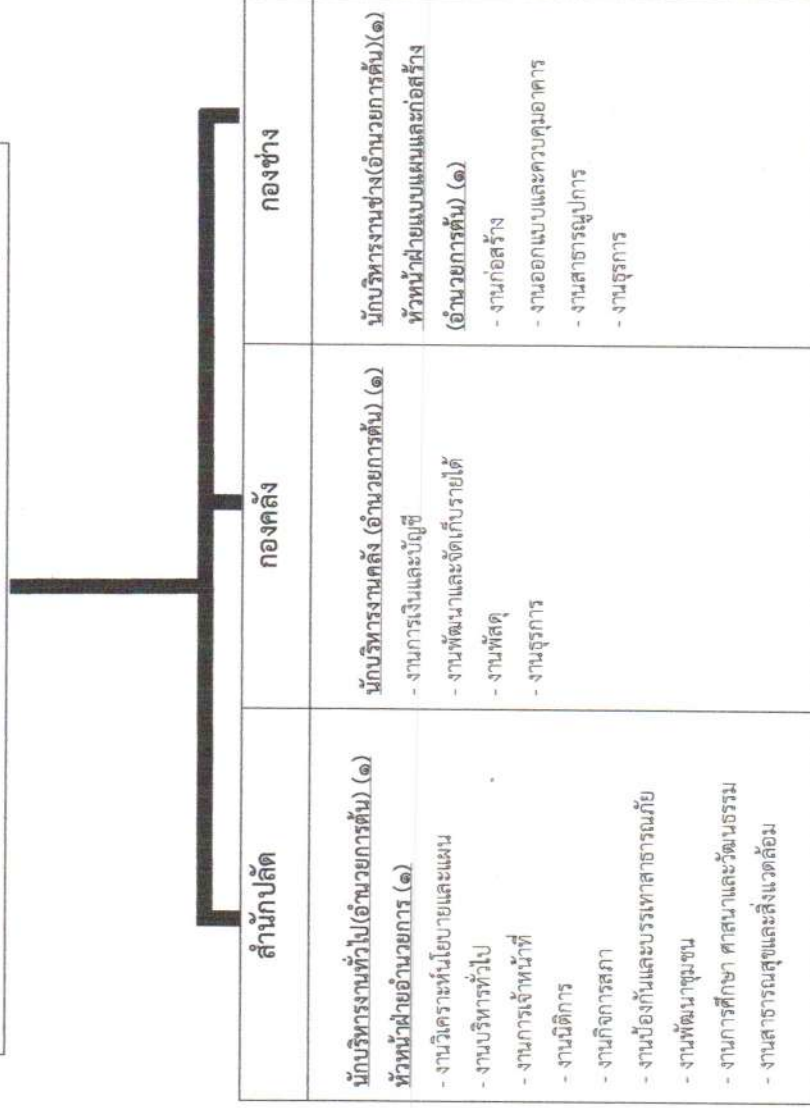
*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูล ในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงผู้ดำเนินการกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการ



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหาร

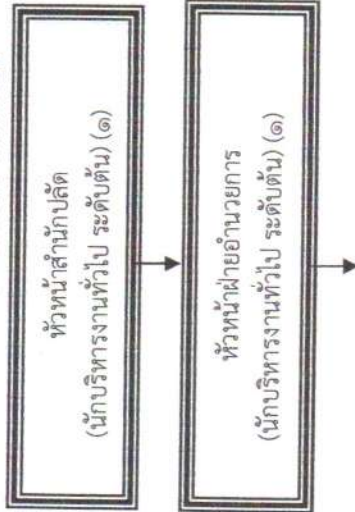
ปลัดเทศบาลตำบลหนองหาร (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๐-๑๐๑๑-๐๐๑





โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด

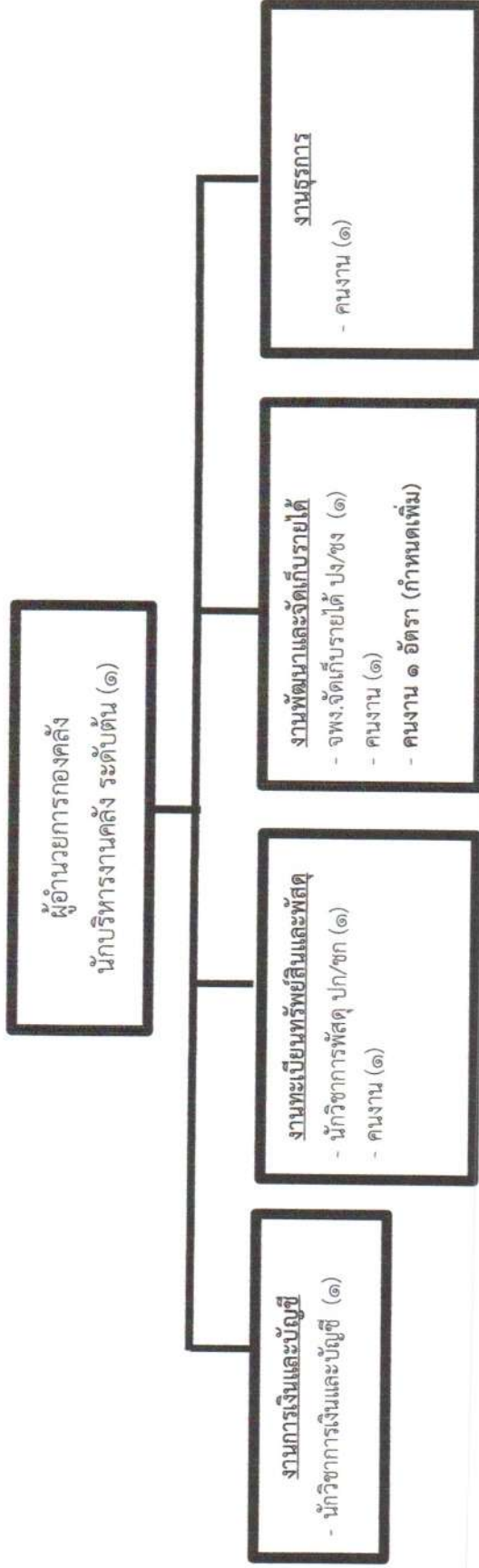


งานบริหารทั่วไป	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานการเจ้าหน้าที่	งานนิติการ	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานกิจการสภา	งานพัฒนาชุมชน
- เจ้าพนักงานธุรการ ลูกจ้างประจำ(๑) - คนตงแต่งตั้งสวน (ภารกิจ) (๑) - ภารโรง(ทั่วไป) (๑) - คนงาน (ทั่วไป) (๔)	- นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปก/ชก (๑)	- นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก (๑)	- นิติกร ปก/ชก (๑)	- นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (๑) - ครู (คศ.๑) (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๕)	- นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก (๑) - คนงาน (๓)	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง (๑) - พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) (๑) - พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) (๑) - พนักงานดับเพลิง (๑) - คนงาน (๑)	-	- นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก (๑) - กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา

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



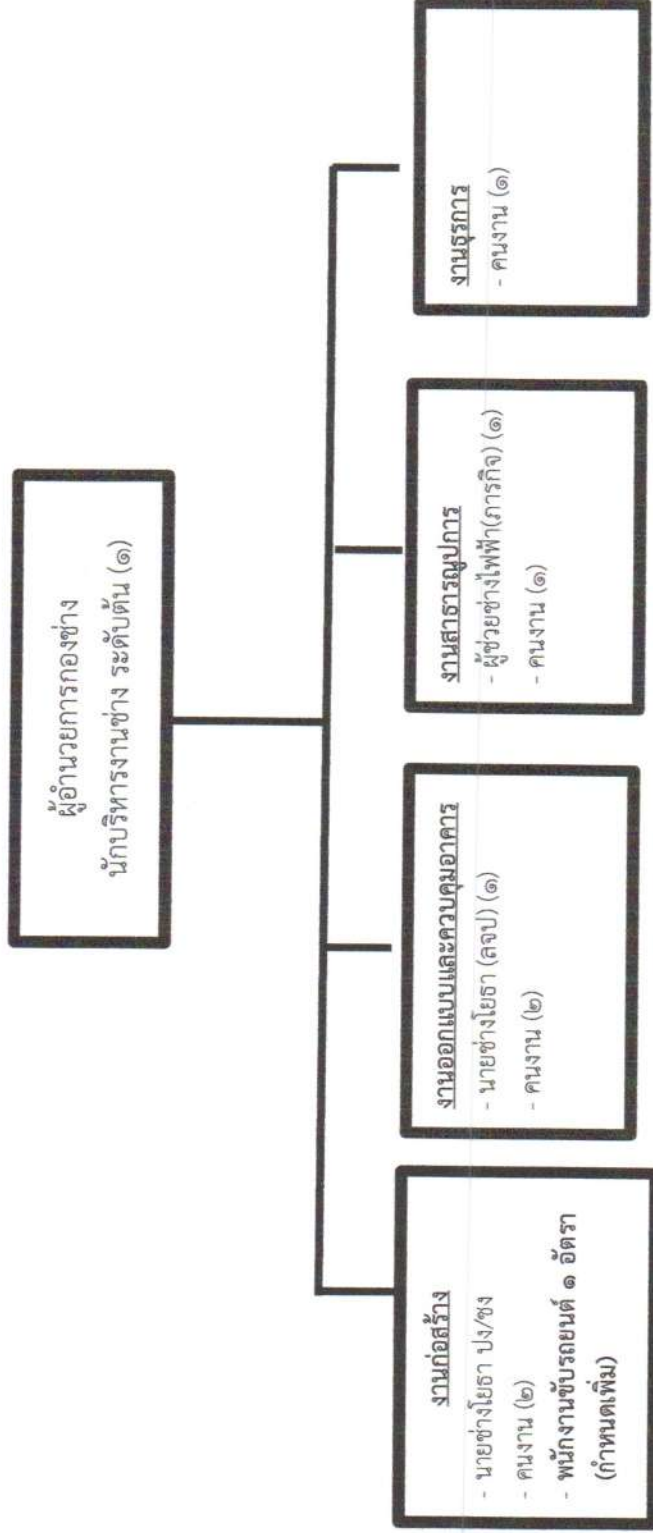
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	๑	-	๔



โครงสร้างการอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-	๑	๑	๑	๗

11. การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (x12)		
1	นายวีระชัย กระจ่างทอง	ปริญญาโท	13-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	13-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	608,040	84,000	84,000	776,040
สำนักปลัดเทศบาล												
2	นางอัญชลี พิมพ์สาร	ปริญญาโท	13-2-01-2101-001	หน.สำนักปลัด	ต้น	13-2-01-2101-001	หน.สำนักปลัด	ต้น	429,240	42,000	-	471,240
3	(ว่าง)	ปริญญาโท	13-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	13-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	382,560	18,000	-	400,560
4	นางอนงค์ มุลดี	ปริญญาโท	13-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์ฯ	ปก	13-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์ฯ	ปก	323,040	-	-	323,040
5	นางกัญฐิณี วงศ์คำปัน	ปริญญาโท	13-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	13-2-01-3103-002	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	402,720	-	-	402,720
6	น.ส.กรวิมล พลดวงคำ	ปริญญาโท	13-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	13-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	369,480	-	-	369,480
7	นางสาวอัญญา สุภกิจเจริญ	ปริญญาโท	13-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	13-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	356,160	-	54,000	410,160
8	น.ส.จิราพรรณ กันใจวิน	ปริญญาโท	13-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	13-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	329,760	-	-	329,760
9	นายศิริราช บุญรัตน์กุล	ปริญญาโท	13-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	13-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	207,480	-	-	207,480
10	ตีเภอกอุดม กาศีป	ปริญญาตรี	13-2-01-3803-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	13-2-01-3803-002	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	375,120	-	-	375,120
11	นางสร้อยญา ศรีไชวงศ์	ปริญญาตรี	13-2-0822-255-28	ครู	คศ.1	13-2-0822-255-28	ครู	คศ.1	248,400	-	-	248,400
ลูกจ้างประจำ												
12	นางลินจง ไชยระวี	ม.6	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	207,240	-	-	207,240
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
13	นายพิสิทธิ์ รมไพรินทร์	ม.6	-	พนักงานเครื่องจักรกลขนาดบ	-	-	พนักงานเครื่องจักรกลขนาดบ	-	166,080	-	-	166,080
14	(ว่าง)	ม.6	-	คนตักแต่งสวน	-	-	คนตักแต่งสวน	-	157,680	-	-	157,680

ลูกจ้างประจำ										
35	น.ส.ศุคนธา สุรังสิตมันต์กุล	ปริญญาตรี	-	นวก.เงินและบัญชี	-	นวก.เงินและบัญชี	-	271,200	-	271,200
36	น.ส.คลยา วงศ์หาญ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
37	น.ส.วราภรณ์ ศรีธิ	ปวส.	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
38	ว่าที่ ร.ต.หญิง กนกพร บุญมา	ปวส.	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
39	กำหนดเพิ่ม (ว่าง) ๑๕๕๘	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
กองช่าง										
40	นายเอกสิทธิ์ ดนยอม	ปริญญาตรี	13-2-05-2103-001	ผอ.กองช่าง	ต้น	ผอ.กองช่าง	ต้น	396,000	42,000	438,000
41	นายอนุชา ทาเท	ปริญญาตรี	13-2-05-2103-002	หน.ฝ่ายแบบแผนฯ	ต้น	วิศวกรโยธา	ป/ก/ชก	355,320	-	355,320
42	(ว่าง)	-	13-2-05-4701-001	นายช่างโยธา (001)	ชง.	นายช่างโยธา (001)	ป/ง/ชง	297,900	-	297,900
ลูกจ้างประจำ										
43	นายณัฐวุฒิ ดวงสมบูรณ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000	-	138,000
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
44	นายจักรพันธ์ จันออน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	149,040	-	149,040
พนักงานจ้างทั่วไป										
45	นายบุญเลิศกษณ์ บุญลอย	ปวส.	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
46	นายธีรพัฒน์ อุดมระวี	ป.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
47	นายเจริญศักดิ์สิน	ป.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
48	นายวณัฏกร อำพันธ์ศรี	ปวส.	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
49	นายชัยณรงค์ จุณปุ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
50	นายจิรานุวัฒน์ กันทรศ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
51	(ว่าง) กำหนดเพิ่ม	-	-	พนักงานชั่วคราว	-	พนักงานชั่วคราว	-	108,000	-	108,000

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองหาร กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี 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 การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลหนองหารมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. ทำให้เทศบาลตำบลหนองหาร สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

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

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

ประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหนองหารเล็งเห็นว่ามีควมสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหนองหาร ประกอบด้วย

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

เทศบาลตำบลหนองหาร ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

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

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

จูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลหนองหาร กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

- ๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
- ๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
- ๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองหาร จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหาร โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองหาร มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร 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 ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี เทศบาลตำบลหนองหาร ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภท อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบาย ผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลหนองหาร คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัย (อนามัยถ้ำยอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลหนองหาร เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองหาร ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลหนองหาร เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลตำบลหนองหาร จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลหนองหาร ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหาร ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของเทศบาลตำบลหนองหาร

เทศบาลตำบลหนองหาร ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลหนองหาร ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลหนองหารในทุกกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลหนองหาร เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหนองหาร ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลหนองหารทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลหนองหาร ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ของเทศบาลตำบลหนองหาร

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิตินิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทาง
ดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุ่ง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า
ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพ
ของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตาม
กฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ
และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ
สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา
อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด
เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการ
เลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการ
วิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตาม
หลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและ
ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค
ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค
หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือ
กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่
ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่
โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบทจตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบทจตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตาม เป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวย ต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วย ความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุก ประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อ สงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบ ด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะ ดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีใน

หน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อนองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อนองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้ และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วย กฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหาร จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหาร ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลหนองหาร โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถาม ให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหาร จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลหนองหาร หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลหนองหาร ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหาร จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.//(๒๕๕๓)//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.กทจ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖