

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. 2567-2569)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2



เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด
อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับว่ามีความสำคัญต่อประชาชนเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการแสดงถึงความมีศักยภาพในการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล ซึ่งมีหน้าที่ต้องดำเนินการและอาจดำเนินการตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมากำหนดไว้

ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและการสรรหาพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลนั้น เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลที่ต้องจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อกำหนดหน้าที่ให้สอดคล้องตามภารกิจที่กฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ทำและอาจทำได้ ในการให้บริการแก่ประชาชน และขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.นม.) ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขคณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.ท.) กำหนด เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	8
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	10
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	19
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	19
9. สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ปรับปรุงครั้งที่ 2	29
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	30
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	38
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	44
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	49

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2
- ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ม. 35
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2

1. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด และคณะกรรมการกลางข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ กำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จ.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- 2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติ เทศบาลตำบล พ.ศ.2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542
- 2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.นม.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เหมาะสม
- 2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ให้เหมาะสม
- 2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบล มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- 2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ซึ่งนายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียดเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ดังนี้

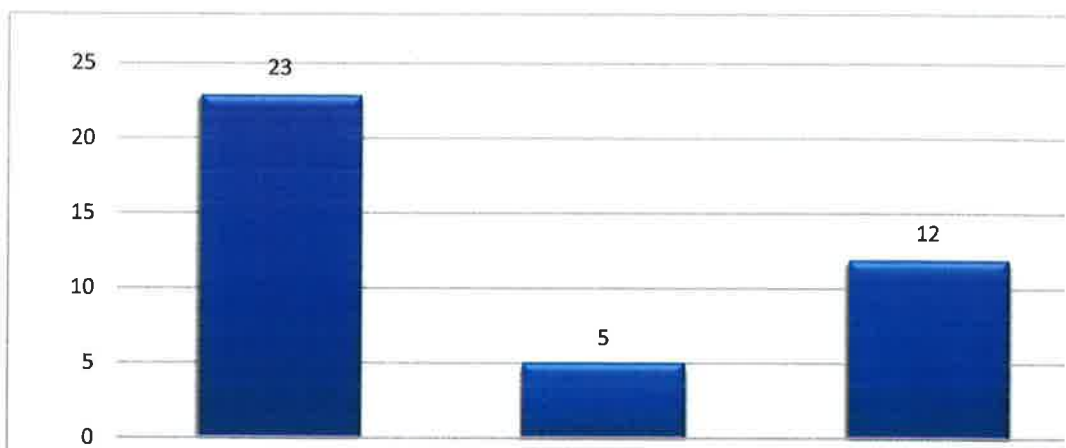
พนักงานเทศบาล: ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาล ไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล, รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้นหลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดเป็นเทศบาลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนใน เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด



3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ สายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบายอำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ

ใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายการวางรักษาพยาบาลให้บริการสาธารณสุขอนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุขฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุขฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมการฝึกอาชีพและกลุ่มอาชีพในชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องความสามารถทางวิชาการในการ ทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน ภายใต้การกำกับแนะนำตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลัง : Supply pressure โดยการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึง ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาดำเนินการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและ มีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด โดยพิจารณาความเหมาะสมของการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

- 1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คิดเป็นร้อยละ 34.10
- 2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คิดเป็นร้อยละ 33.76
- 3) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 คิดเป็นร้อยละ 32.57

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า มีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

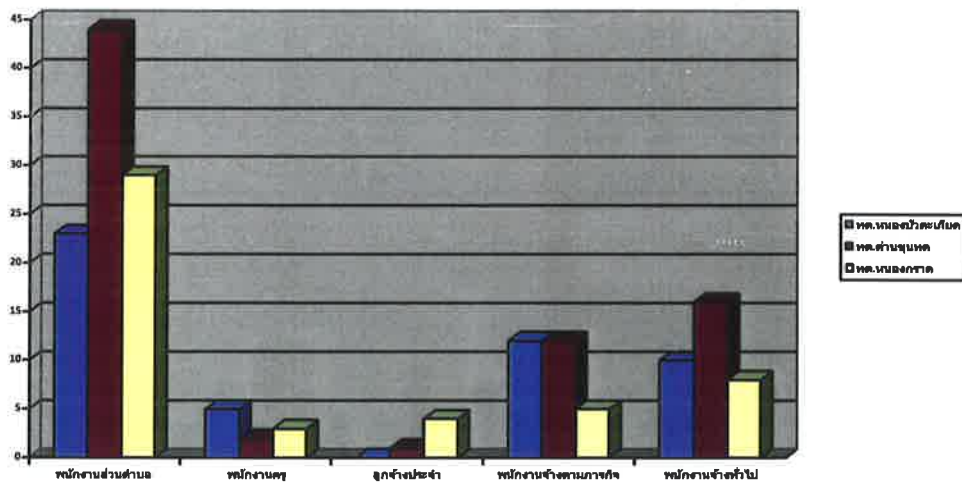
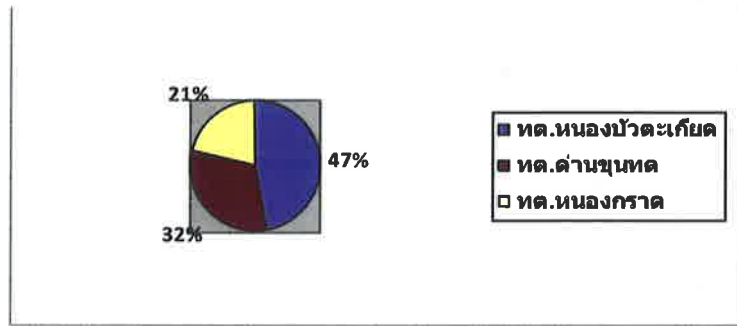
- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด และงานบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลด่านขุนทด และเทศบาลตำบลหนองกรด ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละเทศบาล ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลด่านขุนทด และเทศบาลหนองกรด ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกันคือเป็นเทศบาลขนาดกลาง

เปรียบเทียบจำนวนประชากร



1 แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์ประกอบโครงสร้างส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียงกัน

ที่	ชื่อ อปท.	จำนวนประชากร	พนักงานเทศบาล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
1	ทต.หนองบัวตะเกียด	8,745	23	5	0	12	10
2	ทต.ด่านขุนทด	5,927	44	2	1	12	16
3	ทต.หนองกรด	3,982	29	3	4	5	8

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด เทศบาลตำบลด่านขุนทด และเทศบาลตำบลหนองกรด ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงาน

แล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเกลี้ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2567-2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบแข่งขันและทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 ให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด มีความครบถ้วน เทศบาลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (2) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก
- (3) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (4) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (5) ปัญหาน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร
- (6) ปัญหาไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค

ความต้องการ

- (1) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (2) ก่อสร้างถนนในพื้นที่ทางการเกษตร ระหว่างหมู่บ้านเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (3) การจัดระบบประปาให้ได้มาตรฐานเพื่อการอุปโภค-บริโภคในพื้นที่
- (4) จัดหาแหล่งน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค
- (5) การจัดให้มีบริการอินเทอร์เน็ตสาธารณะอย่างทั่วถึง

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (2) ปัญหาเรื่องที่ทำกิน
- (3) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (4) ขาดเงินทุนหมุนเวียน
- (5) ปัญหาขาดความรู้ ประสบการณ์ของการรวมกลุ่มอาชีพ

ความต้องการ

- (1) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ เพื่อเพิ่มรายได้
- (2) ประสานหน่วยงานราชการฝึกอบรมอาชีพให้ความรู้ ด้านวิชาการ และศึกษาดูงาน แก่ประชาชน

- (3) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางการเพิ่มรายได้
- (4) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน

4.3 ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- (2) ปัญหาขาดความรู้ในเรื่องของอนามัยพื้นฐาน
- (3) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- (4) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคโควิด-19 ฯลฯ

ความต้องการ

- (1) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- (2) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- (3) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- (4) รณรงค์เรื่องโรคไข้เลือดออก และโรคติดต่อโควิด-19 ให้กับประชาชน

4.4 ด้านน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคเพื่อการเกษตร

สภาพปัญหา

- (1) การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- (2) ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่พอเพียง

ความต้องการ

- (1) จัดหาแหล่งน้ำสำหรับการสำหรับอุปโภค - บริโภคให้เพียงพอในฤดูแล้ง
- (2) ระบบประปาหมู่บ้านที่ได้มาตรฐาน

4.5 ด้านขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- (2) ขาดโอกาสทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการ

- (1) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- (2) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน
- (3) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาياهาสเหตุต่าง ๆ
- (4) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.6 ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย
- (2) คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

ความต้องการ

- (1) จัดตั้งกลุ่มเยาวชน จัดฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- (3) ขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

4.7 ด้านการบริหารและการจัดการของเทศบาล

สภาพปัญหา

- (1) ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ยังไม่มีความเข้มแข็งแบบยั่งยืน
- (2) บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- (3) บุคลากรทั้งภาคบริหารและภาคปฏิบัติยังขาดความรู้ความเข้าใจในบางเรื่อง

ความต้องการ

- (1) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี,กลุ่มอาสา
- (2) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (3) จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- 1.2 ปัญหาการไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตสาธารณะไม่พอเพียง
- 1.3 ไฟฟ้าสาธารณะไม่พอเพียง

2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

-ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

- 2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

3. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- 3.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- 3.2 ปัญหาขาดความรู้ในเรื่องของอนามัยพื้นฐาน
- 3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- 3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคโควิด-19 ฯลฯ

4. ปัญหาน้ำกิน น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- 4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- 4.2 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่พอเพียง

5. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- 5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- 5.2 ขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในและนอกระบบการศึกษา

6. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- 6.1 ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย
- 6.2 คลองตื้นเขิน มีการไหลของดินโคลนทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

7. ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

- 7.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ยังไม่มีความเข้มแข็งแบบยั่งยืน
- 7.2 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- 7.3 บุคลากรทั้งภาคบริหารและภาคปฏิบัติยังขาดความรู้ความเข้าใจในบางเรื่อง

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ยังได้เน้นให้คน

เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทาง ในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ใช้เทคนิค Swot เข้ามา ช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาใน เขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ใน การดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น “โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุม มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวเลื่องลือ ยึดถือเศรษฐกิจพอเพียง ” ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดย สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ยุทธศาสตร์ พระราชบัญญัติเทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน ดังนี้

5.1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (3) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (4) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (6) การสาธารณูปการ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน ในเขตเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ให้มี ความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน ความคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ
2. ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ ฝ่ายน้ำล้น ขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงสระ ฯลฯ
3. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา
4. ก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์ / ติดตั้งและซ่อมแซมเสียงตามสาย

ตัวชี้วัด

1. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ
2. จำนวนก่อสร้าง ขุดลอก อ่างเก็บน้ำ ลำห้วย หนอง คลอง บึงสระ ฯลฯ
3. จำนวนก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา
4. จำนวนก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์ / ติดตั้งและซ่อมแซมเสียงตามสาย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองช่าง เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งเน้นในการก่อสร้างและซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดให้มีความสะดวกและมีมาตรฐาน โดยเฉพาะการคมนาคมขนส่งให้กับเกษตรกรในพื้นที่ เพื่อพัฒนาระบบเศรษฐกิจเชิงการเกษตร ขยายเขตไฟฟ้า ประปา มีน้ำใช้เพื่อการเกษตร การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งในกองช่าง เพื่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนานโยบายของผู้บริหาร ดังนี้

กองช่าง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 3 อัตรา

5.2 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (3) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (6) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนภายในชุมชนเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และแก้ไขปัญหาความยากจน ผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรมประชาชนรู้จักแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ประกอบอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชน ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาความยากจนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมให้พึ่งตนเองได้

แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการชุมชน สังคม และคุณภาพชีวิต
2. การพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
3. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสาธารณสุข สุขภาพและอนามัย
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติด

ตัวชี้วัด

1. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษา
2. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
3. จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ
4. จำนวนประชากรที่เข้าสู่ระบบสวัสดิการชุมชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองสวัสดิการสังคม เป็นเจ้าภาพหลัก สำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ร่วมกัน

5.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีกินดี การบริการด้านสาธารณสุข การสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย รวมถึงการศึกษาและเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย จึงเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเหมาะสมเต็มวัยและเต็มศักยภาพ และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล และนโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

กองสวัสดิการสังคม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 3 อัตรา
สำนักปลัดเทศบาล มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 8 อัตรา
กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 1 อัตรา ตามโครงสร้าง
ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 1
อัตรา

5.4 ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (4) การผังเมือง
- (5) การจัดให้มีที่จอดรถ
- (6) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (7) การควบคุมอาคาร

เป้าหมาย

เพื่อให้ข้อมูลการเกิดสาธารณภัยในท้องถิ่น เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ดินถล่ม อาคารถล่ม ภัยจากภัยแล้ง ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย ภัยจากอากาศยาน ภัยแล้ง เป็นต้น มาวิเคราะห์หาแนวทางป้องกัน หรือลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น และได้รับความเสียหาย อย่างร้ายแรง จากเหตุสาธารณภัยดังกล่าว ดังนั้นควรหาแนวทางป้องกันและกำหนดแผนงานไว้ในแผนพัฒนาสามปี

แนวทางการพัฒนา

1. การรักษาความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ
2. จำนวนประชาชนที่เข้ารับการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- สำนักปลัดเทศบาล เป็นเจ้าภาพหลัก

ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มุ่งเน้นการพัฒนาส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการจัดการสาธารณะ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมในการป้องกันการเกิดเหตุสาธารณภัย จัดหาสถานที่ และอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัยในพื้นที่ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ดินถล่ม อาคารถล่ม ภัยจากภัยแล้ง ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย ภัยจากอากาศยาน ภัยแล้ง เป็นต้น และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด และนโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

สำนักปลัด มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 8 อัตรา

5.5 ยุทธศาสตร์การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (3) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการในชุมชน
- (4) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (5) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (6) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

เป้าหมาย

เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และแก้ไขปัญหาความยากจน ผลិតทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรม ประชาชนรู้จักแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ประกอบอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชน ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาความยากจนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น และได้รับบริการสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร
2. พัฒนางานด้านการส่งเสริมด้านอาชีพ

ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการเกษตรและอาชีพ
2. จำนวนประชาชนที่ได้รับการแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรและอาชีพ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองสวัสดิการสังคม เป็นเจ้าภาพหลัก สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองการศึกษา ร่วมกันยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และแก้ไขปัญหาความยากจน ผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรม ประชาชนรู้จักแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ประกอบอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชน ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาความยากจนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นและได้รับบริการสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด และนโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

กองสวัสดิการสังคม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 3 อัตรา

สำนักปลัด มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 8 อัตรา

กองคลัง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 4 อัตรา

กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 1 อัตรา

5.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (1) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

เป้าหมาย

เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ของเทศบาล
แนวทางการพัฒนา

๑. งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชากรที่ร่วมโครงการ
๒. จำนวนครัวเรือนที่มีถังขยะใช้และกำจัดขยะด้วยตัวเอง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นเจ้าภาพหลัก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ นับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ ซึ่งที่ผ่านมาในอดีตประเทศไทยเคยมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ มีสภาพแวดล้อมที่ดี แต่ปัจจุบันพบว่าทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย และใช้ประโยชน์อย่างสิ้นเปลืองไม่คุ้มค่า เกิดความสูญเสียทางดุลยภาพของระบบนิเวศส่งผลกระทบต่อมนุษย์ในที่สุด เพื่อมิให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายไปมากกว่านี้ จึงจำเป็นที่เราจะต้องร่วมมือกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะป่าไม้และแม่น้ำ ซึ่งถือเป็นต้นกำเนิดของ “พลังงาน” และต้นทางของ “ชีวิต” เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดเล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว และตระหนักดีว่าการปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชนและเยาวชน เป็นหนทางที่จะดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติไว้ได้ยืน ยาวที่สุด เพราะประชาชนและเยาวชนจะเป็นกำลังสำคัญในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติต่อไปในอนาคต โดยการพัฒนาสู่องค์กรรวมใหญ่ๆ จะต้องพัฒนาที่ครอบครัวก่อน แล้วก้าวเข้าสู่ชุมชน จัดขยะในชุมชน หมู่บ้าน ปรับภูมิทัศน์ สร้างสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ สะอาด และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด และนโยบายผู้บริหารของเทศบาล จึงได้วิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตรากำลังอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด เพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 1 อัตรา

5.7ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (4) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม
- (5) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

เป้าหมาย

เพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

1. สนับสนุนและส่งเสริมการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

1. จำนวนการจัดงานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. จำนวนประชาชนและหมู่บ้านที่ร่วมจัดงานประเพณี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองการศึกษา เป็นเจ้าภาพหลัก

ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด และนโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้
กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 1 อัตรา

5.8 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการภารกิจของส่วนราชการ และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (4) การให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมาย

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (4) การให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาคุณภาพการเมืองการบริหารให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการที่ดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องความต้องการของประชาชน
2. จำนวนประชาชนที่ได้รับความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการ
3. จำนวนบุคลากรท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
4. จำนวนหน่วยงานอื่นที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- สำนักปลัดเทศบาล เป็นเจ้าภาพหลัก และทุกส่วนราชการ ร่วมกัน

ยุทธศาสตร์นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ภาคราชการ ประชาชนและหน่วยธุรกิจอื่นในชุมชนเพื่อให้เกื้อหนุนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด และนโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 8 อัตรา

กองคลัง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 4 อัตรา

กองช่าง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 3 อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์จำนวนที่มีอยู่เดิม 1 อัตรา

กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 1 อัตรา
กองสวัสดิการสังคม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 3 อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 1 อัตรา
จากการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด โดยคำนึงถึงภาระ
ค่าใช้จ่ายของ เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ไม่เกินร้อยละ 40 เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 โดยพิจารณาตามยุทธศาสตร์การ
พัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร

การวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง
ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ
ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ
ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก
สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหา
โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ
บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด
(ระดับตัวบุคคล)

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknes : W)
1. มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์ 2. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม 3. มีวิถีการดำเนินชีวิตของชาวบ้านที่ยังคงรักษาไว้ และสืบต่อไป 4. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้มากที่สุด 5. มีอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ประเพณี วัฒนธรรมและ แหล่งเที่ยวธรรมชาติที่สามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ ด้านการท่องเที่ยวได้ 6. มีความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม ต่างๆ ในชุมชนอย่างดี	1. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ทั่วถึง 2. ขาดความรู้ความเข้าใจในอาชีพเสริม 3. งบประมาณมีจำนวนจำกัดและขาดการสนับสนุน งบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ 4. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลาย สิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น 5. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน 6. ช่วงฤดูฝนจะมีฝนตกหนักและในช่วงฤดูแล้งจะมี สภาวะอากาศที่แล้งยาวนาน

<p>7. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาสู่สินค้า OTOP เพื่อสร้างรายได้ให้กับครอบครัว</p> <p>8. มีแผนพัฒนาเทศบาลและการบริหารงบประมาณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจน</p> <p>9. มีสินค้าทางการเกษตรที่มีชื่อเสียง เช่น มันสำปะหลัง อ้อย ข้าว</p>	<p>7. เกษตรกรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน</p> <p>8. ผลผลิตพืชที่สามารถพัฒนาเป็นรายได้เสริมยังไม่ได้ รับการพัฒนาผลผลิตพืชที่มีรูปแบบ ทันสมัย ตรงตามความต้องการของตลาด</p> <p>9. เกษตรกรยังต้องอาศัยธรรมชาติในการกำหนดผลผลิต และขาดอุปกรณ์ที่เหมาะสม ทันสมัย</p> <p>10. ประชาชนยังมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ</p> <p>11. ประชาชนส่วนมากอพยพแรงงานออกนอกพื้นที่</p> <p>12. มีพื้นที่พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการได้</p>
--	--

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
<p>1. มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>2. ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ</p> <p>3. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท ภารกิจหน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี</p> <p>4. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>5. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ป่าไม้ ฟื้นฟู ผืนดิน และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น</p>	<p>1. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>2. เกิดปัญหาภัยแล้งยาวนาน ทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค - บริโภค ในช่วงฤดูแล้งและ ฝนจะตกหนักในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย ดินโคลนถล่ม</p> <p>3. ปัญหาสังคมในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาโรคติดต่อต่างๆ ปัญหาด้านสังคมต่างๆ และยาเสพติด</p> <p>4. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>5. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น</p> <p>6. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม</p> <p>7. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น</p> <p>8. วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ</p> <p>9. สภาพการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 จำนวน 7 ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.นม.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กอง 1 หน่วย ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567 - 2569 เดิมได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา, กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 76 อัตรา การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง

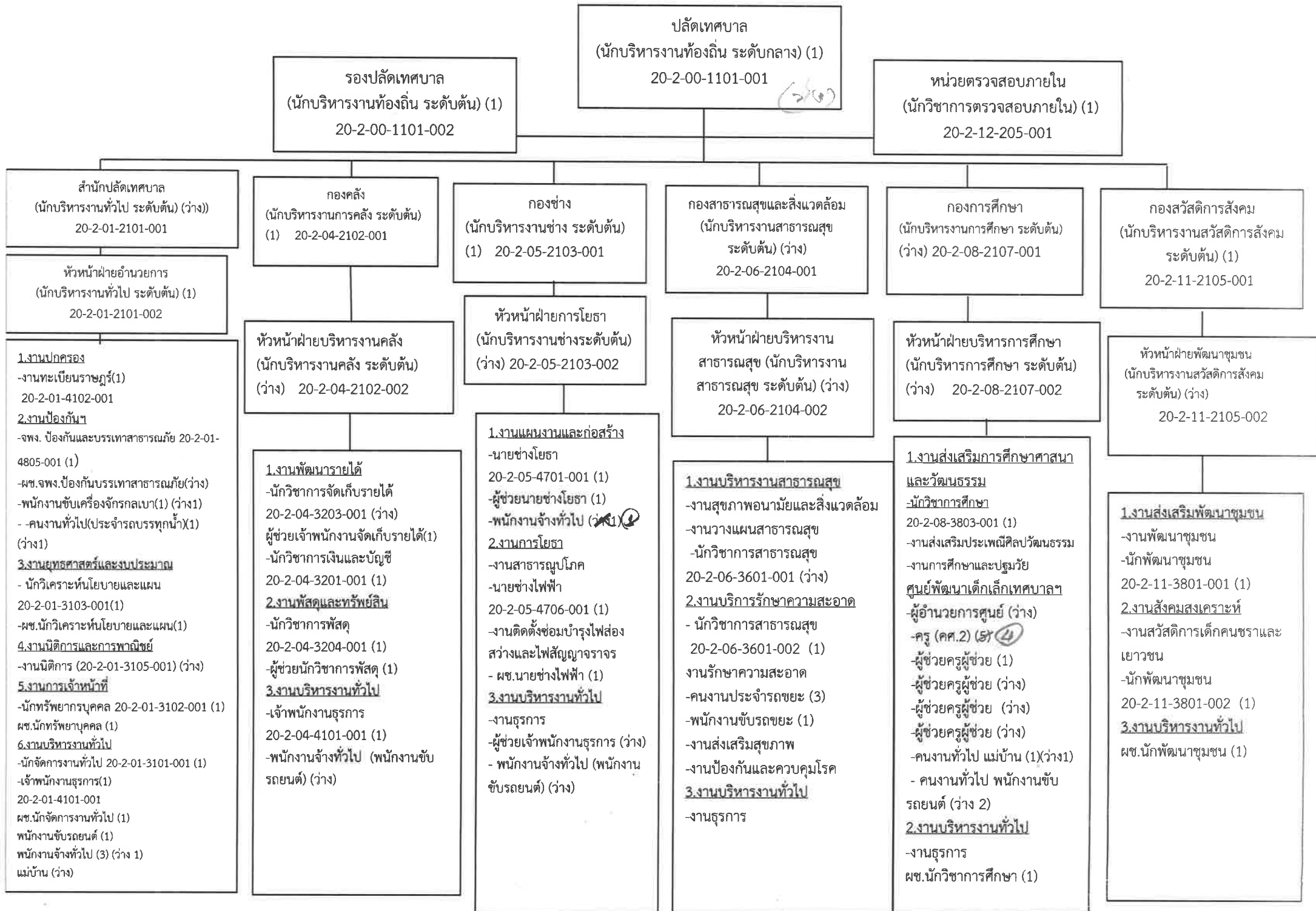
จากการที่เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดโครงสร้างออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 - 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 - 2569)	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัดเทศบาล. 1.1 งานราชการทั่วไป <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานการเลือกตั้ง- งานการประชุม- งานประชาสัมพันธ์- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน- งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี 1.2 งานบริหารงานบุคคล <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง- งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุง	1. สำนักงานปลัดเทศบาล. 1.1 งานราชการทั่วไป <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานการเลือกตั้ง- งานการประชุม- งานประชาสัมพันธ์- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน- งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี 1.2 งานบริหารงานบุคคล <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง- งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้าง	

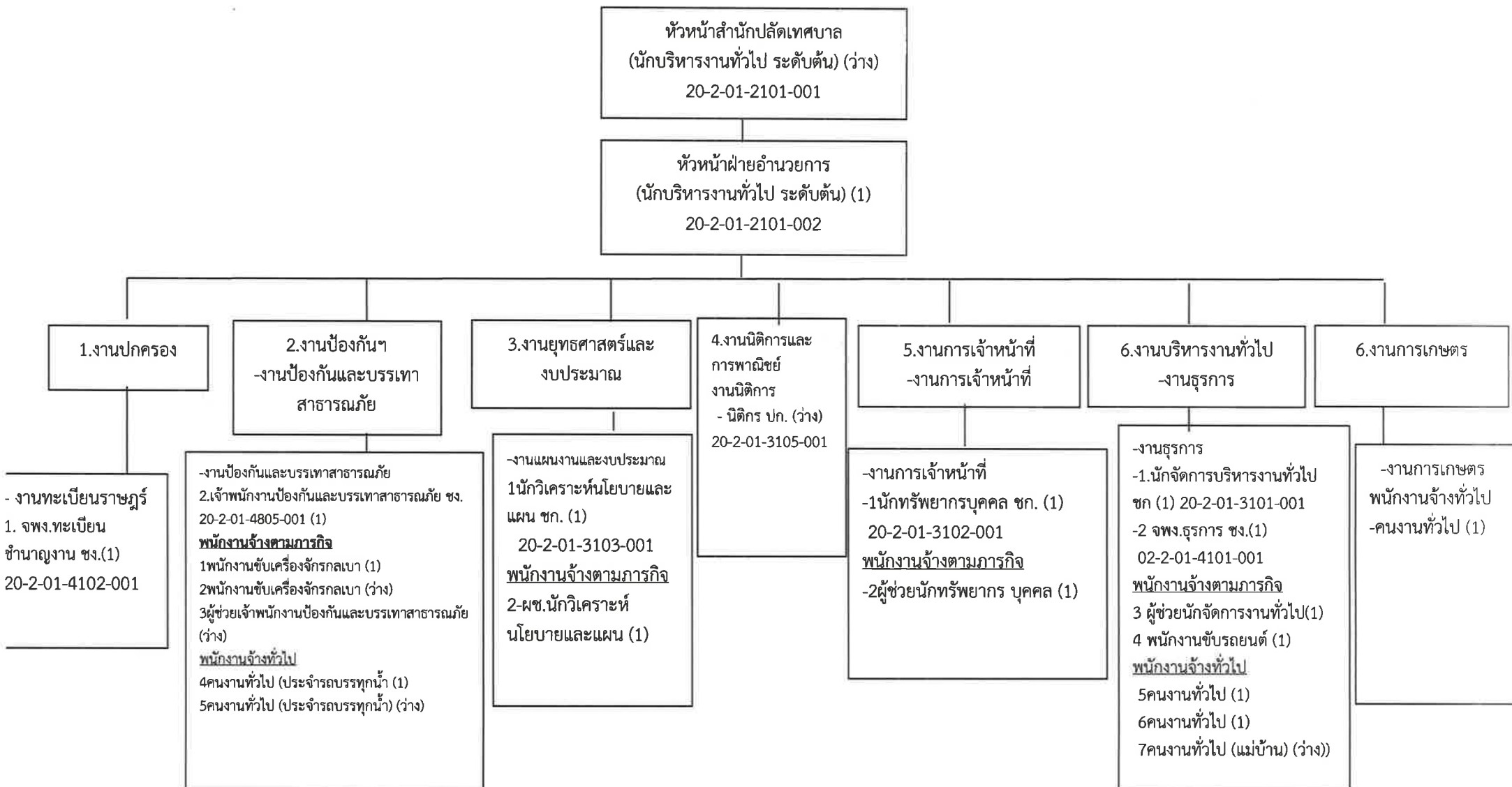
<p>โครงสร้างส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย - งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 	<p>ส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย - งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 	
<p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล - งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสารสนเทศ <p>1.4 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นๆ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ <p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานตรวจสอบยานพาหนะ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค <p>1.6 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร <p>1.7 งานกิจการสภาเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล - งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสารสนเทศ <p>1.4 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นๆ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ <p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานตรวจสอบยานพาหนะ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค <p>1.6 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร <p>1.7 งานกิจการสภาเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	

<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุก-ประเภท- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบบัญชี- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี- งานนำส่งเงิน- งานแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>2.4 งานเกี่ยวกับจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนคุม- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>- งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบการก่อสร้าง- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ- งานเกี่ยวกับการประปา- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง- งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม- งานประสานกิจการประปา- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานระบายน้ำ	<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุก-ประเภท- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบบัญชี- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี <p>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี- งานนำส่งเงิน- งานแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>2.4 งานเกี่ยวกับจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนคุม- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>- งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบการก่อสร้าง- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ- งานเกี่ยวกับการประปา- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง- งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม- งานประสานกิจการประปา- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานระบายน้ำ	
---	---	--

<p>5.2 <u>งานโรงเรียน/ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน- งานการจัดการศึกษาปฐมวัย- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา <p>5.3 <u>งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น- งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน <p>6. <u>กองสวัสดิการสังคม</u></p> <p>6.1 <u>งานพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน- งานจัดระเบียบชุมชน- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานทั่วไป <p>6.2 <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลเด็ก สตรี เยาวชนและผู้สูงอายุ- งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ- งานสงเคราะห์ เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย- งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว- งานการจัดสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน- งานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานทั่วไป <p>7. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน	<p>5.2 <u>งานโรงเรียน/ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน- งานการจัดการศึกษาปฐมวัย- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา <p>5.3 <u>งานการเงินและงานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานการบัญชี <p>5.4 <u>งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น- งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน <p>6. <u>กองสวัสดิการสังคม</u></p> <p>6.1 <u>งานพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน- งานจัดระเบียบชุมชน- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานทั่วไป <p>6.2 <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลเด็ก สตรี เยาวชนและผู้สูงอายุ- งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ- งานสงเคราะห์ เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย- งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว- งานการจัดสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน- งานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานทั่วไป <p>7. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน
---	--

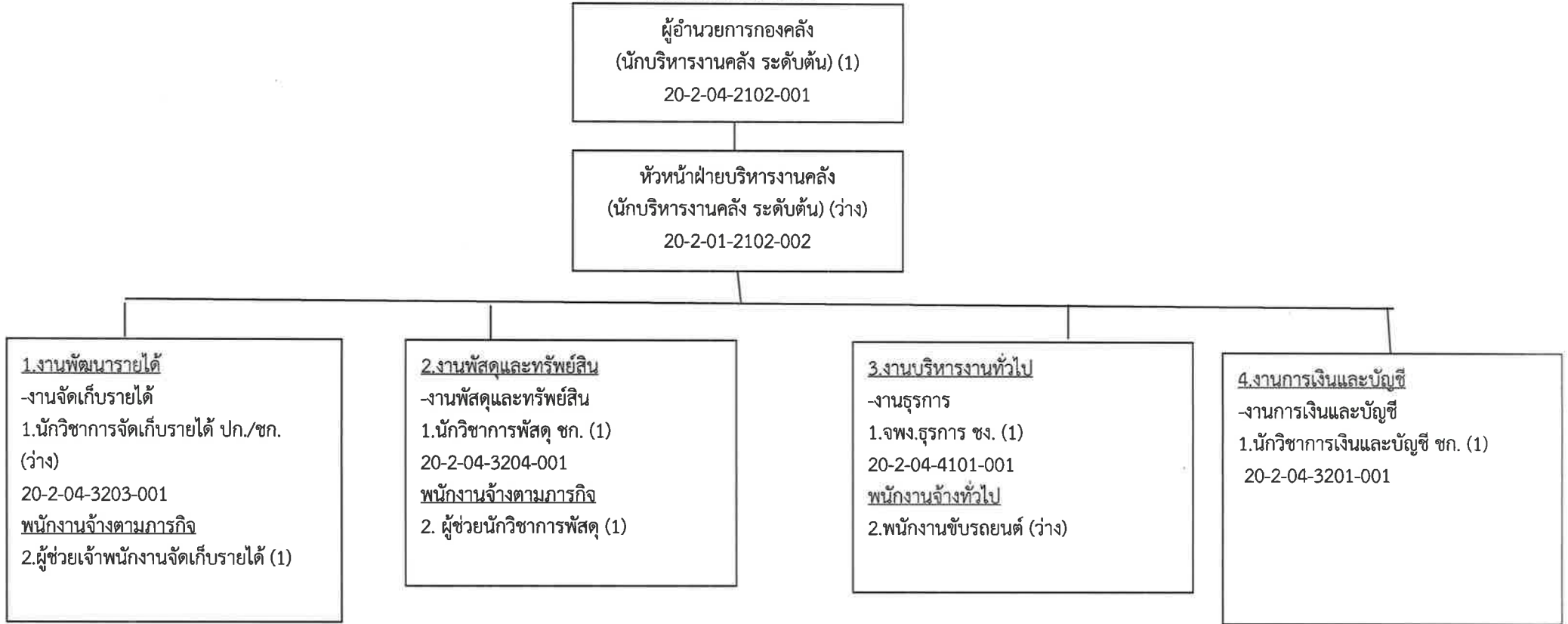


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	3	-	-	3	-	-	1	-	-	7/9	-	5/7	4/7	16/23

โครงสร้างกองคลัง



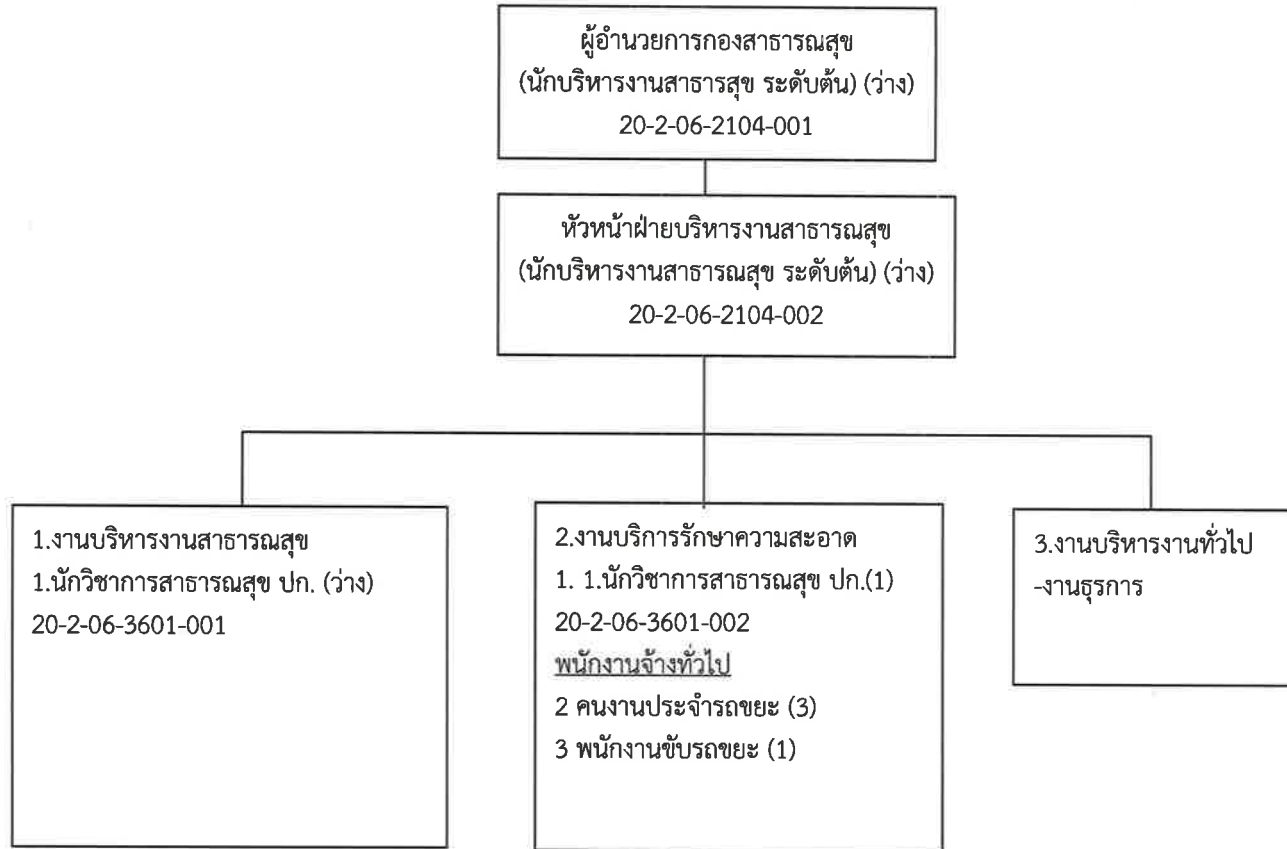
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-	4/6	-	2/2	-/1	6/9

โครงสร้างกองช่าง



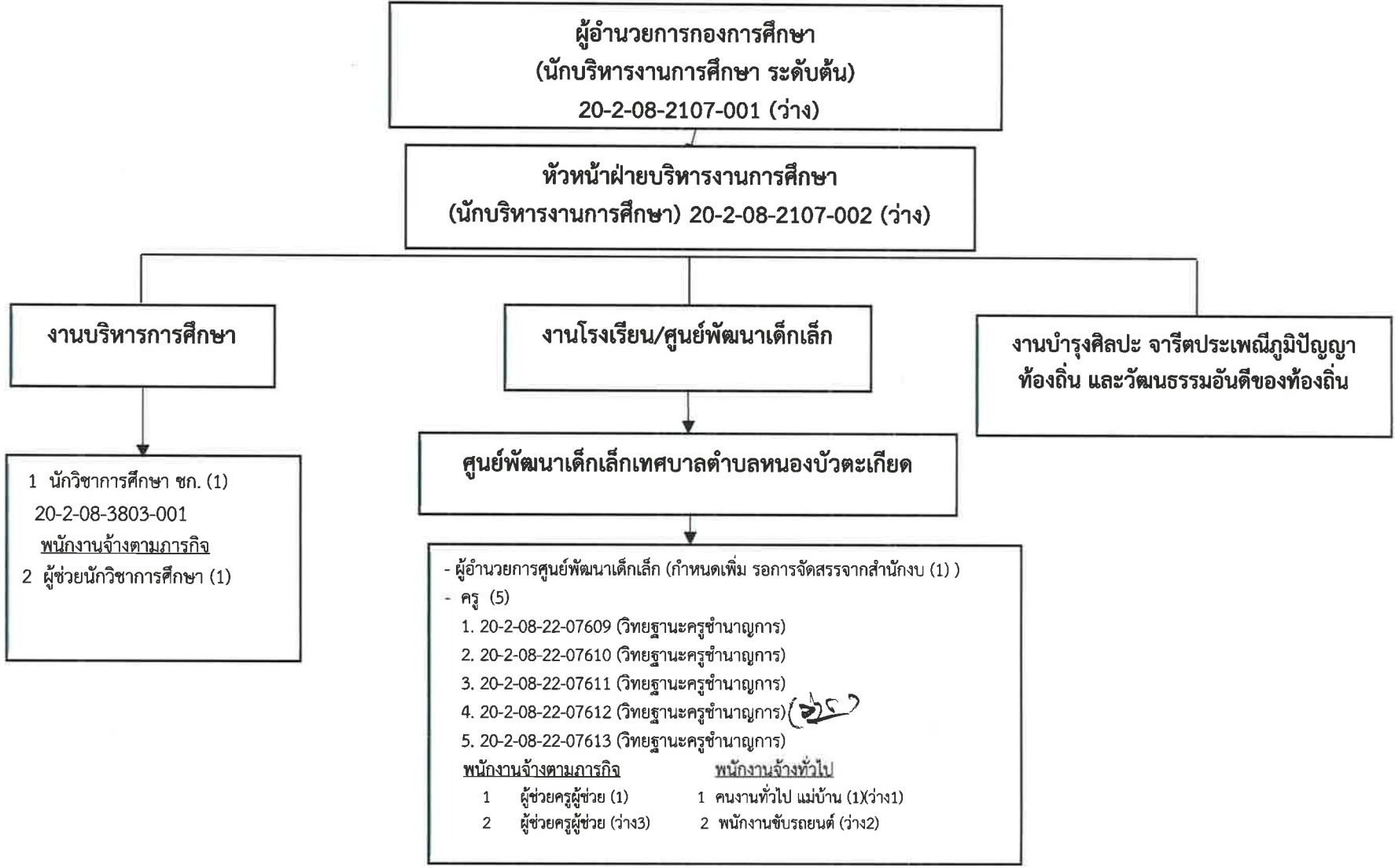
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	3/5	-	2/3	1/2	6/10

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



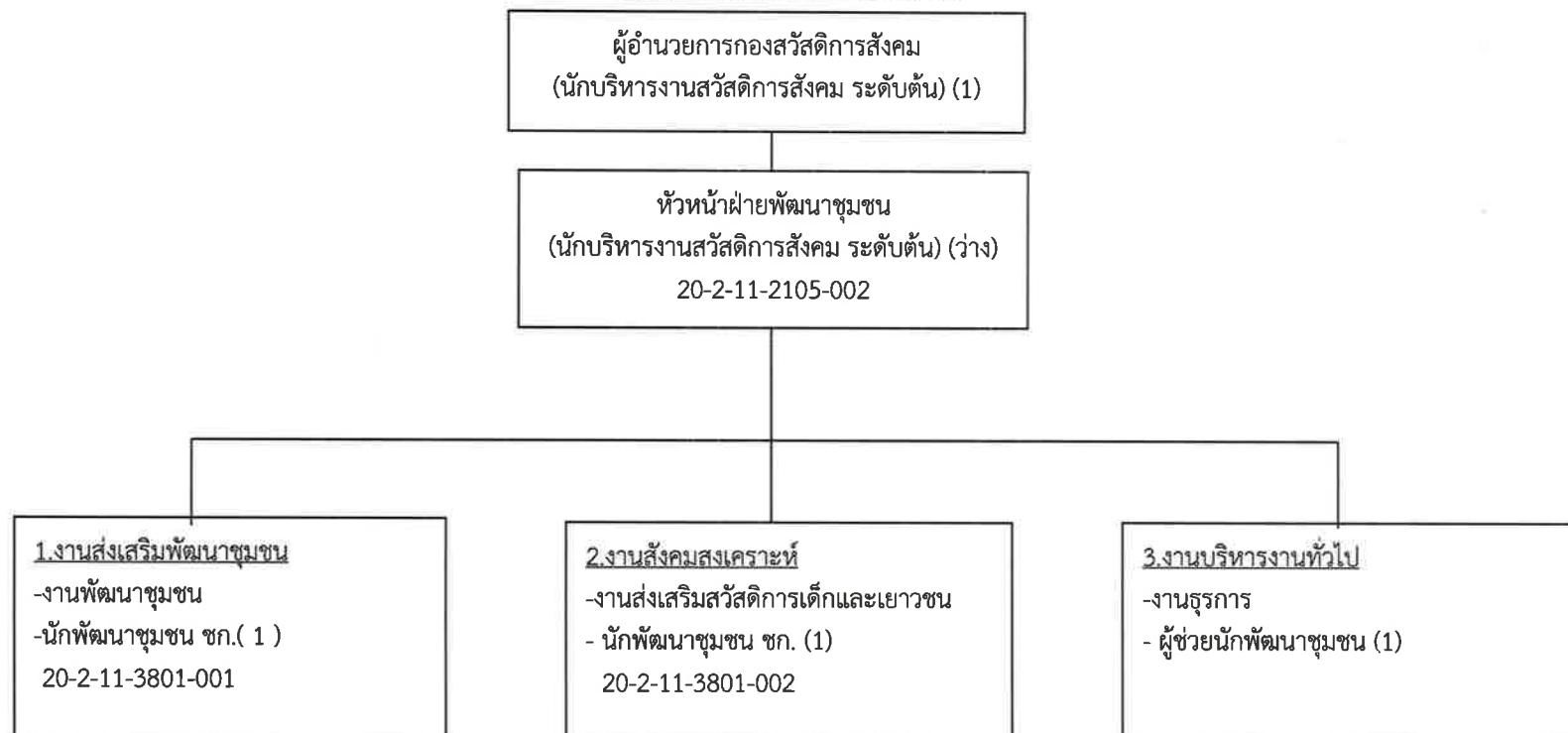
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1/4	-	-/-	4/4	5/8

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง						
จำนวน (คน)	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1/1	-/1	5/5	2/5	1/4	9/15

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	3/4	-	1/1	-/-	4/5

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



งานตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก. (1)
20-12-3205-001

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1/1	-	-	-	1/1

กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.2567-พ.ศ.2569) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2

ส่วนราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะระงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง) 20-2-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างใหม่
รองปลัดเทศบาล บริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น) 20-2-00-1101-002	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับต้น) 20-2-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับต้น) 20-2-01-2101-002	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชง.) 20-2-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) 20-2-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) 20-2-01-3105-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างใหม่
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) 20-2-01-3101-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) 20-2-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร (ชง.) 20-2-01-4102-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) 20-2-01-4805-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.2567-พ.ศ.2569) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2

ส่วนราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569		
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ✓	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1		1	1	-	-	-	ว่างเดิม ✓	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-		
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-		
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-		
คนงาน (ประจำรถบรรทุกน้ำ)	1	1	1	1	-	-	-		
คนงาน (ประจำรถบรรทุกน้ำ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ✓	
คนงาน (แม่บ้าน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ✓	
กองคลัง									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ต้น)	1	1	1	1	-	-	-		
20-2-04-2102-001									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ✓	
20-2-04-2102-002									
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-		
20-2-04-3204-001									
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-		
20-2-04-3201-001									
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ✓	
20-2-04-3203-001									
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-		
20-2-04-4101-001									
พนักงานจ้างตามภารกิจ							-1		
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ✓	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.2567-พ.ศ.2569) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569		
กองช่าง									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ต้น)	1	1	1	1	-	-	-		
20-2-05-2103-001									
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง) (ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม	
20-2-05-2103-002									
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม	
20-2-05-3701-001									
นายช่างโยธา (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-		
20-2-05-4701-001									
นายช่างไฟฟ้า (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-		
20-2-05-4706-001									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) (ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม	
20-2-06-2107-001									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) (ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม	
20-2-06-2107-002									
นักวิชาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-		
20-2-06-3601-001									
นักวิชาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม	
20-2-06-3601-002									
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน(ประจำรถขยะ)	3	3	3	3	-	-	-		
พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-		

กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.2567-พ.ศ.2569) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2

ส่วนราชการ	กรอบอัตราค่าจ้าง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องรับใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569		
กองการศึกษา									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) (ต้น) 20-2-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) (ต้น) 20-2-08-2107-002	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม	
นักวิชาการศึกษา (ชก.) 20-2-08-3803-001	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน (แม่บ้าน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างใหม่	
คนงาน (แม่บ้าน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างใหม่	
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเต็ม	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.หนองบัวตะเกียด									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม	
ครู คศ.2 20-2-08-22-07609	1	1	1	1	-	-	-		
ครู คศ.2 20-2-08-22-07610	1	1	1	1	-	-	-		
ครู คศ.2 20-2-08-22-07611	1	1	1	1	-	-	-		
ครู คศ.2 20-2-08-22-07612	1	1	1	1	-	-	-		
ครู คศ.2 20-2-08-22-07613	1	1	1	1	-	-	-		
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	3	3	3	3	-	-	-	ว่างเต็ม	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-		

กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.2567-พ.ศ.2569) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) (ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) (ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
20-2-11-2105-002								
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
20-2-11-3801-001								
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
20-2-11-3801-002								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
20-2-12-3205-001								
รวมทั้งสิ้น				76	-	-	-10	

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2
ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด
อำเภอตำบลชุมพวด จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด / รองปลัด	2	2	2	2	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล	25	23	25	23	-	-	-2	
กองคลัง	10	8	10	9	-	-	-1	
กองช่าง	11	11	11	10	-	-	-1	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	13	12	13	8	-	-	-5	
กองการศึกษา	18	18	18	18	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	6	6	6	5	-	-	-1	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	86	81	86	76	-	-	-10	

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและแสดงเลขที่ตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนอื่นๆ	
1	ว่างใหม่	-	20-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	20-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	761,760 (63,480X12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	929,760
2	นางสาวภทธีรา บำรุงสงค์	ป.โท รัฐศาสตร์	20-2-00-1101-002	รองปลัด นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	20-2-00-1101-002	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	638,760 (53,230x12)	42,000 (3,500x12)		680,760
สำนักปลัด												
3	ว่างเดิม	-	20-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	22-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 (3,500x12)		435,600
4	นายศศิพัชร์ นาคบุญธรรม	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์	20-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	22-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	468,960 (39,080x12)	18,000 (1,500x12)		486,960
5	นายอภิวัฒน์ เชาวขุนทด	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์	20-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	20-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	402,720 (33,560x12)			402,720
6	ว่าที่ร้อยโทวิจิตร เลิศขุนทด	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์	20-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	20-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	409,320 (34,110x12)			409,320
7	น.ส.ภัทรวรรณ แพวขุนทด	ป.โท รัฐศาสตร์	20-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	20-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	514,680 (42,890x12)			514,680
8	ว่างใหม่	-	20-2-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	20-2-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	238,560 ค่ากลางเงินเดือน			238,560
9	นายญาณวัฒน์ ขวดพุดชา	ป.ตรี อุตสาหกรรมศาสตร์	20-2-01-4805-001	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	20-2-01-4805-001	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	234,960 (19,580x12)			234,960
10	น.ส.ธัญญาภรณ์ สมญา	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	20-2-01-4102-001	จพง.ทะเบียนและบัตร	ชง.	20-2-01-4102-001	จพง.ทะเบียนและบัตร	ชง.	375,120 (31,260x12)			375,120
11	น.ส.ปติกานต์ ไกรฤกษ์	ป.ตรี (ร.ป.บ.)	20-2-01-4101-001	จพง.ธุรการ	ชง.	20-2-01-4101-001	จพง.ธุรการ	ชง.	352,080 (29,340x12)			352,080
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
12	นายยศสินทร์ เนตรคุณ	ป.ตรี (รัฐศาสตร์)	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	258,720 (21,560x12)			258,720
13	น.ส.วาสนา แพวขุนทด	ป.ตรี วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	258,720 (21,560x12)			258,720
14	น.ส.ศศิภา ชูดขุนทด	ป.ตรี เศรษฐศาสตร์บัณฑิต	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย	-	212,040 (17,670x12)			212,040

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
15	นายสมศักดิ์ บิ๊กขุนทด	ม.3	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	171,000 (14,250X12)		4,200 (350X12)	175,200
16	นายศักดิ์ชาย บนขุนทด	ม.3	-	พจน.ขับเครื่องจักรกลเบา	-	-	พจน.ขับเครื่องจักรกลเบา	-	136,560 (11,380X12)		24,000 (2,000X12)	160,560
17	ว่างเดิม	-	-	พจน.ขับเครื่องจักรกลเบา	-	-	พจน.ขับเครื่องจักรกลเบา	-	112,800 (9,400X12)		24,000 (2,000X12)	136,800
18	ว่างเดิม	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	112,800 (9,400X12)		24,000 (2,000X12)	136,800
พนักงานจ้างทั่วไป												
19	นางจันทอง ยี่จันทิก	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000X12)		24,000 (2,000X12)	132,000
20	น.ส.วิลาสินี นามพันดุง	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000X12)		24,000 (2,000X12)	132,000
21	นายเชาวริต บุกขุนทด	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000X12)		24,000 (2,000X12)	132,000
22	ว่างเดิม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000X12)		24,000 (2,000X12)	132,000
23	นายศุภสร พาขุนทด	ม.3	-	พจน.ประจำรถน้ำ	-	-	พจน.ประจำรถน้ำ	-	108,000 (9,000X12)		24,000 (2,000X12)	132,000
24	ว่างเดิม	-	-	พจน.ประจำรถน้ำ	-	-	พจน.ประจำรถน้ำ	-	108,000 (9,000X12)		24,000 (2,000X12)	132,000
25	ว่างเดิม	-	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9,000X12)		24,000 (2,000X12)	132,000
กองคลัง												
26	น.ส.เจนจิรา วิชากรณัม	ป.โท (การบัญชี)	20-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	ตัน	20-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ตัน	531,360 (44,280X12)	42,000 (3,500X12)		573,360
27	ว่างเดิม	-	20-2-04-2102-002	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง นักบริหารงานคลัง	ตัน	20-2-04-2102-002	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ตัน	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500X12)		411,600
28	นางรมิตา ขวตพุดชา	ป.โท บริหารธุรกิจ	20-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	20-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	448,920 (37,410X12)			448,920

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง						
29	ว่างเดิม	-	20-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	20-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	387,180 ค่ากลางเงินเดือน				387,180
30	นางชรินทร์ วงศ์สาโรจน์	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	20-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	20-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	448,920 (37,410X12)				448,920
31	น.ส.จุฑามณี กายสิทธิ์	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	20-2-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	20-2-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	352,080 (29,340X12)				352,080
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
32	น.ส.วาสนา แคล้วสูงเนิน	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการพัสดุ		-	ผช.นักวิชาการพัสดุ	-	193,440 (16,120X12)			1/ค.ร. 69	193,440
33	น.ส.พัชราภรณ์ บัวบุตร	ปวส.	- 3 ก.ย. 68	ผช. จพง.จัดเก็บรายได้		-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	138,000 (11,500X12)			24,000 (2,000X12)	162,000
พนักงานจ้างทั่วไป													
34	ว่างเดิม	-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000X12)			24,000 (2,000X12)	132,000
กองช่าง													
35	นายบัญชา บำรุงธรรม	ป.โท รัฐศาสตร์	20-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ตัน	20-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	531,360 (44,280X12)	42,000 (3,500x12)			573,360
36	ว่างเดิม	-	20-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา นักบริหารงานช่าง	ตัน	20-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500X12)			411,600
37	ว่างเดิม	-	20-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	20-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	387,180 ค่ากลางเงินเดือน				387,180
38	นายเกียรติศักดิ์ ศรีทอง	ป.ตรี การจัดการเมือง	20-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	20-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	399,720 (33,310X12)				399,720
39	นายณรงค์ศักดิ์ บุคขุนทด	ป.ตรี อุตสาหกรรมศิลป์	20-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	20-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	375,120 (31,260X12)				375,120
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
40	นายวรวัตร วัชรพิทยกุล	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	148,440 (12,370X12)			24,000 (2,000X12)	172,440
41	นายสุริยัน แจ่มจันทร์	ปวช. ช่างไฟฟ้า	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	121,560 (10,130X12)			24,000 (2,000X12)	145,560

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง						
42	ว่างเดิม	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500X12)			24,000 (2,000X12)	162,000
พนักงานจ้างทั่วไป													
43	นายอดุลย์ มหารส	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000X12)	๘๐๐ ๗๙ ๑๕๙ ๖๑		24,000 (2,000X12)	132,000
44	ว่างเดิม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000X12)			24,000 (2,000X12)	132,000
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
45	(ว่าง)	-	20-2-06-2107-001	ผอ.กองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	20-2-06-2107-001	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 (3,500x12)			435,600
46	(ว่าง)	-	20-2-06-2107-002	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	20-2-06-2107-002	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500X12)			411,600
47	(ว่าง)	-	20-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	20-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	387,180 ค่ากลางเงินเดือน				387,180
48	น.ส.เนตรชนก พวงสันเทียะ	ป.ตรี สาธารณสุขศาสตร์	20-2-06-3601-002	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	20-2-06-3601-002	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	249,240 (20,770X12)				249,240
พนักงานจ้างทั่วไป													
49	นายปรีชา แบนขุนทด	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000X12)			24,000 (2,000X12)	132,000
50	นายสนอง กิกขุนทด	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000X12)			24,000 (2,000X12)	132,000
51	นายถาวร โสละหาญ	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000X12)			24,000 (2,000X12)	132,000
52	นายชัยวัฒน์ กินขุนทด	ม.6	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	108,000 (9,000X12)			24,000 (2,000X12)	132,000
กองการศึกษา													
53	ว่างเดิม	-	20-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	20-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 (3,500x12)			435,600
54	ว่างเดิม	-	20-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	20-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500X12)			411,600

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
55	นายรินทร์ พันสวัสดิ์	ป.ตรี ครุศาสตร์	20-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	20-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	317,520 (26,460X12)			317,520
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
56	น.ส.สุภารัตน์ ชิขุนทด	ป.ตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	231,360 (19,280X12)			231,360
พนักงานจ้างทั่วไป												
57	นางสุนทนา บุคขุนทด	ป.6	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9,000X12)		24,000 (2,000X12)	132,000
58	ว่างใหม่	-	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9,000X12)		24,000 (2,000X12)	132,000
59	ว่างเดิม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000X12)		24,000 (2,000X12)	132,000
60	ว่างเดิม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000X12)		24,000 (2,000X12)	132,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.หนองบัวตะเกียด												
61	ว่างเดิม	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 (3,500x12)		435,600
62	นางบุญโรม แสกระโทก	ป.โท การบริหารการศึกษา	20-2-08-22-07609	ครู	คศ.2	20-2-08-22-07609	ครู	คศ.2	428,520 (35,710X12)	42,000 (3,500x12)		470,520
63	น.ส.วรรณภา ปิขุนทด	ป.โท การบริหารการศึกษา	20-2-08-22-07610	ครู	คศ.2	20-2-08-22-07610	ครู	คศ.2	423,240 (35,270X12)	42,000 (3,500x12)		465,240
64	นางสุกัญญา ชุมสันเทียะ	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย	20-2-08-22-07611	ครู	คศ.2	20-2-08-22-07611	ครู	คศ.2	392,640 (32,720X12)	42,000 (3,500x12)		434,640
65	นางฉลพร ประกาสโนบล	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย	20-2-08-22-07612	ครู	คศ.2	20-2-08-22-07612	ครู	คศ.2	399,960 (33,330X12)	42,000 (3,500x12)		441,960
66	น.ส.สุนทร เคาะขุนทด	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย	20-2-08-22-07613	ครู	คศ.2	20-2-08-22-07613	ครู	คศ.2	363,240 (30,270X12)	42,000 (3,500x12)		405,240
67	น.ส.จิตภาภานท์ สุขจิตสุภาสัณห์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	177,120 (14,760X12)			

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง						
68	ว่างเดิม	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	112,800 (9,400X12)			24,000 (2,000X12)	136,800
69	ว่างเดิม	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	112,800 (9,400X12)			24,000 (2,000X12)	136,800
70	ว่างเดิม	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	112,800 (9,400X12)			24,000 (2,000X12)	136,800
กองสวัสดิการสังคม													
71	นางรัตนา เหมขุนทด	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์	20-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ นักบริหารงานสวัสดิการ	ต้น	20-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการ)	ต้น	442,320 (36,860X12)	42,000 (3,500X12)			484,320
72	ว่าง	-	20-2-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการ นักบริหารงานสวัสดิการ	ต้น	20-2-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการ)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500X12)			411,600
73	นางรัชันันต์ อมาตยคง	ป.โท รัฐศาสตร์	20-2-11-3805-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	20-2-11-3805-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	442,320 (36,860X12)				442,320
74	นางสาวสุปราณี บอขุนทด	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์	20-2-11-3805-002	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	20-2-11-3805-002	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	514,680 (42,890X12)				514,680
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
75	น.ส.สุพรรณิ ศรีกำปัง	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	259,080 (21,590X12)				259,080
หน่วยตรวจสอบภายใน													
76	น.ส.อังฉรา ไชยณรงค์	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	20-2-12-3205-001	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก.	20-2-12-3205-001	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก.	303,240 (25,270X12)				303,240

12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของ

บุคลากรก็ เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่าง ปริมาณคนกับ ปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคน อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดย เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ภายใน เกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลหนอง บัวตะเกียดเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับ คำแนะนำ ปรีกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็น การเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การ ให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการ ให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน มาก ขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความ ซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามาก ขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมา ใช้ อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่ง วิธีการพัฒนา อาจใช้ วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการ ปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติราชการ เช่น

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ควบคู่กันไปด้วย
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้น ร่วมพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดมากขึ้น
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาด้านการเกษตร ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการการเมืองการบริหาร พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 5 ประกอบด้วย

- 1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
- 2.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
- 3.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 4.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดจึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดโดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

2. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

3. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความ

สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

4. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดจึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

5. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดคำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

6. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดเห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

7. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดเล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดจึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนอ งาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

8. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท 0810.6/ว 548 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2560 เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2554 เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนเทศบาล ดังนี้

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
2. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ
3. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
4. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ
5. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทาง

ปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลូវัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด**

1. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

- 1.1 ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
- 1.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

2.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

- 2.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
- 2.2 ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
- 2.3 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
- 2.4 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
- 2.5 ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

- 3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
- 3.2 ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
- 3.3 รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
- 3.4 ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
- 3.5 ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
- 3.6 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
- 3.7 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น
- 3.8 ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ
- 3.9 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

3.10 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

3.11 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีคำสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

4. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

4.1 ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

4.2 ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

4.3 ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

4.4 ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

4.5 ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

4.6 ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมือคด

4.7 ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทํานิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

5. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

5.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลงจริยธรรมนี้

5.2 เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

5.3 ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

5.4 ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ 5.2 หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

5.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

5.6 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบอบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

5.7 ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5.8 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

6. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทาง

ดังนี้

6.1 ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

6.2 ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

6.3 ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่ोरัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

6.4 ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

6.5 ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

6.6 ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

6.7 ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

6.8 สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

6.9 ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

6.10 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

6.11 เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

7. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

7.1 ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่งานปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

7.2 ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่นุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

7.3 เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

7.4 ใช้ข้อมูลข่าวสารช่องทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

7.5 ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มี

แนวทางดังนี้

- 8.1 ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ
- 8.2 ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย
- 8.3 ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด
- 8.4 อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
- 8.5 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ
- 8.6 ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี
- 8.7 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน
- 8.8 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ
- 8.9 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป
- 8.10 ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน
- 8.11 ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ
- 8.12 พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- 8.13 พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้
- 8.14 จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- 8.15 ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

9.1 จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

9.2 เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ขอด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

9.3 เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

9.4 ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัยกฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

9.5 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

9.6 มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

9.7 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

9.8 รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

9.9 รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน

9.10 ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

9.11 ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

10. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณาสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

10.1 ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

10.2 สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

10.3 การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

10.4 ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบถด้วยกฎหมาย

11. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

11.1 บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

11.2 บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดโดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

11.3 บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดจะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดหรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

11.4 บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดจะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

1. สำนักพัฒนาระบบประกันตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.//(2553)//คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2563./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
2. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
3. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

ผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน มาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ วรรคท้ายและประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา(ก.ท.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาล ได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสนั่น ชูตขุนทด)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียด

เลขที่ ๑/๒๕๖๑

แบบแสดงรายละเอียดแสดงการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
ตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542
เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด อำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา


1. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569		67,500,000.00
2. งบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากร จำแนกเป็น		
- เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	14,578,080.00	
- เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	426,000.00	
- เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น		
- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	579,732.00	
- เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทนพิเศษ	84,000.00	
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ก.)	-	
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-	
- เงินค่าจ้างประจำ	-	
- เงินค่าจ้างชั่วคราว	4,012,884.00	
- เงินวิทยฐานะ	252,000.00	
ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	-	
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	236,800.00	
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	
- เงินค่าเช่าบ้าน	684,000.00	
- เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	
- เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	170,000.00	
- เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กบท.)	889,380.00	
- เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	5,000.00	
- เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส)	50,000.00	
ฯลฯ		
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร		21,967,876.00

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร คิดเป็นร้อยละ = $\frac{21,967,876}{67,500,000} \times 100 = 32.55$

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง


(นางสาวเจนจิรา วิชากรณม์)
ผู้อำนวยการกองคลัง


(นางสาวรัชนีกร บำรุงสงค์)
รองปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด


(นายสนั่น ชูดขุนทด)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๔๔๓๐ ๐๒๓๖

ที่ นม ๕๗๘๐๑ /

วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียด

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๗ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ได้กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพิ่มขึ้นเนื่องจากเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจที่มากขึ้น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ การกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับต้องบริหารภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

๓.ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่๓)

ข้อเสนอแนะ

๑.ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นคณะกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| (๔) พนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย | คณะกรรมการเลขานุการ |

๒.แจ้งหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการวิเคราะห์ค่างาน วิเคราะห์อัตรากำลังพนักงานในสังกัดเพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำแผน สรรวจเพิ่ม-ลด อัตรากำลัง


๓.จัดทำเอกสารเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.นม.)พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบเห็นควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะหากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารและคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้



(ว่าที่ร้อยโทวิจิตร เลิศขุนทด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด


ความเห็นปลัดเทศบาล

.....
.....

.....
.....


(นายศิริพิสิทธิ์ นาคบุญธรรม)


หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด


(นายสิริเชษฐ์ รุ่งสิทธิ์รัฐกร)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

ความเห็น/คำสั่ง นายกเทศมนตรี

.....
.....


(นายสนั่น ชุตุนทด)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๔๔๓๐ ๐๒๓๖

ที่ นม ๕๗๘๐๑ / -

วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียด

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล แต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียด ได้มีข้อสั่งการให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙)

๒.๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นคณะกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| (๔) พนักงานเทศบาลหรือผู้ได้รับมอบหมาย | เลขานุการคณะกรรมการ |

๒.๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและเทศบาลตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒.๒ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผล การดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรร งบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนากุศลกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

ที่ ๕๕๒ /๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๒

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา(ก.ท.จ.นม.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ (๗) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียด	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒ เพื่อเป็นการตอบสนองภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสนั่น ชูดขุนทด)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด โทร. ๐ ๔๔๓๐ ๐๒๓๖
ที่ นม ๕๗๘๐๑/๒๕๖๘ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง เชิญประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ระเบียบวาระการประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ฉบับ
๒. คำสั่งเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ที่ ๕๕๒/๒๕๖๘ ลง ๑๒ กันยายน ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ฉบับ

๑. เรื่องเดิม

ตาม คำสั่งเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ที่ ๕๕๒/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยสัดส่วนของการแต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย ประธานกรรมการ คณะกรรมการ และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลเป็นเลขานุการ โดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่พิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

จากคำสั่งดังกล่าวข้างต้น เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับ เป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

๓. ข้อระเบียบและกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ คำสั่งเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดที่ ๕๕๒/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒ ภายในสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ตามระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ลงชื่อ

(นายสนั่น ชุตยุนทด)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียด

ระเบียบวาระการประชุม คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒
วันที่ ๑๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒

๑.๒ แจ้งหลักการสำคัญของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒

๑. การวิเคราะห์และประเมินความต้องการกำลังคน

- วิเคราะห์ภารกิจหลักของ อปท. ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า ประเมินกำลังคนที่มีอยู่ ทั้งในด้าน ปริมาณ และคุณภาพ เพื่อระบุส่วนที่ขาดแคลนหรือเกินความจำเป็น
- พิจารณาความต้องการกำลังคนเพิ่มเติมที่อาจเกิดขึ้นจากการขยายงาน หรือการเปลี่ยนแปลง ภารกิจ คำนึงถึงอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี เช่น การเกษียณอายุ การลาออก หรือการย้าย

๒. การกำหนดตำแหน่ง

- กำหนดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจและ ความรับผิดชอบ จัดทำโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการดำเนินงาน กำหนดคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

๓. การวางแผนการใช้กำลังคน:

- วางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาความรู้ความสามารถของ แต่ละบุคคล วางแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ วางแผนการสรร หาบุคลากรใหม่ หากมีความจำเป็น

๔. การปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน

- ทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของภารกิจและสภาพแวดล้อมเสนอขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลังจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เช่น ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต. จัดทำประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันทุกครั้ง

- ประโยชน์ของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ทำให้ อปท. มีกำลังคนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ
๒. ทำให้ อปท. สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ทำให้ อปท. สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทัน่วงที
๔. ทำให้ อปท. มีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม หรือการยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง
๒. การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วน ราชการ

๓. การปรับปรุงคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่าย

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

☑ สำนักรปลัด 11

กองคลัง

กองช่าง

กองการศึกษา ที่ นม ๐๐๒๓.๑๗/ ๕๓๕๒

กองสวัสดิการสังคม

กองสาธารณสุข

กองการเกษตร

.....เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๗๕๓๓
ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอด่านขุนทดได้รับแจ้งจากจังหวัดนครราชสีมาว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบ
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลในเขตจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ หากเทศบาล
ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เรียบร้อยแล้ว ให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้จังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๑ ชุด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

เรียน นายก อบต.หนองบัวตะเกียด

อำเภอด่านขุนทด
จังหวัดนครราชสีมา
อ้างเรื่อง ๓ มี
- 1/ศอ/โธ

ว่าที่ร้อยโท

(วิจิตร เลิศขุนทด)

นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

ขอแสดงความนับถือ

นายศักรินทร์ เสนศิริชัย
นายกอำเภอด่านขุนทด

(นายศักรินทร์ นาคบุญธรรม)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทรศัพท์. ๐-๕๔๓๘-๙๕๐๐

นางสาวภัทริภา บำรุงสงค์
รองปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

นายสนั่น ชุตขุนทด
นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียด

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

ปีที่ ๒๕๖๘/๒๕

วันที่ 10 พ.ย. 2568

เวลา.....น.



ที่ว่าการอำเภอด่านขุนทด
ถนนสีคิ้ว-ชัยภูมิ นม. ๓๐๒๑๐

ที่ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

รับที่..... 2712
วันที่..... 6 พ.ย. 2568
เวลา.....



ที่ว่าการอำเภอตำบลขุนทด
รับที่..... ๒๒16
วันที่..... 6 พ.ย. 2568
เวลา.....

ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๗ ๕๖๓๓

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาศาลไทย นม. ๓๐๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล

เรียน นายอำเภอเมืองนครราชสีมา นายอำเภอแก่งสนามนาง นายอำเภอขามสะแกแสง นายอำเภอลง
นายอำเภอครบุรี นายอำเภอโชคชัย นายอำเภอตำบลขุนทด นายอำเภอโนนสูง นายอำเภอบัวใหญ่
นายอำเภอปักธงชัย นายอำเภอปากช่อง นายอำเภอลำทะเมนชัย นายกเทศมนตรีเมืองปากช่อง
และนายกเทศมนตรีเมืองสีคิ้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๑ ชุด
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่
๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ของเทศบาลในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๒๐ แห่ง รวม ๘๓ อัตรากำลัง เห็นชอบ ๗๗ อัตรากำลัง ไม่เห็นชอบ
จำนวน ๖ อัตรากำลัง ทั้งนี้ หากเทศบาลดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เรียบร้อยแล้ว
ให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้จังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๑ ชุด รายละเอียดปรากฏ
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สามารถดาวน์โหลดเพิ่มเติมได้ที่ www.koratdla.go.th

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ สำหรับอำเภอขอให้แจ้งเทศบาลตำบลทราบและดำเนินการตามมติ
ดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิจิตร กิจวิรัตน์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐-๔๔๒๕-๖๖๐๘, ๐-๔๔๒๕-๕๕๒๐

(นางภกมน ศรีรัตน์ ๐๘-๑๗๘๘-๕๕๑๗)

๕.๑๐ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยเทศบาลภายในเขตจังหวัดนครราชสีมา รายงานขอความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งใหม่/ปรับปรุงพร้อมตัดโอนตำแหน่ง/ยุบเลิกตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล จำนวน ๒๐ เทศบาล รวม ๘๓ อัตรา ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| ๑. เทศบาลเมืองสีคิ้ว | ๒. เทศบาลตำบลบ้านใหม่ |
| ๓. เทศบาลตำบลโคกกรวด | ๔. เทศบาลตำบลห้วยทะเล |
| ๕. เทศบาลตำบลท่าเยี่ยม | ๖. เทศบาลตำบลสีมามงคล |
| ๗. เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด | ๘. เทศบาลเมืองปากช่อง |
| ๙. เทศบาลตำบลดอนหวาย | ๑๐. เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด |
| ๑๑. เทศบาลตำบลบึงสำโรง | ๑๒. เทศบาลตำบลใหม่ |
| ๑๓. เทศบาลตำบลเมืองคง | ๑๔. เทศบาลตำบลหนองหัวฟาน |
| ๑๕. เทศบาลตำบลบ่อปลาทอง | ๑๖. เทศบาลตำบลลำนางแก้ว |
| ๑๗. เทศบาลตำบลอรพิมพ์ | ๑๘. เทศบาลตำบลไทรโยง-ไชยวาล |
| ๑๙. เทศบาลตำบลช่องแมว | ๒๐. เทศบาลตำบลขุย |

คณะอนุกรรมการตรวจสอบการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ได้ประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๘ ได้เชิญผู้แทนเทศบาลที่ยื่นเรื่องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งแจ้งรายละเอียดเหตุผลความจำเป็นรายเทศบาล และที่ประชุมได้พิจารณารายละเอียดและเหตุผลแล้วเห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นให้ความเห็นชอบ ให้เทศบาลจำนวน ๒๐ แห่ง กำหนดตำแหน่งใหม่ ยุบตำแหน่ง และปรับปรุงตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๘๓ อัตรา เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามที่เทศบาลเสนอ จำนวน ๗๗ อัตรา ไม่เห็นชอบจำนวน ๖ อัตรา เนื่องจากยังมีภารกิจไม่เพียงพอในการของกำหนดตำแหน่งใหม่ และค่างานไม่เหมาะสม จึงมีมตินำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) เพื่อพิจารณาต่อไป

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วเป็นไปตามประกาศและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

มติที่ประชุม

จึงนำเรียน ก.ท.จ.นครราชสีมา เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑. เห็นชอบให้เทศบาล ทั้ง ๒๐ แห่ง กำหนดตำแหน่งใหม่ ยุบตำแหน่ง และปรับปรุงตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๘๓ อัตรา เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามที่เทศบาลเสนอ จำนวน ๗๗ อัตรา ไม่เห็นชอบ จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้ ๑. เทศบาลตำบลใหม่ อ.โนนสูง จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา เนื่องจากมีพนักงานขับรถบรรทุกน้ำทั่วไปอยู่แล้ว ๒. เทศบาลตำบลบ่อปลาทอง จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา (๓) นักการ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากค่างานไม่เหมาะสม ๓. เทศบาลตำบลอรพิมพ์ อ.ครบุรี จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ (๑) นายช่างไฟฟ้า (๒) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน เนื่องจากเมื่อยุบแล้วทำให้โครงสร้างไม่ครบ
๒. มอบฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งเทศบาลที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามมติ

ที่	อพท./อำเภอ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรา กำลังใหม่	เพิ่ม/ลด งป.๖๙	ตำแหน่งเดิม (ยุบตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนดตำแหน่งใหม่)	การปรับปรุง การกำหนด คน.	การค่าใช้จ่าย		ความเห็น อนุกรรมการ	มติ ก.ท.จ.นม.	หมายเหตุ
								ก่อนปรับ	หลังปรับ			
	ทต.ท่าเยียม อ.โชคชัย					+ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัดเทศบาล) + ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษา) + พนักงานขับรถยนต์ (กองคลัง) + พนักงานขับรถยนต์ (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กำหนดตำแหน่งใหม่ (จำนวน ๑ อัตรา) กำหนดตำแหน่งใหม่ (จำนวน ๑ อัตรา) กำหนดตำแหน่งใหม่ (จำนวน ๑ อัตรา) กำหนดตำแหน่งใหม่ (จำนวน ๑ อัตรา)			เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	
๖	ทต.สีมามงคล อ.ปากช่อง	๑๐๔	๑๐๖	+๒/-๐		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ พนักงานจ้างตามภารกิจ + ผู้ดูแลเด็ก (หัดเขียน) (กองการศึกษา) พนักงานจ้างทั่วไป + คนงาน (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กำหนดตำแหน่งใหม่ (จำนวน ๑ อัตรา) กำหนดตำแหน่งใหม่ (จำนวน ๑ อัตรา)	๓๓.๐๔	๓๓.๙๓	เห็นชอบ เห็นชอบ	เห็นชอบ เห็นชอบ	
๗	ทต.หนองบัวตะเกียด ดำเนินขุทด	๘๖	๗๖	- ๑๐	พนักงานเทศบาล - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑ (สำนักปลัดเทศบาล) - นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑ (สำนักปลัดเทศบาล)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ยุบเลิกตำแหน่ง (จำนวน ๑ อัตรา) ยุบเลิกตำแหน่ง (จำนวน ๑ อัตรา)	๓๕.๖๖	๓๒.๕๗	เห็นชอบ เห็นชอบ	เห็นชอบ เห็นชอบ		

ที่	อพท./อำเภอ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรา กำลังใหม่	เพิ่ม/ลด งป.๖๙	ตำแหน่งเดิม (ยุบตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนดตำแหน่งใหม่)	การปรับปรุง การกำหนด ต.น.	ภาระค่าใช้จ่าย		ความเห็น อนุกรรมการ	มติ ก.ท.จ.นม.	หมายเหตุ
								ก่อนปรับ	หลังปรับ			
๓๓.หนองบัวตะเกียด ตำบลขุนทด					- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ขง. เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)		ยุบเลิกตำแหน่ง (จำนวน ๑ อัตรา)			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
					- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๑๑-๓๑๐๑-๐๐๒ (กองสวัสดิการสังคม)		ยุบเลิกตำแหน่ง (จำนวน ๑ อัตรา)			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
					พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กองคลัง)		ยุบเลิกตำแหน่ง (จำนวน ๑ อัตรา)			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
					พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน กองช่าง		ยุบเลิกตำแหน่ง (จำนวน ๑ อัตรา)			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
					พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม).		ยุบเลิกตำแหน่ง (จำนวน ๑ อัตรา)			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
					- คนงาน (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)		ยุบเลิกตำแหน่ง (จำนวน ๓ อัตรา)			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๔	ทม.ปากช่อง อ.ปากช่อง	๔๒๔	๔๒๗	+๓	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> + ผู้ช่วยนิติกร ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล	กำหนดตำแหน่งใหม่ (จำนวน ๑ อัตรา)	๒๑.๙๙	๒๒.๑๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ	

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องการดำเนินการทางวินัย
เอกสารแจกในที่ประชุม
จึงนำเรียน ก.ท.จ.นครราชสีมา เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๗ เรื่อง อื่น ๆ
มติที่ประชุม ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๗.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวลักขณาวรรณ พูนขุนทด)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.นม.

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายทองใบ หนูไหล)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.จ.นม.
