

ลย.



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

เทศบาลตำบลหนองแคน
อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร

คำนำ

เทศบาลตำบลหนองแคน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองแคน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ และระเบียบตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.มุกดาหาร) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแคน ให้เหมาะสม

ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองแคน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองแคน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลหนองแคน
อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร



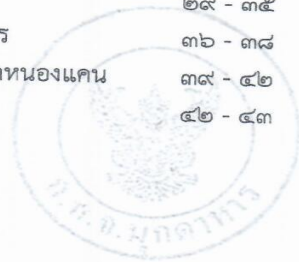
สารบัญ

เรื่อง

- ๑.หลักการและเหตุผล
- ๒.วัตถุประสงค์
- ๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- ๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
- ๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองแคน
- ๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลหนองแคนจะดำเนินการ
- ๗.สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
- ๘.การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
- ๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ๑๐.โครงสร้างส่วนราชการ
- ๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- ๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาลตำบลหนองแคน
- ๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

หน้า

- ๑
- ๑ - ๒
- ๒ - ๙
- ๙ - ๑๔
- ๑๔ - ๑๖
- ๑๖ - ๑๗
- ๑๗ - ๑๙
- ๒๐ - ๒๕
- ๒๖ - ๒๘
- ๒๙ - ๓๕
- ๓๖ - ๓๘
- ๓๙ - ๔๒
- ๔๒ - ๔๓



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหนองแคน

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ข้อ ๒๕๑ ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และจำต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยได้ออกประกาศ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ หมวด ๒ โครงสร้าง ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลกำหนดให้เทศบาลมี ๒ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญและประเภทพิเศษ แบ่งออกเป็นเทศบาลสามัญ เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ และเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙

๑.๓ ตามหนังสือที่ มท ๐๐๒๓.๒/ว ๔๙๒๔ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองแคน อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแคน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างลูกจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแคน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแคน

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแคน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแคน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแคน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลหนองแคนเอง

๒.๙ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๑๐ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถยินยอมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๑๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๑๒ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. ขอบเขตและกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองแคน ซึ่งมี นายเกษมศักดิ์ ลอยครบุรี ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลหนองแคน เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๒ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองแคน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองแคน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมุกดาหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลหนองแคน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลหนองแคน ดังนี้

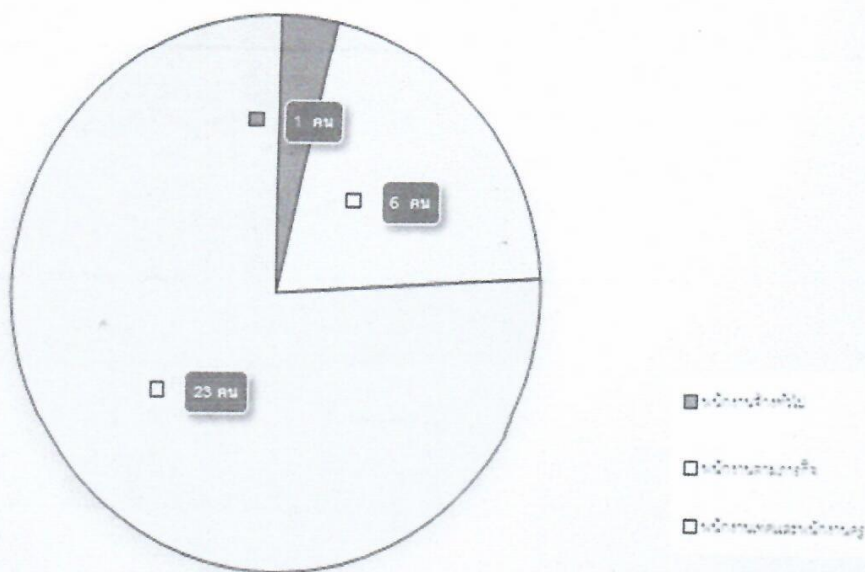
พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลหนองแคน เป็นเทศบาลขนาดต้น ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแคน



แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงาน ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลหนองแคน ได้พิจารณา ด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหาร กำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป งานสารบรรณ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดตั้งศูนย์บริการประชาชน การ สงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ การส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา งานสาธารณูปโภค ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองแคน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อ สะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมี เป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่งไรก็ตาม ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลหนองแคน
- ไม่มีการะงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลหนองแคน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

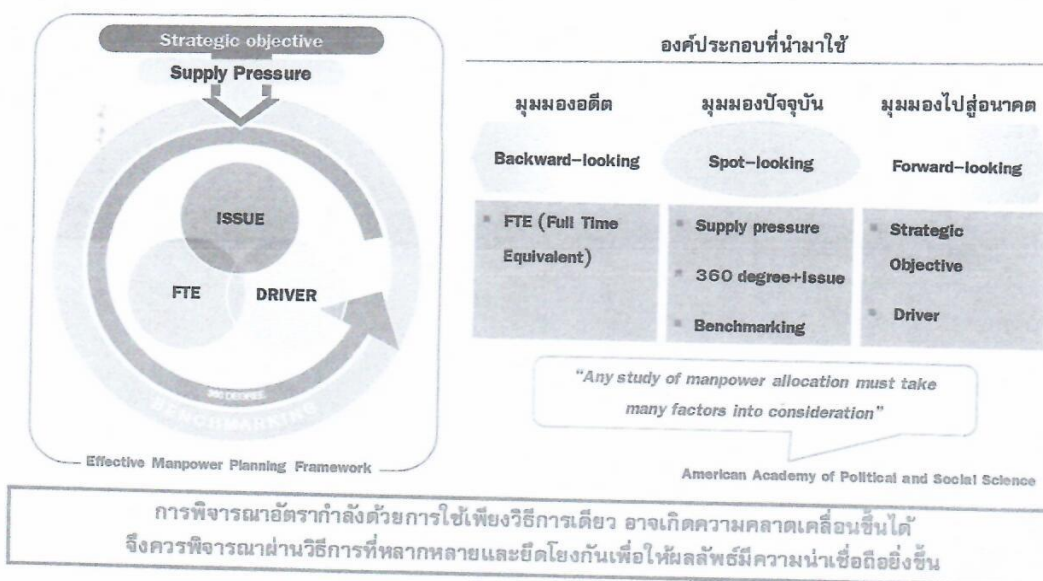
๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองแคน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองแคนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองแคน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการ สาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลหนองแคน ดังนั้นในการกำหนด

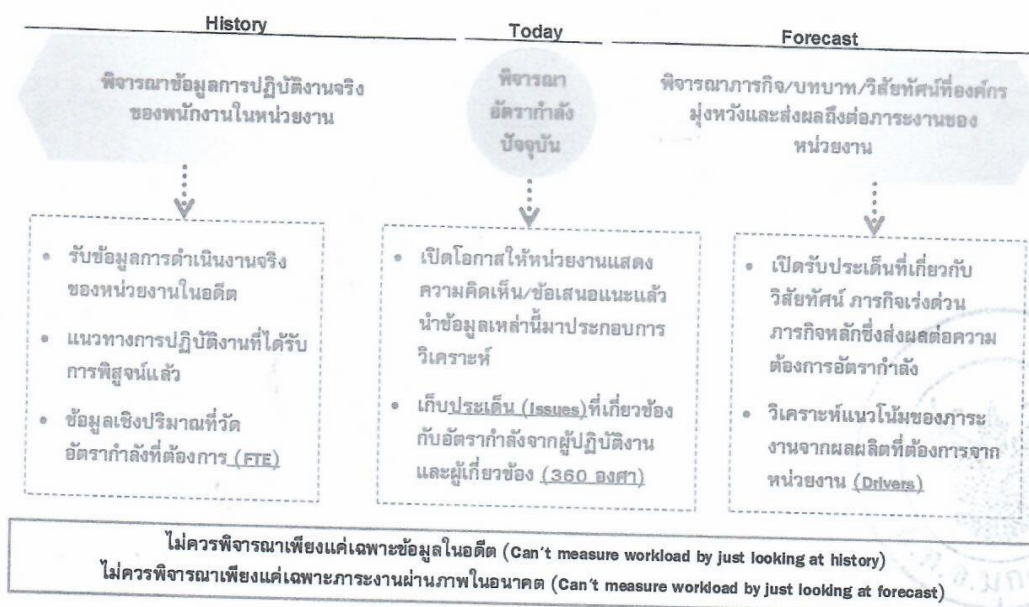
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุขาภิบาลทั่วไป การควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานอนามัยชุมชน การควบคุมโรคติดต่อ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองวิชาการและแผนงาน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองวิชาการและแผนงาน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องแผนงาน และงบประมาณ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานจัดทำงบประมาณ การบริการและเผยแพร่วิชาการ งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ร้องเรียน งานให้คำปรึกษาทางกฎหมาย และคดีแก่ประชาชน การจัดตั้งศูนย์อำนวยความสะดวกเพื่อประชาชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ และประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๖.แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



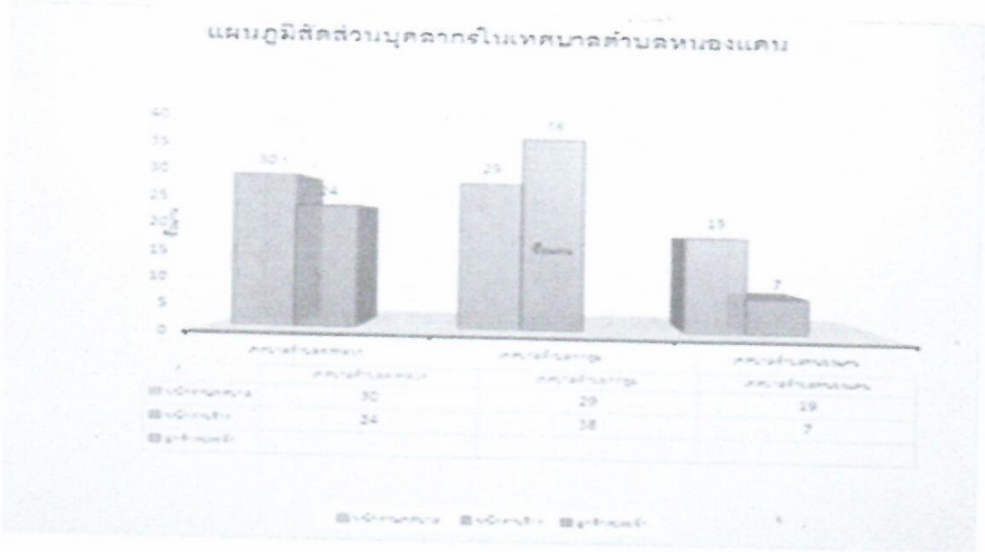
กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลหนองแคน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลหนองแคน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลหนองแคน (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๒ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลหนองแคนพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๑ สำนัก ๕ กอง ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองวิชาการและแผนงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศบาลตำบลหนองแคน รองนายกเทศบาลตำบลหนองแคน ปลัดเทศบาลตำบลหนองแคน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๑ สำนัก ๕ กอง การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองแคน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลดงหลวง (ขนาดกลาง) และเทศบาลตำบลกกตูม(ขนาดกลาง) ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลักตามหลัก ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑.ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหา

๒.ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑.๓ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๑.๔ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองแคน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (S= Strengths)	จุดอ่อน (W = Weaknesses)
๑) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการปกครองของท้องถิ่นเป็นอย่างดี ๒) มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๓) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและมีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการในสำนักงาน ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	๑) กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน ๒) รายได้จากการจัดเก็บภาษีมีน้อยเนื่องจากพื้นที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์เป็นส่วนใหญ่ ๓) มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรและการจ้างงาน ๔) บุคลากรมีน้อย ทำให้ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสิทธิภาพในการทำงานน้อย
โอกาส (O = Opportunity)	ปัญหาอุปสรรค(T = Threat)
๑) รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมด้านเศรษฐกิจของประเทศ ๒) รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓) ประชาชนให้ความร่วมมือที่ดีกับหน่วยงาน มีความรัก ความสามัคคีในชุมชน	๑) มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนาโดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ ๒) ปัญหาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น ๓) ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ และมีรายได้ต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

๑.๔ ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยพื้นฐานที่ดี

๑.๕ ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนและสังคมให้อยู่ดีมีสุข ตามแนวทางเศรษฐกิจ

พอเพียง

๑.๗ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน บริการด้านไฟฟ้า น้ำประปา อย่างเพียงพอและทั่วถึง

๒.เสริมสร้างเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ประวัติศาสตร์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่ออนุรักษ์สืบสานต่อ และเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๒.๒ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเดิม สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ และสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการท่องเที่ยว เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ และเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว โดยร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในจังหวัดมุกดาหาร

๓. เสริมสร้างการเกษตรให้มีประสิทธิภาพยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างพอเพียง

๓.๒ ส่งเสริมการเกษตรและอาชีพแก่ประชาชน

๔. เสริมสร้างประสิทธิภาพของการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ปลุกฝังและสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. เสริมสร้างการศึกษาที่ดีมีมาตรฐานสากล

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ให้บริการด้านการศึกษา และสนับสนุนวัสดุสื่อ-อุปกรณ์ เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาเด็กนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะ และศักยภาพตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานสากล เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๕.๒ ส่งเสริมการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๖.เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๒ พัฒนาขีดความสามารถในการจัดการบริการสาธารณะให้ประชาชนในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๖.๓ ส่งเสริมระบบบริหารจัดการของท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส พร้อมรับการ

ตรวจสอบ

๗.เสริมสร้างการผลิตและการจัดการอาหารที่ปลอดภัย

แนวทางการพัฒนา

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการตลาดอาหารปลอดภัยในชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง

๔.๔ ปัญหาด้านกาเมืองการบริหาร

เทศบาลตำบลหนองแคน เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ยกฐานะมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล ภายใต้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ ทำให้การบริหารงานยังไม่เป็นตามอำนาจหน้าที่เท่าที่ควร ประกอบกับบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองแคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงานในหน้าที่แต่ละด้านยังไม่ครอบคลุม จึงควรที่จะกำหนดงานเพิ่ม และจัดให้มีผู้รับผิดชอบงานโดยตรงเพื่อสะดวกในการติดต่อประสาน

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลหนองแคน ประสบปัญหาในเรื่องความเสื่อมโทรมของสภาพสิ่งแวดล้อม ปัญหาน้ำท่วมขังทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงหรือแมลงต่างๆ อันจะนำมาซึ่งโรคภัยไข้เจ็บ เนื่องจากขาดระบบระบายน้ำอย่างถูกวิธี ปัญหาขยะมูลฝอยส่งกลิ่นเหม็นเนื่องจากขาดการกำจัดอย่างถูกวิธี และปัญหาการขาดจิตสำนึกของประชาชนในการอนุรักษ์และหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองแคนนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหนองแคน คือ ตำบลที่มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พัฒนาสตรีและครอบครัว มุ่งส่งเสริมด้านสาธารณสุข การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม นำสังคมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความรู้และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองแคน เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไปสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองแคน ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างเมืองท้องถิ่นน่าอยู่เป้าประสงค์ ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างการเกษตรให้มีประสิทธิภาพยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างประสิทธิภาพของการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างการศึกษาที่ดีมีมาตรฐานสากล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ เสริมสร้างการผลิตและการจัดการอาหารที่ปลอดภัย

แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองแคนตามยุทธศาสตร์

๑. เสริมสร้างเมืองท้องถิ่นน่าอยู่เป้าประสงค์ ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- แนวทางการพัฒนา มีดังนี้

- ๑.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชนให้ลดลง
- ๑.๒ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชน มีความสนใจในด้านกีฬาเพื่อสุขภาพและนันทนาการ
- ๑.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้ดีขึ้น

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองแคน เทศบาลตำบลกกตูม และ เทศบาลตำบลดงหลวง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหนองแคน จึงจำเป็นต้องปรับเพิ่มตำแหน่งตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มอีก ๒ ตำแหน่ง เพื่อรองรับกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลหนองแคน ได้ประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอนในตำแหน่งที่ว่าง และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองแคน มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลหนองแคน เป็นเทศบาลสามัญ มีพื้นที่รับผิดชอบประมาณ ๘๕ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยข้อจำกัดทางงบประมาณ ทำให้การปฏิบัติงาน การให้บริการสาธารณะ ยังไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เท่าที่ควร และจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองแคน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร ตลอดจนความต้องการของประชาชน พอจะสรุปได้ ดังนี้ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลหนองแคน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

โครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลหนองแคน เป็นปัญหาในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ และสิ่งปลูกสร้างต่างๆ ซึ่งเป็นภารกิจที่เทศบาลตำบลหนองแคน ต้องดำเนินการให้ครบถ้วน ตามงบประมาณสนับสนุนในด้านนี้

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลหนองแคน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้เฉลี่ยประมาณ ๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐ บาท/คน/ปี ซึ่งถือว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับเทศบาลต่างๆ ในเขตจังหวัดมุกดาหาร จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาประชาชนให้มีจิตสำนึก มีวินัยในการใช้จ่ายอย่างประหยัดอีกทั้งพัฒนาพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เช่น ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ จัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าผลผลิตทางการเกษตร ให้สามารถแข่งขันกับตลาดต่างๆได้

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

ปัญหาทางสังคมของเทศบาลตำบลหนองแคน โดยทั่วไปพบว่ามีความรู้ด้านสุขภาพชีวิตต่ำเนื่องจากมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย เช่น ไม่รู้จักวิธีป้องกันให้ห่างไกลจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ และเมื่อมีการเจ็บป่วยแล้วไม่ได้รับการให้ถูกวิธี ขาดการดูแลและรักษาสุขภาพอนามัยอย่างถูกวิธี เป็นต้น

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลหนองแคน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (S= Strengths)	จุดอ่อน (W = Weaknesses)
๑) เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เอง ตามภารกิจและกำลังงบประมาณ ๒) มีเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล ๓) ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ๔) มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดเล็กง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย ๕) สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด ๖) การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหายาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๗) ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๘) มีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม ๙) เกษตรกรทำการเกษตรหลากหลาย มีความชำนาญ เป็นอย่างดีและมีที่ทำกินเป็นของตนเอง ๑๐) ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ ๑๑) ประชาชนได้รับการศึกษาดี และมีความสมัครสมานสามัคคี ๑๒) ประชาชนสุขภาพดี บุคลากรด้านสาธารณสุขดูแลอย่างทั่วถึง ๑๓) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๑๔) มีภูมิปัญญาท้องถิ่น มีแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา และเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ๑๕) เป็นเส้นทางทางท่องเที่ยว	๑) งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ ๒) มีข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณการให้ความอิสระจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค ๓) อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ ๔) ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ ๕) อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ ๖) แหล่งสนับสนุนข้อมูลในการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ ๗) เกษตรกรยังมีหนี้สินเนื่องจากราคาผลผลิตตกต่ำ ๘) ขาดตลาดรับรองสินค้าเกษตรกรรม หักลดกรรม ๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่ต่อเนื่อง ๑๐) ใช้สารเคมีในการเกษตรอย่างกว้างขวางส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ ๑๑) เกษตรกรขาดอาชีพเสริม ๑๒) การทำงานระบบกลุ่มไม่เข้มแข็ง ๑๓) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ๑๔) ยังมีปัญหาเรื่องยาเสพติดในพื้นที่

- ๔) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง
- ๕) การพัฒนาเมืองและการบริหาร (เน้นการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาลเพื่อสร้างให้เป็นเมืองน่าอยู่
- ๖) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ (เน้นการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล)
- ๗) ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร สถานที่ปฏิบัติงาน และระบบการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์และความพึงพอใจของประชาชนเป็นสำคัญ

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การจัดระเบียบชุมชนและสังคม
๕. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง ซึ่งจะมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ โดย มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้จัดทำเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล

โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งมีจำนวน ๙๙ สายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเทศบาล

การขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งในสายงานอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ให้เทศบาลที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้นจัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เพื่อให้ทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมเสนอเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาจัดทำเป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลต่อไป

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการเดิมของเทศบาลตำบลหนองแคน ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองวิชาการและแผนงาน ซึ่งเทศบาลตำบลหนองแคน แกไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลตลอดจนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามรายละเอียดโครงสร้างดังนี้

- ๔.การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
 ๕. การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
 - ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๑. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
 - ๒.การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖)
 ๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
 - ๔.การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
 - ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๑.บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘))
 - ๒.การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))
 - ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ๑.ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
 ๒. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
 - ๓.การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๕))
 ๔. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- ซึ่งภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่เทศบาลจะต้องปฏิบัตินั้น จะสามารถที่จะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองแคน ได้แต่ต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนการดำเนินการต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาสามปีของเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และเป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารงานของเทศบาลตำบลหนองแคน ได้เป็นอย่างดี

หมายเหตุ : พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบล จัดทำกิจการใดในเขตตำบล
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลหนองแคน จะดำเนินการ

ภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตาม ข้อ ๕ จำนวน ๗ ด้าน นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลหนองแคน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- ๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาด้านการศึกษา
- ๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย ทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐(๒)มาตรา ๑๖ (๒)
- ๒ การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๘)
- ๓ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑)
- ๔ การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗)
- ๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔)
- ๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕)
- ๗ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓)
- ๘ การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐)
- ๙ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔)
- ๒ การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖)
- ๓ การส่งเสริมการฝึกการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)
- ๔ การส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗)
- ๕ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖)
- ๖ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)
- ๗ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖

(๑๐)

- ๘ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒)
- ๙ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔)
- ๑๐ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)
- ๑๑ การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

- ๑.ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒)
๒. ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑ (๓)
๓. การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕)

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลหนองแคน (ระดับองค์กร)(ต่อ)

โอกาส (O = Opportunity)	ปัญหาอุปสรรค(T = Threat)
๑) มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ ๒) มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมศึกษาตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง ๓) นำข้อมูลจากการจัดทำเวทีประชาคม จัดทำโครงการ/กิจกรรมหรือสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน ๔) มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล ๕) หน่วยงานราชการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น ๖) ผู้บริโภคปลอดภัยในการบริโภคสินค้า ๗) หน่วยงานราชการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น ๘) หน่วยงานราชการมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว ๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๕๒ ได้กระจายอำนาจในการพัฒนาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า ๒) ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษา ของบุตรหลานให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ๓) ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ ๔) เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา ๕) ปัญหาด้านการเมืองส่งผลต่อการพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองแคน ได้การดำเนินการตามภารกิจหลักตามหลัก SWOT ของเทศบาล และได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองแคน

เทศบาลตำบลหนองแคน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่สำคัญตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายดังกล่าวกำหนดไว้ดังนี้

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองแคน ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติของประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดขึ้น

๘.๑.๑ สำนักปลัดเทศบาล

- (๑) งานธุรการ
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) งานบริหารงานทั่วไป
- (๕) งานพัฒนาชุมชน
- (๖) งานนิติการ

๘.๑.๒ กองคลัง

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานจัดเก็บรายได้
- (๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๘.๑.๓ กองช่าง

- (๑) งานธุรการ
- (๒) งานสาธารณูปโภค
- (๓) งานสถานที่และไฟฟ้า

๘.๑.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- (๑) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- (๒) งานป้องกันควบคุมโรค
- (๓) งานสัตว์แพทย์

๘.๑.๕ กองการศึกษา

- (๑) งานบริหารการศึกษา
- (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) งานระดับก่อนวัยเรียนและปฐมวัย

๘.๑.๖ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- (๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน
- (๒) งานงบประมาณแผนงาน
- (๓) งานประชาสัมพันธ์
- (๔) งานงบประมาณ

	-เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนและสังคมให้อยู่ดีมีสุข ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	-เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ประวัติศาสตร์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่ออนุรักษ์สืบสานต่อ และเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว -เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเดิม สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ และสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการท่องเที่ยว เพื่อกระเศรษฐกิจ และเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว โดยร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในจังหวัดมุกดาหาร	-ปลัดเทศบาล -กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ -กองการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างการเกษตรให้มีประสิทธิภาพยั่งยืน	-เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างพอเพียง -เพื่อส่งเสริมการเกษตรและอาชีพแก่ประชาชน	-ปลัดเทศบาล -สำนักปลัด -กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างประสิทธิภาพของการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม	-เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-ทุกกองงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕. เสริมสร้างการศึกษาที่มีมาตรฐานสากล	-เพื่อให้การบริการด้านการศึกษา และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาเด็กนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะ และศักยภาพตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานสากล เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน -เพื่อส่งเสริมการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	-ทุกกองงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	-เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการเมืองและการบริหาร -เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการบริการสาธารณะให้ประชาชนในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล -เพื่อส่งเสริมระบบบริหารจัดการของท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ	-ทุกกองงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ เสริมสร้างการผลิตและการจัดการอาหารที่ปลอดภัย	-เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ตลาดอาหารปลอดภัยในชุมชน	- กองสาธารณสุขฯ

ปลัดเทศบาล	๑	อัตรา
๑. สำนักปลัด		
๑.๑ พนักงานเทศบาล	๖	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา
๒. กองคลัง		
๒.๑ พนักงานเทศบาล	๓	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	อัตรา
๓. กองช่าง		
๓.๑ พนักงานเทศบาล	๒	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	อัตรา
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
๔.๑ พนักงานเทศบาล	๑	อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	อัตรา
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ		
๕.๑ พนักงานเทศบาล	๒	อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	อัตรา
๖. กองการศึกษา		
๖.๑ พนักงานเทศบาล	๑	อัตรา
๖.๒ ครู	๖	อัตรา
๖.๓ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	อัตรา
๖.๔ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	อัตรา
๖.๕ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	อัตรา

เทศบาลตำบลหนองแคน ในแต่ละส่วนราชการแต่ละสาขางานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลหนองแคนได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสาขางานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองแคน ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างเมืองท้องถิ่นน่าอยู่
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างการเกษตรให้มีประสิทธิภาพยั่งยืน
 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างประสิทธิภาพของการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างการศึกษาที่ดีมีมาตรฐานสากล
 ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
 ยุทธศาสตร์ที่ ๗ เสริมสร้างการผลิตและการจัดการอาหารที่ปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างเมืองท้องถิ่นน่าอยู่	-เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชนให้ลดลง -เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชน มีความสนใจในด้านกีฬาเพื่อสุขภาพและนันทนาการ	-ปลัดเทศบาล -สำนักปลัด -กองการศึกษา

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิด
วันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

-วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการ ใน ๑ ปี

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี คือ ๒๓๐ วัน

-เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

**เวลาทำงานของราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองแคน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยปัจจุบันมี ปลัดเทศบาลตำบลหนองแคน (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองแคน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาเกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน(ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อนระดับ/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและในอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

- ๑.การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

- ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน

และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๘.๑.๗ งานตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานนิติการ	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๕ งานนิติการ	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓.กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานธุรการ ๓.๓ งานสถานที่และไฟฟ้า	๓.กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔.กองการศึกษา ๔.๑ งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๒ งานพัฒนาชุมชน ๔.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๔.๔ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ	๔.กองการศึกษา ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๕.๓ งานสัตว์แพทย์	๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๕.๒ งานรักษาความสะอาด	
๖.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๖.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ๖.๒ งานจัดทำงบประมาณ ๖.๓ ประชาสัมพันธ์ ๖.๔ งานงบประมาณ	๖.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๖.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน	
	๗.หน่วยตรวจสอบภายใน	
๑ สำนัก ๕ กอง ๒๕ งาน	๑ สำนัก ๕ กอง ๑๕ งาน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองแคน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลหนองแคน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองแคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
กองคลัง (๐๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่ขาด			อัตราค่าล่วงคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
31	พนักงานจ้าง กองสาธารณสุขฯ	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
32	พนักงานจ้าง กองสาธารณสุขฯ	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
33	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านหนองแคน)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	รับเงินอุดหนุน
34	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านหนองแคน)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	รับเงินอุดหนุน
35	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านโคกยาว)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	รับเงินอุดหนุน
36	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านก้านเหลือง)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	รับเงินอุดหนุน
37	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านโคกยาว)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	รับเงินอุดหนุน
38	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านโพธิ์ไผ่)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	รับเงินอุดหนุน
39	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านโพธิ์ไผ่)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	รับเงินอุดหนุน
39	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดใหม่
(5)	รวม		39	31	5,870,640	327,720	39	39	39	-	-	-	1,242,060	256,020	259,260	7,398,420	7,654,440	7,913,700	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																		
(7)	รวมเป็นค่าจ้างบุคคลทั้งสิ้น																		
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

ปีงบประมาณ 2564 รายรับรวมเงินอุดหนุนทั่วไป ประมาณการ เท่ากับ 36,125,686 บาท

ปีงบประมาณ 2565 รายรับรวมเงินอุดหนุนทั่วไป ประมาณการ เท่ากับ 37,931,971 บาท

ปีงบประมาณ 2566 รายรับรวมเงินอุดหนุนทั่วไป ประมาณการ เท่ากับ 39,828,569 บาท

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าจ้างคน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)				ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)		2564	2565	2566		2564	2565	2566		2564	2565	2566	
16	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (07)		1	1	342,720	42,000		1	1	1		13,440	13,320	13,080		398,160	411,480	424,560	(28,560)
17	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (07)	ปลก.	1	1	237,600	0		1	1	1		7,680	8,400	8,880		245,280	253,680	262,560	(19,800)
18	กองการศึกษา (08)		1	1	393,600	42,000		1	1	1		13,620	13,620	13,620		407,220	420,840	434,460	ว่างเต็ม
19	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ขก.	1	1	323,760	0		1	1	1		12,600	12,960	13,320		336,360	349,320	362,640	(26,980)
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านก้านเหลืองดง)	คศ.1	1	1	0	0		1	1	1		4,800	4,920	5,160		4,800	9,720	14,880	ว่างเงินอุดหนุน
21	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านหนองแดน)	คศ.1	1	1	0	0		1	1	1		4,080	4,320	4,440		4,080	8,400	12,840	ว่างเงินอุดหนุน
22	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านโพธิ์ไผ่)	คศ.1	1	1	0	0		1	1	1		3,960	4,080	4,200		3,960	8,040	12,240	ว่างเงินอุดหนุน
23	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านก้านเหลืองดง)	คศ.1	1	1	0	0		1	1	1		2,880	3,000	3,120		2,880	5,880	9,000	ว่างเงินอุดหนุน
24	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านก้านเหลืองดง)	คศ.1	1	1	0	0		1	1	1		2,880	3,000	3,120		2,880	5,880	9,000	ว่างเงินอุดหนุน
25	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านหนองแดน)	คศ.1	1	1	0	0		1	1	1		2,880	3,000	3,120		2,880	5,880	9,000	ว่างเงินอุดหนุน
26	พนักงานจ้าง สำนักรปลัด		1	1	117,240	24,000		1	1	1		4,800	4,920	5,160		146,040	150,960	156,120	(9,770)
27	พนักงานจ้าง สำนักรปลัด		1	1	0	0		1	1	1		108,000	0	0		108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
28	พนักงานจ้าง สำนักรปลัด		1	1	0	0		1	1	1		108,000	0	0		108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
29	พนักงานจ้าง สำนักรปลัด		1	1	0	0		1	1	1		108,000	0	0		108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
30	พนักงานจ้าง สำนักรปลัด		1	1	0	0		1	1	1		108,000	0	0		108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม

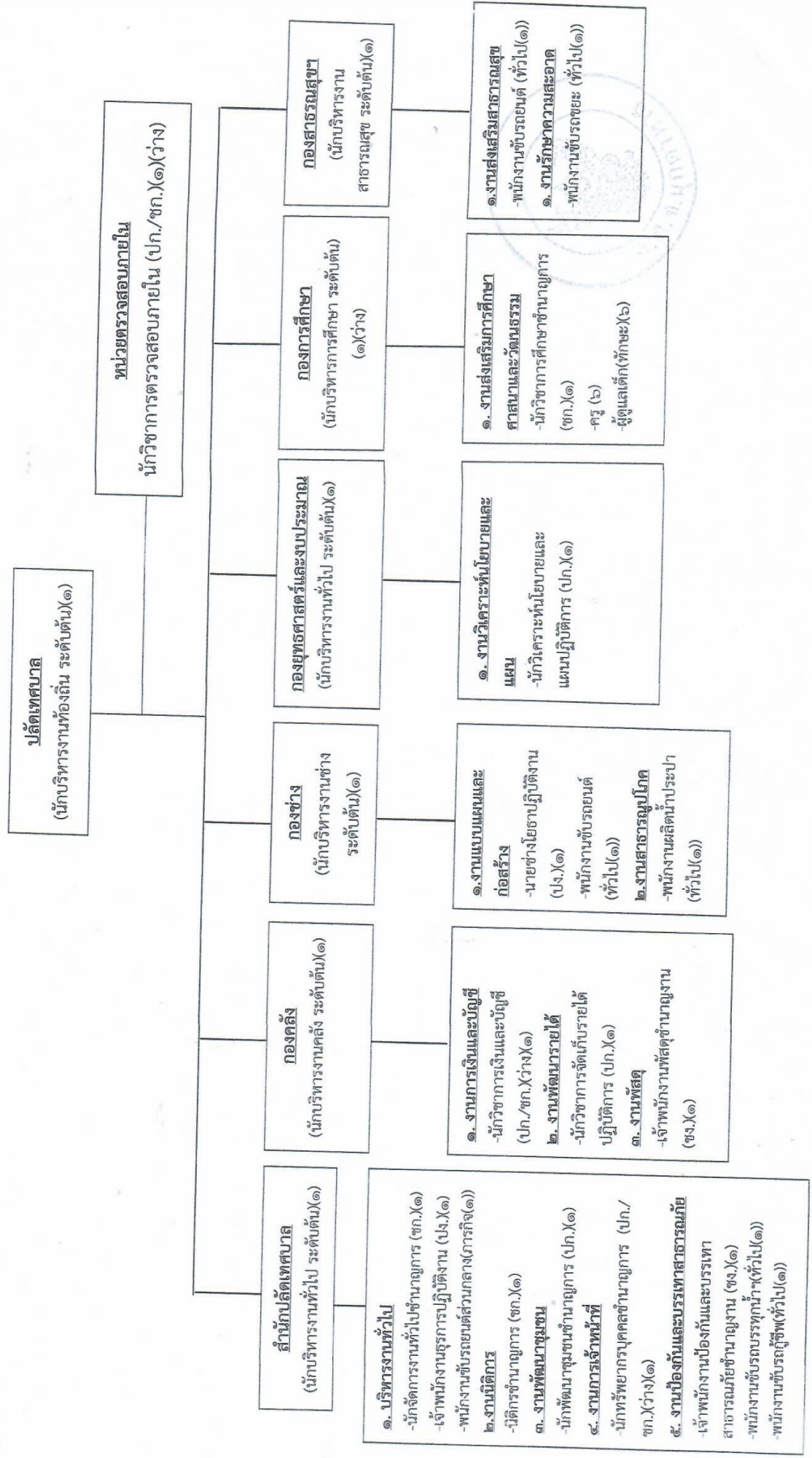
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทน			ค่าใช้สอยที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้สอยรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด (01)	ตบ.	1	1	369,480	48,000	1	1	1	13,080	13,440	13,320	430,560	444,000	457,320	(30,790)
2	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) สำนักปลัด (01)	ตบ.	1	1	369,480	42,000	1	1	1	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)
3	นักบริหารงานเทศ. สำนักปลัด (01)	ชก.	1	1	369,480	0	1	1	1	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,790)
4	นักจัดการงานทั่วไป สำนักปลัด (01)	ชก.	1	1	305,640	0	1	1	1	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)
5	นิติกร สำนักปลัด (01)	ชก.	1	1	317,520	0	1	1	1	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)
6	นักพัฒนาชุมชน สำนักปลัด (01)	ปลก.	1	1	203,280	0	1	1	1	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	(16,940)
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด (01)	ชง.	1	1	264,480	0	1	1	1	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)
8	เจ้าพนักงานธุรการ กองคลัง (04)	ปลง.	1	1	210,840	3,720	1	1	1	7,440	7,200	7,440	222,000	229,200	236,640	(17,570)
9	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) กองคลัง (04)	ตบ.	1	1	422,640	42,000	1	1	1	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	(35,220)
10	เจ้าพนักงานพัสดุ กองคลัง (04)	ชง.	1	1	275,040	0	1	1	1	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	(22,920)
11	นักวิชาการเงินและบัญชี กองคลัง (04)	ปลก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
12	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ กองช่าง (05)	ปลก.	1	1	180,720	0	1	1	1	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)
13	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) กองช่าง (05)	ตบ.	1	1	317,520	42,000	1	1	1	12,240	12,960	13,440	371,760	384,720	398,160	(26,460)
14	นายช่างโยธา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	ปลง.	1	1	138,120	0	1	1	1	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)
15	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (บริหารงานสาธารณสุข)	ตบ.	1	1	356,160	42,000	1	1	1	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	(29,680)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถขยะ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
รวม	๓๘	๓๙	๓๙	๓๙	+๑	-	-	

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองแคน



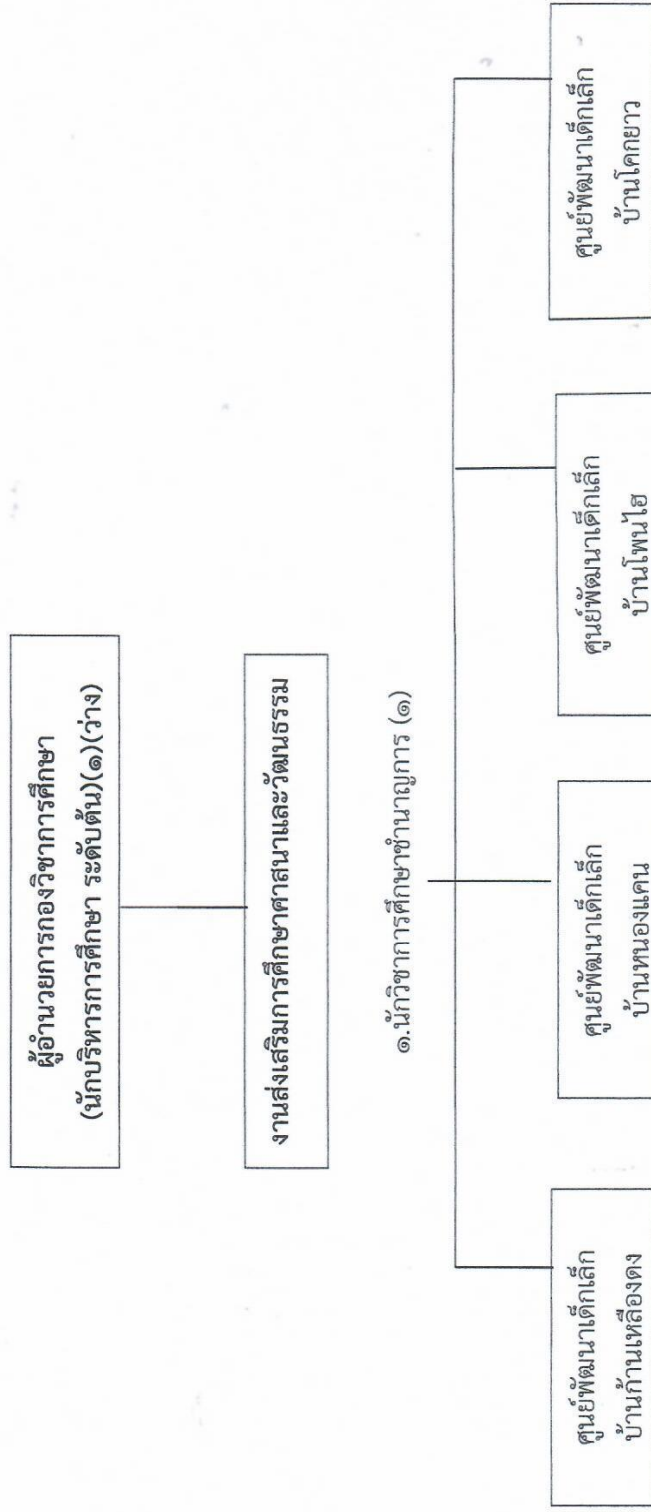
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
15 นายไพฑูรย์ จันทร์	ป.โท	43-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	43-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	356,160 (29,680 x 12)	-	42,000 (3,500 x 12)	-	398,160
16 นางสาวกัญญ์ณิส สุพร	ป.ตรี	43-2-07-2101-002	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-07-2101-002	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	342,720 (28,560 x 12)	-	42,000 (3,500 x 12)	-	384,720
17 นายธนวัฒน์ คำมุงคุณ	ป.ตรี	43-2-07-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก.	43-2-07-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก.	237,600 (19,800 x 12)	-	-	-	237,600
18		43-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานกองการศึกษา)	ต้น	43-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานกองการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเดิม) 393,600
19 นางสาวพัชรี อารวิชัย	ป.ตรี	43-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ข.ก.	-	-	-	323,760 (26,980 x 12)	-	-	-	323,760
20 นายจีรวัฒน์ เขียววงศ์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	117,240 (9,770 x 12)	24,000 (2,000 x 12)	-	-	141,240
21 นางสาวสุวิมล นงาโสภา	ป.ตรี	43-20-866000-59	ครู	คศ.1	-	-	คศ.1	-	-	-	-	-
22 นางพรณีภา จิตอนาคย์	ป.ตรี	43-20-866000-60	ครู	คศ.1	-	-	คศ.1	-	-	-	-	-
23 นางกุลจิรา ตะดวงดี	ป.ตรี	43-20-866000-61	ครู	คศ.1	-	-	คศ.1	-	-	-	-	-
24 นางสาวดอกไม้ เขียววงศ์	ป.ตรี	43-20-866000-62	ครู	คศ.1	-	-	คศ.1	-	-	-	-	-
25 นางสาวนิภาภัตติ์ สุคำภา	ป.ตรี	43-20-866000-63	ครู	คศ.1	-	-	คศ.1	-	-	-	-	-
26 นางสาวรัตติกาล สิมเรือง	ป.ตรี	43-20-866000-64	ครู	คศ.1	-	-	คศ.1	-	-	-	-	-
27 นางสาวรุ่งนภา เรืองสวัสดิ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
28 นางสาวพัชร์ดิษฐ์ สุคำภา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
29 นายบุญไธย เขียวคำจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
30 นางสาวดวงดี สาธุชาติ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
31 นางสาววราณี โชติทองประ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
32 นางสาวณัฏฐา สมบูรณ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
33		-	พนักงานขับรถตู้ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถตู้ (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
34		-	พนักงานขับรถตู้ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถตู้ (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1 นายเกษมศักดิ์ ลอยควงสี ป.โท		43-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	43-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	369,480 (30,790 x 12)	48,000 (4,000 x 12)	417,480
2 พันเจ้าโทปรีดา ลาแสง ป.โท		43-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	369,480 (30,790 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	411,480
3 นายวสันต วังอินไชย ป.ตรี		43-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	43-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	369,480 (30,790 x 12)	-	369,480
4 นายวิธนา วงศ์สินไชย ป.ตรี		43-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	43-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	305,640 (25,470 x 12)	-	305,640
5 นางสาวศิริรัตน์ พุดพันธ์ ป.ตรี		43-2-01-3105-001	นิติกร	ขก.	43-2-01-3105-001	นิติกร	ขก.	317,520 (26,460 x 12)	-	317,520
6 นางสาวรุ่งนภา อูระ ป.ตรี		43-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	43-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	203,280 (16,940 x 12)	-	203,280
7 จำเริญภรณ์ คำมงคล ปวส.		43-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานเมืองและบรรณาธิการแม่	ขง.	43-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานเมืองและบรรณาธิการแม่	ขง.	264,480 (22,040 x 12)	-	264,480
8 สิบเอกสุเมธ เชื้อคำสิงห์ ปวส.		43-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	43-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	210,840 (17,570 x 12)	3,720 (310 x 12)	214,560
9 นางสาววาสนา คำมงคล ป.โท		43-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	43-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	422,640 (35,220 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	464,640
10 นางสาวศิริประภา สาธุชาติ ป.ตรี		43-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	43-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	275,040 (22,920 x 12)	-	275,040
11 นางสาวเดลินใจ หอกคำ ป.ตรี		43-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	43-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม)
12 นายณัฐดนัย ตรีดวงดี ป.ตรี		43-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บได้	ป.ก.	43-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บได้	ป.ก.	180,720 (15,060 x 12)	-	355,320
13 นายณัฐดนัย ตรีดวงดี ป.ตรี		43-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	43-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	317,520 (26,460 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	359,520
14 นายธวัชชัย สุคำภา ป.โท		43-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง.	43-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง.	138,120 (11,510 x 12)	-	138,120

โครงสร้างกองการศึกษา

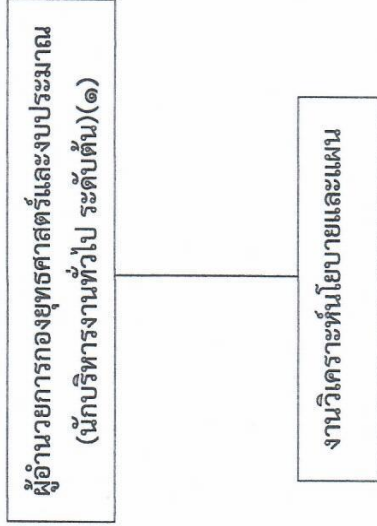


๑. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (๑)

- ๑.ครู (๓) ๑.ครู (๑) ๑.ผู้ดูแลเด็ก (พจน.ตามภารกิจ (๒))
 ๒.ผู้ดูแลเด็ก (พจน.ตามภารกิจ(๑)) ๒.ผู้ดูแลเด็ก(พจน.ตามภารกิจ(๒))

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			อำนวยความสะดวก			บริหารงานท้องถิ่น			สายงานการสอน					พนักงาน ครูเทศบาล	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง	ชง.	อว	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ชก.	ครู ชพ.	ครู ชพ.	ครู ชพ.	ภารกิจ	ทั่วไป				
จำนวน(กรอบ)	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๒	๒	-	๑๔		

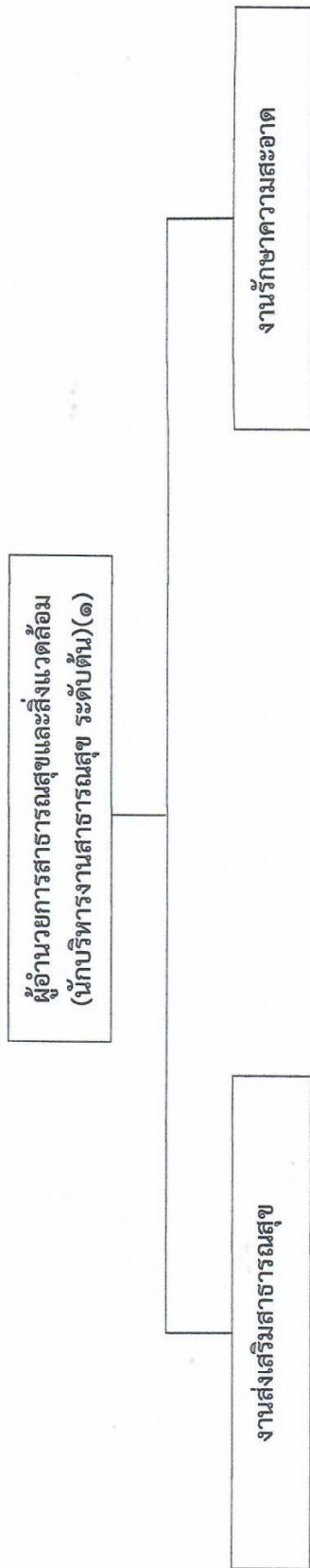
โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



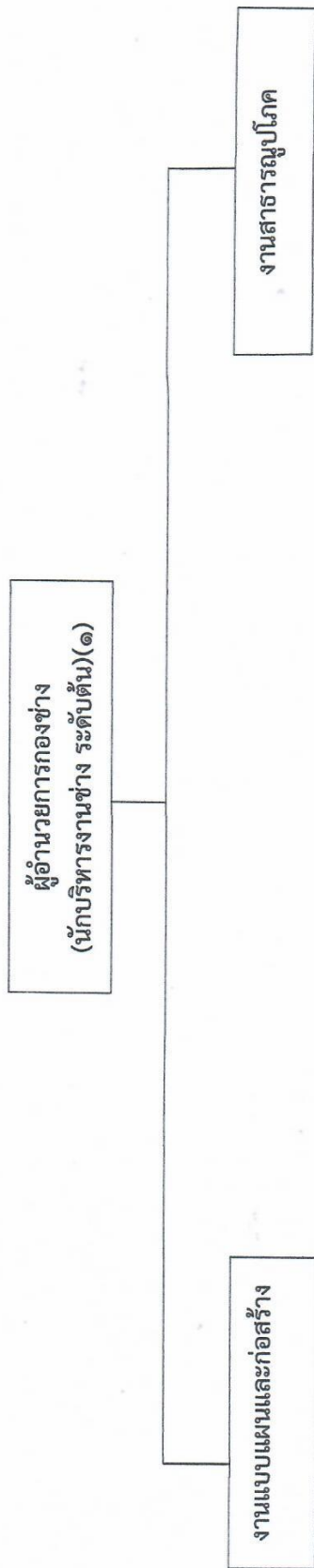
๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)

ระดับ จำนวน (กรอบ)	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (กรอบ)	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒

โครงสร้างของสารธรรมชาติและสิ่งแวดลอม



โครงสร้างของกองช่าง



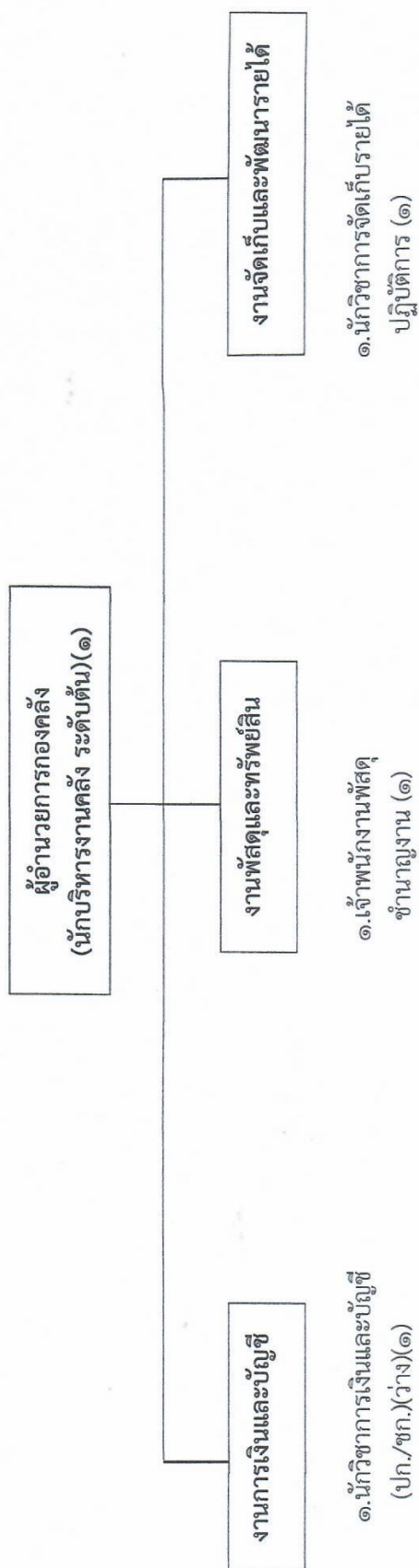
๑. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (๑)

๑. พนักงานผลิตน้ำประปา (พงจ.ทั่วไป(๑))

๒. พนักงานชั้นรถยนต์ (พงจ.ทั่วไป(๑))

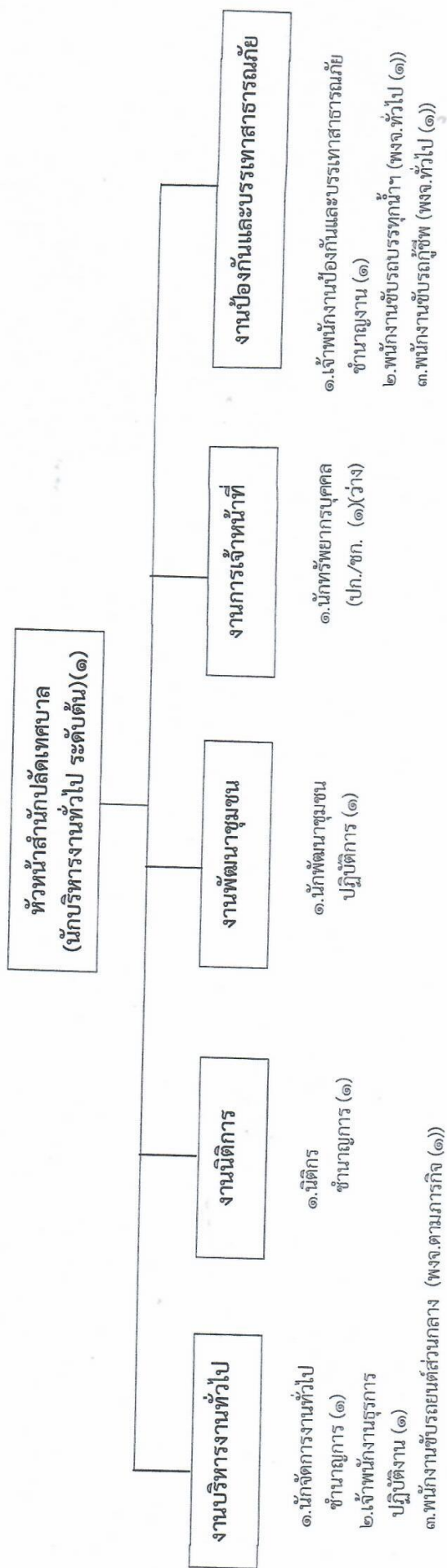
ระดับ จำนวน (กรอบ)	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ปจ.	ชง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป	
๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๔

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (กรอบ)	-	๑	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔	-	-	-	๔

โครงสร้างของสำนักปลัด



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
	ป.ง.	ช.ง.	อ.ว.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (กรอบ)	๑	๑	-	๒	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	๗	-	๑	๒	๑๐

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมสวัสดิการสังคม				กรมสวัสดิการกำลังใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
35		-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)			พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		-	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
36		-	พนักงานเสิร์ฟน้ำประปา (ทั่วไป)		-	พนักงานเสิร์ฟน้ำประปา (ทั่วไป)		-	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
37		-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)			พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		-	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
38		-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		-	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
39		43-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปล.ชก.	43-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปล.ชก.	-	-	-	-	-	-	(กำหนดใหม่)

ภาคผนวก



๙. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการและยอมรับความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชากับด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๑๐. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๑. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีกำลังใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๒. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน พึงปฏิบัติละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๑๓. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและใช้กิริยาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานอื่นหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามียอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

๑๔. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน พึงประพฤติตนให้เป็นที่ยึดถือของบุคคลทั่วไป

๑๕. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับแล้วทราบบนภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วเพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๓. พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีธรรมาภิบาลไม่ตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของอย่างคุ้มค่า

๕. พึ่งพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลหนองแคน ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประกาศดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองแคน

จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองแคน

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองแคน จะต้องยึดถือหลักจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล ซึ่งได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองแคนไว้ดังนี้ คือ

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง
๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน จะต้องเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและจะต้องประพฤติตนตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล

๒. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน จะต้องใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญไม่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ในหน้าที่โดยมิชอบ

๓. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน จะต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๔. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน พึ่งประพฤติปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

๕. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบครอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรถูกต้อง โดยคำนึงผลประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๖. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน จะต้องปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้ราชการ และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๗. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน พึ่งดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า โดยมีความระมัดระวังมิให้เกิดความเสียหายสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูณชนจะพึงปฏิบัติดังทรัพย์สินของตนเอง

๘. พนักงานเทศบาลตำบลหนองแคน พึ่งมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือกลุ่มงานของตนเอง ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยเหลือปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะเห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

การส่งเข้าร่วมอบรมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน

ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแคน บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างดี จึงจะต้องพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางครั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติของเทศบาลตำบลหนองแคน ยังไม่มีความเข้าใจและทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาอบรมให้มีความรู้เข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

การนิเทศงาน

สำหรับการนิเทศก็เป็นอีกแนวทางที่เทศบาลตำบลหนองแคนได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และรับเอกสารเสนอแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเกิดขึ้นกับองค์กร

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองแคน ซึ่งเป็นข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานต่างๆ ของเทศบาลตำบลหนองแคน และจัดได้ถือเป็นหน้าที่ที่เทศบาลตำบลหนองแคนต้องถือ เพราะการที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งนี้ จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงานหรือโครงสร้างการบริหารงานองค์กร เทศบาลตำบลหนองแคนได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่และข้าราชการที่เปลี่ยนสายงาน ดังนี้คือ

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การแนะนำงาน/การสอน
๓. การฝึกอบรม

การพัฒนาสมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองแคน

เทศบาลตำบลหนองแคนได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแคน จึงได้กำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นสมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองแคน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการ วิธีการบริหารเทศบาลตำบลหนองแคนส่วนใหญ่จะเป็นการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรในทุกๆ ด้านให้พร้อมๆ กันจึงจะทำให้องค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เทศบาลตำบลหนองแคนได้กำหนดแนวทางพัฒนาสมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองแคนไว้ ดังนี้

๑. หลักสูตรสำหรับการบริหารงานประธานสภา/รองประธานสภา
๒. หลักสูตรเทคนิคการบริหารงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร
๓. หลักสูตรการเสริมสร้างการบริหารงานบุคลากรแนวใหม่
๔. หลักสูตรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำและบริหารงบประมาณ
๕. หลักสูตรบริหารจัดการองค์กร

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างเทศบาลตำบลหนองแคน

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองแคน จะต้องมีความมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมประจำใจต้องยึดหลักการต่างๆ ในการปฏิบัติงานดังนี้คือ

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๒.ผู้บริหารระดับสูง เทศบาลตำบลหนองแคนได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงองค์กร ซึ่งเป็นปลัดเทศบาลตำบลหนองแคน รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองแคน นายกเทศมนตรีตำบลหนองแคน วิธีการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นการนำเอาหลักหรือวิธีการที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาเทศบาลตำบลหนองแคน ให้มีความทันสมัยและเท่าเทียมองค์กรอื่นที่มีศักยภาพในการบริหารงานและมีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาฝึกอบรมทั้งที่กำหนดไว้เอง และร่วมกับสถาบันหรือองค์กรต่างๆ ดังนี้

การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

ในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลหนองแคน ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติหรือสายงานที่เป็นสายผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลหนองแคนแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลหนองแคน แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหนองแคน

๑. การฝึกอบรม การที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่สายผู้ปฏิบัติ การพัฒนาทำให้เกิดความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เทศบาลตำบลหนองแคนได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแคน

- ๑.๑ หลักสูตรสำหรับนิสิต
- ๑.๒ หลักสูตรสำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๓ หลักสูตรสำหรับนายช่างโยธา
- ๑.๔ หลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ หลักสูตรสำหรับนักวิชาการและบัญชี
- ๑.๖ หลักสูตรสำหรับนักวิชาการจัดเก็บรายได้
- ๑.๗ หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการและเจ้าพนักงานธุรการ
- ๑.๘ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุหรือเจ้าหน้าที่พัสดุ
- ๑.๙ หลักสูตรสำหรับนักจัดการงานทั่วไป
- ๑.๑๐ หลักสูตรสำหรับนักทรัพยากรบุคคล
- ๑.๑๑ หลักสูตรสำหรับนักพัฒนาชุมชน
- ๑.๑๒ หลักสูตรสำหรับนักวิชาการศึกษา
- ๑.๑๓ หลักสูตรการอบรมระยะสั้นสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

๒. การพัฒนาศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติเทศบาลตำบลหนองแคน ให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน เพราะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้มีการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ที่ได้เข้าร่วมโครงการสามารถที่จะนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน นำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม

การพัฒนาทักษะความชำนาญ

แนวทางนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติเพราะถ้าหากว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแคน ได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงานให้มีความชำนาญดีขั้นแล้ว เทศบาลตำบลหนองแคนก็สามารถจะพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาลตำบลหนองแคน

กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กร เป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องมีการปฏิบัติแต่งตั้ง เริ่มต้นการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก ตลอดจนการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากร ต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลตำบลหนองแคน จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพราะการดำเนินงานจะต้องจัดทำเป็นระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและผู้บริหาร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแคน จึงต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพราะในการพัฒนาบุคลากรจะต้องให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง คือจะต้องให้มีการพัฒนาทั้งระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติ หากไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนา ก็เกิดความล้มเหลวผลกระทบก็จะเกิด แก่องค์กรโดยรวมและพี่น้องประชาชนผู้รับบริการ

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง สายผู้บริหาร

ผู้บริหารขององค์กรของเทศบาลตำบลหนองแคน ถือเป็นบุคลากรที่สำคัญมาก เป็นหัวเรือใหญ่ที่จะร่วมกับผู้ปฏิบัติงานขององค์กรทุกระดับให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กร ตามที่กำหนดไว้ เทศบาลตำบลหนองแคนจำเป็นต้องมีการกำหนดเป็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากร ได้อย่างชัดเจน

เทศบาลตำบลหนองแคน จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารขององค์กรไว้ในหลายระดับ การพัฒนาผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับสูง เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ในแต่ละปี จะต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารดังนี้ คือ

- ๑.การฝึกอบรม
- ๒.การสัมมนา
- ๓.การทัศนศึกษาดูงาน

การฝึกอบรม เทศบาลตำบลหนองแคนได้กำหนดวิธีการอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต่างๆ เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง

๑.ผู้บริหารระดับต้น เทศบาลตำบลหนองแคนได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้น (ระดับหัวหน้ากอง) ไว้ในหลักสูตรต่างๆ ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานผู้รับการฝึกอบรมจะเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้ากองต่างๆ

๑.๒ หลักสูตรสำหรับหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)

๑.๓ หลักสูตรสำหรับผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)

๑.๔ หลักสูตรสำหรับผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)

๑.๕ หลักสูตรสำหรับผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)

๑.๖ หลักสูตรสำหรับผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)

๑.๗ หลักสูตรสำหรับผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองแคน

ที่ ๐๖๖/๒๕๖๔

เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามหนังสือที่ มท ๐๐๒๓.๒/ ๔๙๒๔ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แจ้งแนวทางเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยเทศบาลตำบลหนองแคนได้ออกคำสั่งที่ ๒๕๔/๒๕๖๓ เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปแล้ว จึงขอแก้ไขคำสั่งดังกล่าวและให้ใช้คำสั่งนี้แทน

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ข้อ ๑๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เทศบาลตำบลหนองแคน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามรายชื่อประกอบด้วย

๑.นายเกษมศักดิ์ ลอยครบุรี	ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลหนองแคน	ประธานกรรมการ
๒.นางสาววาสนา คำมุงคุณ	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๓.นางสาวกัลย์ณภััส สุพร	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	กรรมการ
๔.นายไพฑูล จันท	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๕.นายนิรุติ ตระกูลดี	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.พันจ่าโทปริดา ลาแสง	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗.นายวัฒนา วงศ์สินไชย	ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กรรมการ
	รักษาการใน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ตามข้อ ๑๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมาย ว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐใน หมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขอเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเกษมศักดิ์ ลอยครบุรี)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลหนองแคน

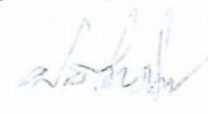
ที่ประชุม -มีมติเห็นชอบ- ตามที่เสนอ

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

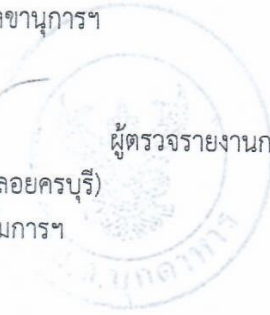
- ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นายวัฒนา วงศ์สินไชย)
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

พันจ่าโท  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(ปรีดา ลาแสง)
กรรมการและเลขานุการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเกษมศักดิ์ ลอยครบุรี)
ประธานกรรมการฯ



๓. กองช่าง - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ - งานสถานที่และไฟฟ้า ๔. กองการศึกษา - งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานการท่องเที่ยว กีฬา และเยาวชน ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานสัตว์แพทย์ ๖. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - ประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	๓. กองช่าง - งานออกแบบและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ๖. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	
---	--	--

- ประธาน ผมก็ขออนุญาตชี้แจงรายละเอียดเพียงเท่านี้ก่อนครับ
- ประธาน ครับ ขอบขอบคุณผู้ช่วยเลขานุการครับ จากการที่ผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงในรายละเอียดของ การจัดทำแผน มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยอะไรไหมครับ เชิญครับ
- ผอ.กองสาธารณสุขฯ กระผมขอสอบถามกรณีการประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง ตามประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง ตามประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จำเป็นที่เราจะต้องกำหนดกองเพิ่มตาม ประกาศนั้นไหมครับ ในเมื่อภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลเราถือว่ายังไม่สูงมากครับ
- ประธาน ขอบคุณท่านผอ.กองสาธารณสุข ก็ถือว่าเป็นการปฏิบัติตามประกาศดังกล่าวครับ ซึ่งได้ กำหนด กองที่จำเป็นมา ๖ กองหรือราชการด้วยกัน แต่ด้วยเรามีภาระค่าใช้จ่ายที่ยังไม่สูง มาก ผมก็ได้คุยกับนักจัดการงานทั่วไป รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลเบื้องต้นให้ เตรียมเอกสาร ว่าเราจะปรับปรุงแผนครั้งที่ ๒ เพียงเท่านี้ครับ ในส่วนของการบริหารงาน บุคคล ซึ่งก็จะมีการปรับเปลี่ยนมาอยู่เรื่อยๆครับ มีกรรมการท่านใดจะสอบถามเพิ่ม ไหมครับ
- ประธาน ครับมีคณะกรรมการท่านใดสงสัยเพิ่มเติมไหมครับ ถ้าไม่มีผมขอมติในที่ประชุม ในการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๔๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑
- ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม

/ที่ประชุม...

ลำดับ ที่	ตำแหน่งเดิม			ตำแหน่งใหม่			หมายเหตุ
	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	
๑.	ผู้อำนวยการกองวิชาการและ แผนงาน (บริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) กองวิชาการและแผนงาน	๕๓-๒-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๒	๒๗,๖๘๐	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๕๓-๒-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๒	๒๗,๖๘๐	เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง
๒.	นิติกรชำนาญการ กองวิชาการและแผนงาน	๕๓-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	๒๒,๘๘๐	นิติกรชำนาญการ สำนักปลัด	๕๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๒๒,๘๘๐	ปรับย้ายตามประกาศฯ
๓.	-	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) เทศบาลตำบลหนองแคน	๕๓-๒-๑๒-๓๑๐๕-๐๐๑	-	ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม ๓ อัตรา

เอกสารหมายเลข ๓ การคิดภาระค่าใช้จ่าย ก่อนขออนุมัติกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ๒๑.๖๘ %

เอกสารหมายเลข ๔ การคิดภาระค่าใช้จ่าย หลังขออนุมัติกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ๒๒.๖๘ %

ด้วยการขออนุมัติในการปรับปรุงแผนในครั้งนี้ เพื่อเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ
พนักงาน เทศบาลจังหวัดมุกดาหาร หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วน
ราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการ
บริหารบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และ
ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง ตามประกาศการกำหนด
กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ซึ่งรายละเอียดแสดงตามเอกสารหมายเลข ๕ ครบ เป็นการแสดงโครงสร้าง
ปัจจุบันและโครงสร้างใหม่ครบ

เอกสารหมายเลข ๕ การแสดงโครงสร้าง เทศบาลตำบลหนองแคน ได้ทำการวิเคราะห์
ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ
เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการ
เปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้าง

ส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่
รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารงานทั่วไป - งานนิติการ ๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บรายรายได้และพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารงานทั่วไป - งานนิติการ ๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	

ผู้ช่วยเลขานุการ

หรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามประกาศ
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
สำหรับในรายละเอียดขอมอบให้กับผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงในรายละเอียดของการเชิญ
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มาประชุมเพื่อปรับปรุงแผนในครั้งนี้ เชิญครับ
ขอบคุณท่านประธานครับ ขอชี้แจงในรายละเอียดของการเชิญประชุม เพื่อปรับปรุงฉบับที่
๑ ดังนี้ครับ ด้วยเทศบาลตำบลหนองแคน มีโครงสร้างเดิมทั้งหมด ๖ กอง ประกอบด้วย
สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน
กองการศึกษา ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลสามัญทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา และมี
ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ว่าง จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา ส่วนพนักงานเทศบาลครูที่เป็นเงินอุดหนุน จำนวน
๖ อัตรา และพนักงานจ้างผู้ดูแลเด็กที่เป็นเงินอุดหนุน จำนวน ๖ อัตรา รวมเป็น ๓๘ อัตรา
ในการปรับปรุงแผนครั้งนี้เป็นการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ
ภายใน จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ อัตรา และขอ
อนุมัติกำหนดกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ตามระเบียบ/ข้อกฎหมาย ดังนี้ครับ

เอกสารประกอบ หมายเลข๑

๑. หนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๒๕๖๐
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ
ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล
(ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔
ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง ตามประกาศการ
กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่
๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

และเอกสารหมายเลข ๒ คือรายละเอียดแบบรายงานขอความเห็นชอบขออนุมัติ ปรับปรุง
ตำแหน่ง ยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
ตามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เทศบาลตำบลหนองแคน อำเภอดงหลวง
จังหวัดมุกดาหาร

/ลำดับที่...

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ประธานฯ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหนองแคน ที่ ๒๕๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ แล้ว เป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้พิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กำหนดแนวทางดำเนินการในการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ให้นายกององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- (๑) นายกององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
 - (๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
 - (๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 - (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- มีมติรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ -

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงที่ ๒

ประธาน

มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ ๔)พ.ศ.๒๕๖๔ และตามประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่ง /หรือเปลี่ยน...

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองแคน

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสนานัฐ สุคำภา	ประธานคณะกรรมการ	-	หมดวาระ
๒	นายเกษมศักดิ์ ลอยครบุรี	กรรมการ		
๓	นางสาววาสนา คำมุงคุณ	กรรมการ		
๔	นางสาวกัลย์ณภัส สุพร	กรรมการ		
๕	นายไพฑูล จันท	กรรมการ		
๖	นายนิรุติ ตระดวงดี	กรรมการ		
๗	พันจ่าโทปรีดา ลาแสง	กรรมการ/เลขานุการ		
๘	นายวัฒนา วงศ์สินไชย	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เลขานุการ

ที่ประชุมพร้อม วันนี้กระผมขอแจ้งว่าในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ นั้น ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีนายสนานัฐ สุคำภา นายกเทศมนตรีตำบลหนองแคน ได้หมดวาระลงตามประกาศคณะกรรมการการเลือกตั้ง เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ทำให้เราต้องเลือกประธานคณะกรรมการจัดทำแผนเป็นการชั่วคราว เพื่อทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครบ ดังนั้นกระผมขอเรียนเชิญท่าน ปลัดเทศบาลตำบลหนองแคน ในฐานะที่เป็นผู้มีอาวุโสมากกว่าคนอื่นในที่ประชุม ได้ทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ในการเลือกประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการชั่วคราวครับ

ปลัดเทศบาล

ครับในเมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว กระผมในฐานะผู้ทำหน้าที่ประธานชั่วคราวขอทำหน้าที่คัดเลือกประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการชั่วคราว ขอให้แต่ละท่านได้เสนอผู้ที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครับ

เลขานุการ

กระผมขอเสนอ นายเกษมศักดิ์ ลอยครบุรี เป็นประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครับ

ปลัดเทศบาล

มีท่านใดจะเสนออีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีท่านใดเสนออีก ผมขอมติในที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

มีมติให้นายเกษมศักดิ์ ลอยครบุรี เป็นประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประธานฯ

ครับกระผมขอดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาดำเนินการประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามระเบียบวาระการประชุม ครับ

/ระเบียบ...

- รับทราบ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายसानูธ สุคำภา	ประธานกรรมการ	-	
๒	นายเกษมศักดิ์ ลอยครบุรี	กรรมการ		
๓	นางสาววาสนา คำมุงคุณ	กรรมการ		
๔	นางสาวกัลยณภัส สุพร	กรรมการ		
๕	นายไพฑูล จันท	กรรมการ		
๖	นายนิรุติ ตระดวงดี	กรรมการ		
๗	พันจ่าโทปรีดา ลาแสง	กรรมการและเลขานุการ		
๘	นายวัฒนา วงศ์สินไชย	ผู้ช่วยเลขานุการ		



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลหนองแคน โทร ๐-๔๒๖๔-๔๐๖๙

ที่ มท ๗๔๔๐๑/๑๗๖๖ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองแคน

ตาม คำสั่งเทศบาลตำบลหนองแคน ที่ ๒๕๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปแล้วนั้น ด้วยมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ ๔)พ.ศ.๒๕๖๔ และตามประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล นั้น

ด้วยสำนักปลัด เทศบาลตำบลหนองแคน จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับที่ ๒ ของเทศบาลตำบลหนองแคน ในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองแคน

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(ลงชื่อ)

(นายเกษมศักดิ์ ลอยครบุรี)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแคน



ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

เห็นชอบตามที่ขอเสนอ

พันจ่าโท

(ปรีดา ลาแสง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลหนองแคน

(ลงชื่อ)

(นายเกษมศักดิ์ ลอยครบุรี)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองแคน

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแคน

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ

เพราะ.....

(ลงชื่อ)

(นายเกษมศักดิ์ ลอยครบุรี)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแคน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลหนองแคน โทร ๐-๔๒๖๔-๔๐๖๙

ที่ มท ๗๔๔๐๑/๒๖๔

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองแคน

เรื่องเดิม

ตาม คำสั่งเทศบาลตำบลหนองแคน ที่ ๒๕๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

ด้วยมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ ๔)พ.ศ. ๒๕๖๔ และตามประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๒๕๖๐ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง ตามประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลหนองแคนจึงขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ของเทศบาลตำบลหนองแคน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นายวัฒนา วงศ์สินไชย)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

/ความเห็นหัวหน้า...



ประกาศเทศบาลตำบลหนองแคน

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ตามประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงเห็นควรแก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ ตำแหน่ง(เดิม) / เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ ตำแหน่ง(ใหม่) / เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑.	<u>กองวิชาการและแผนงาน</u> ผู้อำนวยการกองวิชาการและ แผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๔๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒)	<u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๔๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒)	๑	เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่ง
๒.	<u>กองวิชาการและแผนงาน</u> นิติกรชำนาญการ ๔๓-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	<u>สำนักปลัด</u> นิติกรชำนาญการ ๔๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	ปรับย้ายตาม ประกาศฯ
๓.	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๔๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ เทศบาลตำบลหนองแคน	๑	ขอกำหนด เพิ่ม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายบรรจง ไชยเพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแคน