

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต



เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

100 หมู่ 13 ตำบลหนองหัวแรต

อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา 30410



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ซึ่งมีโครงสร้าง การแบ่งงาน ระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้าง รวมถึงกรอบอัตรากำลังที่ต้องการในส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (2561-2580) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม นั้น

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับนี้ขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในเทศบาล อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง ให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใดสายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย คำนี้ถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่งและบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการเป็นบุคลากรที่ดี ที่มีคุณธรรมต่อไป

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด

กันยายน 2566

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหัวแรด	21
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด	50
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลหนองหัวแรดจะดำเนินการ	54
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	56
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	66
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	73
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	87
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	94
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	103
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	133

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา มีหลักการและเหตุผล ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผน อัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัด นครราชสีมา จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

2.1 วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ดังนี้

2.1.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

2.1.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหัวแรด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่ออย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหัวแรด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.1.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

2.1.8 เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหัวแรด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566

2.2 ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

2.2.5 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

1. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้น จะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในควาหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในควาหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้มีความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไรและรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้

รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและ ต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากร มนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทาง สำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และ วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรง ตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือ อื่นๆ การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้น ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใด ทั้งในปัจจุบันและ อนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูล ในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการ บรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรตเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน ราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552 และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด เพื่อให้ การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไรก็ตาม หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อม ในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

2.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

2.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึง

2.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

2.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและ ต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วน ราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการ กำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

2.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

2.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

2.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

2.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงาน แบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

2.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงาน ในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็น แนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

2) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดทำประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสม ให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี 3 ประเภท แต่เทศบาลตำบลหนองหัวแรตเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(2) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหาร กำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

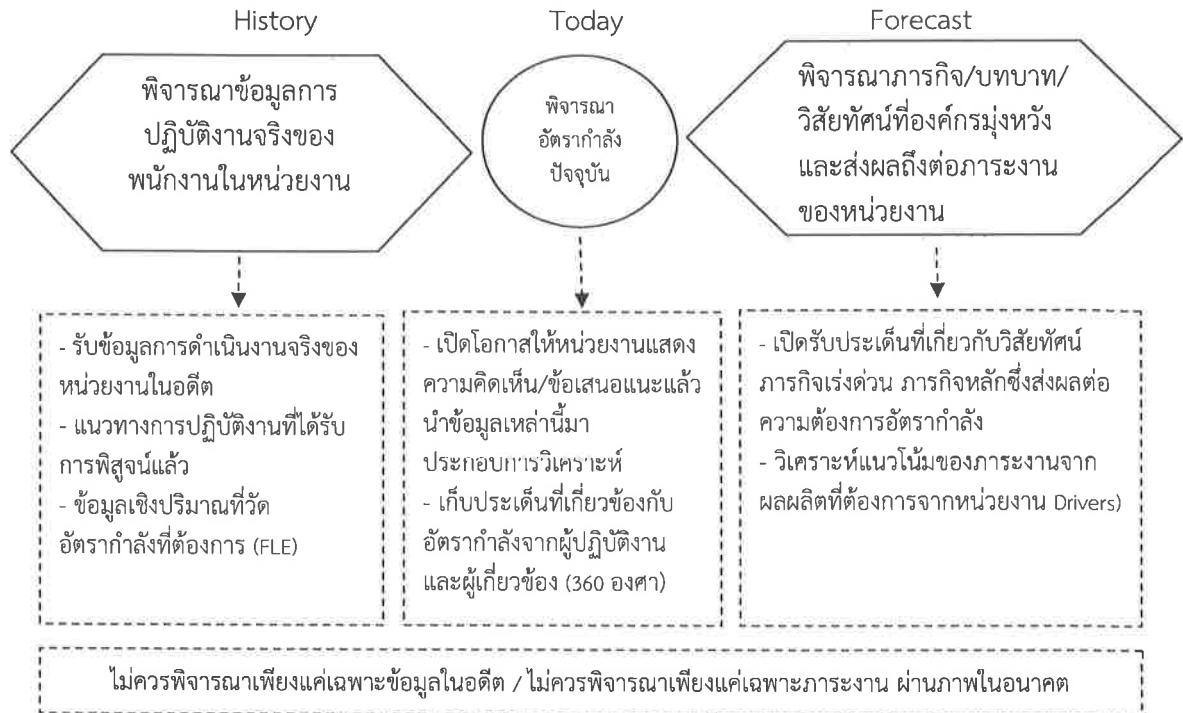
- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานอาชีวอนามัยความปลอดภัย ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานตรวจสอบภายใน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

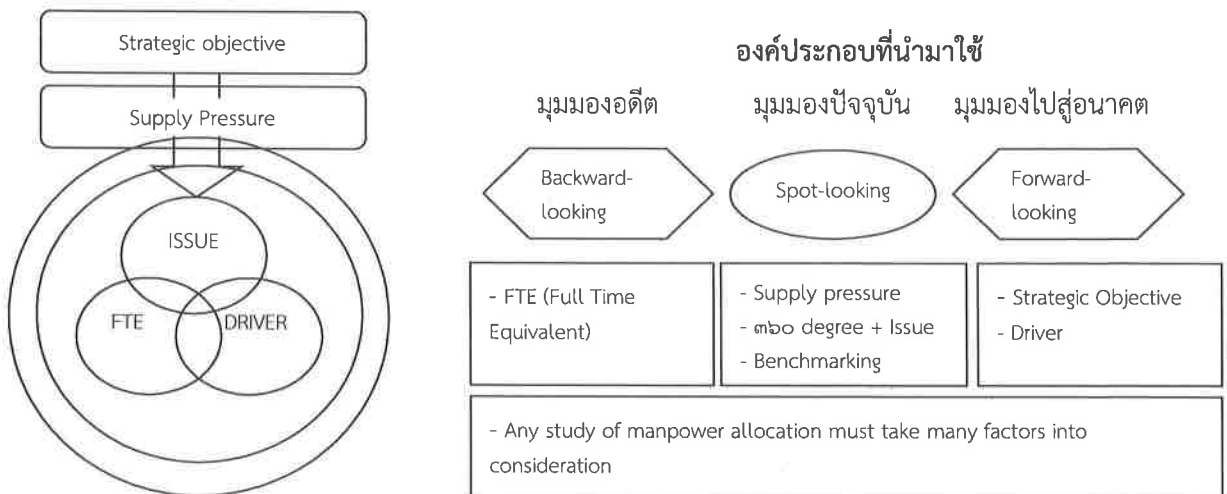
(3) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลหนองหัวแรดที่มีอยู่ ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้การเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรด จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

- ❖ เงินเดือน
- ❖ เงินประจำตำแหน่ง
- ❖ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ❖ เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.), เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.), เงินวิทยฐานะ ฯลฯ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองหัวแรต มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้วิธีการคำนวณดังนี้

1. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิธีการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
วิชาการ มีคนครอง	1 เดือน	30,220	-	-	1,120	1,110	1,110	-	-	-
	12เดือน	362,640	-	-	13,440	13,320	13,320	-	-	-
	รวมทั้งปี	362,640			13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720
รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (1 ขั้นต่ำสุด+2 ขั้นสูงสุด)/2			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	9,740			10,250-9,740=510			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	49,480	-	-	49,480 47,990=1,490			-	-	-
	ค่ากลาง	29,610			(510+1,490)/2=1,000			-	-	-
	12เดือน	355,320	-	-	1,000×12=12,000			-	-	-
	รวมทั้งปี	355,320			12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	43,300	7,000	7,000	1,630	1,630	1,640	-	-	-
	12เดือน	519,600	84,000	84,000	19,560	19,560	19,680	-	-	-
	รวมทั้งปี	362,640			19,560	19,560	19,560	707,160	726,720	746,400
รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (1 ชั้นต่ำสุด+2 ชั้นสูงสุด)/2			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	22,700			23,830-22,700=1,130			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	68,640	-	-	68,640-66,490=,2150			-	-	-
	ค่ากลาง	45,670			(1,130+2,150)/2=1,640			-	-	-
	12เดือน	548,040	84,000	84,000	1,640x12=19,680			-	-	-
	รวมทั้งปี	716,040			19,680	19,680	19,680	73,5720	755,400	77,5080

3. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่ม ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง คุณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.1 และขั้นสูงของ คศ.2 รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.2 และ ขั้นสูง คศ.3 รวมกันหารสองคูณ 12) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ 6 ของเงินเดือน

4. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม 1-3 โดยใช้ หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

5. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็น หลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ 4 ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ผช....	1เดือน	15,000	-	-	600	630	650	-	-	-
	12เดือน	180,000	-	-	7,200	7,560	7,800	-	-	-
	รวมทั้งปี	180,000			7,200	7,560	7,800	187,200	197,760	202,560
ผช..... (ปวส.)	1เดือน	15,000	-	-	460	480	500	-	-	-
	12เดือน	180,000	-	-	5,520	5,760	6,000	-	-	-
	รวมทั้งปี	180,000			5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
พนักงาน จ้างทั่วไป	1เดือน	9,000	-	-	-	-	-	-	-	-
	12เดือน	108,000	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	108,000			-	-	-	108,000	108,000	108,000

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร วิธีการการคำนวณการจ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ 9,400 ค่าครองชีพ 2,000 ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี การคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน 14,850 บาท (กรมจ่ายให้ 9,400 ท้องถิ่นจ่าย 5,450 และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
นาง ก. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1เดือน	14,850	9,400	5,450	600	620	650	-	-	-
	12เดือน		-	65,400	7,200	7,440	7,800	-	-	-
	รวมทั้งปี	65,400			7,200	7,440	7,800	72,600	80,040	87,840

6. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงาน แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ตีก่อนจะคำนวณต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$
$$\text{แทนค่า } 230 \times 6 = 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

- 1) 230 คือ จำนวนวันใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
- 2) 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
- 3) 1,380 คือ จำนวนวัน คูณด้วยจำนวนชั่วโมง/1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
- 4) 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมงมี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่ การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ 5 360 องศา และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงาน ในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่นๆ ซึ่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรด พิจารณาทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี 5 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

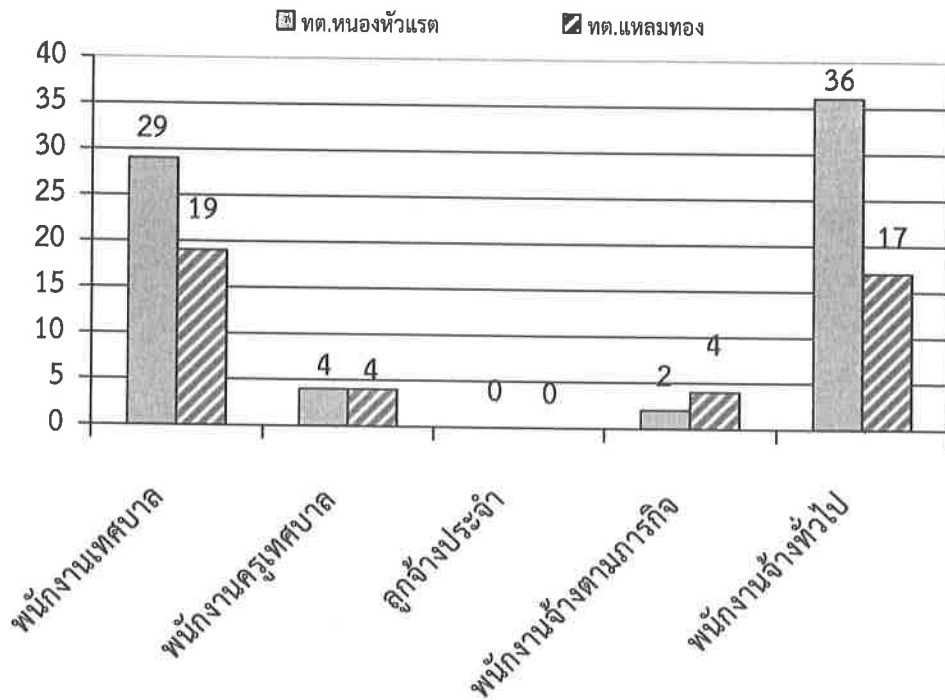
เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถ เฉพาะด้านเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็น เครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและ หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยงาน การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลหนองหัวแรตขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ซึ่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรต เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.ใกล้เคียง



**ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน
จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน**

ข้อมูลทั่วไป	เทศบาลตำบลหนองหัวแรต	เทศบาลตำบลแหลมทอง
พื้นที่ของเทศบาล	93.99 ตารางกิโลเมตร	60.22 ตารางกิโลเมตร
การตรารายจ่ายตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	60,300,000 บาท	49,000,000 บาท
จำนวนส่วนราชการภายในเทศบาล	6 ส่วนราชการ (1 สำนัก 4 กอง และ 1 หน่วย)	6 ส่วนราชการ (1 สำนัก 4 กอง และ 1 หน่วย)
จำนวนฝ่ายทั้งหมดในเทศบาล	7 ฝ่าย	1 ฝ่าย
จำนวน ศพด.ของเทศบาล	2 แห่ง	1 แห่ง
กรอบอัตรากำลังของพนักงาน ทุกประเภทรวมทั้งหมด	74 อัตรา	56 อัตรา

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละส่วนราชการ เป็นดังนี้

ส่วนราชการ	พนักงาน เทศบาล	พนักงานครู เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
- ปลัดเทศบาล	1	-	-	-	-	1
- รองปลัดเทศบาล	1	-	-	-	-	1
1. สำนักปลัดเทศบาล	1	-	-	-	-	1
1.1 ฝ่ายอำนวยการ	4	-	-	-	2	6
1.2 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	4	-	-	-	12	16
2. กองคลัง	1	-	-	-	-	1
2.1 ฝ่ายพัฒนารายได้	3	-	-	-	2	5
2.2 ฝ่ายบริหารงานคลัง	4	-	-	-	2	6
3. กองช่าง	1	-	-	-	-	1
3.1 ฝ่ายการโยธา	4	-	-	-	3	7
4. กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	1	-	-	-	-	1
4.1 ฝ่ายบริการสาธารณสุข	3	-	-	-	9	12
5. กองการศึกษา	1	-	-	-	-	1
5.1 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	2	4	-	2	6	14
6. หน่วยตรวจสอบภายใน	1	-	-	-	-	1
รวม	32	4	-	2	36	74

เทศบาลตำบลแหลมทอง มีกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละส่วนราชการ เป็นดังนี้

ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
- ปลัดเทศบาล	1	-	-	-	-	1
- รองปลัดเทศบาล	1	-	-	-	-	1
1. สำนักปลัดเทศบาล	8	-	-	1	9	18
2. กองคลัง	3	-	-	1	2	8
2.1 ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน						
3. กองช่าง	3	-	-	-	7	10
4. กองการศึกษา	2	4	-	-	3	9
5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	2	6	8
6. หน่วยตรวจสอบภายใน	1	-	-	-	-	1
รวม	19	4	-	4	17	56

จากตารางแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด และเทศบาลตำบลแหลมทอง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งจำนวนพนักงานจ้างทั่วไปของเทศบาลตำบลหนองหัวแรดมีจำนวนมากกว่านั้น เนื่องจากพื้นที่เขตเทศบาลตำบลหนองหัวแรด เป็นที่ตั้งของตลาดสด ซึ่งจำเป็นต้องมีพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับตลาด และประจำรถขยะ อีกทั้งมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 2 แห่ง ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งลดตำแหน่ง แต่เนื่องด้วยโครงการและภารกิจของกองการศึกษา มีจำนวนและปริมาณมากรวมถึงสายงานการสอน จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประกอบกับพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรดเป็นพื้นที่กว้างขวาง มีพื้นที่ปริมาณ 93.99 ตารางกิโลเมตร อัตรากำลังมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงมีความสำคัญและจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้มีการประกาศรับโอน (ย้าย) และขอใช้บัญชีจากการสรรหาของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสรรหา ทำให้พนักงานเทศบาลมีจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลหนองหัวแรด โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลหนองหัวแรด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหา ที่เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.4 ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะ ของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลหนองหัวแรต บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ สูงสุดของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลหนองหัวแรต เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลหนองหัวแรต เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำล้างในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำล้าง

3.4.4 เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

3.4.5 เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

3.4.6 เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จัดส่งแผนอัตรากำล้างที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน 2566	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำล้าง อปท.ข้างเคียง	เทศบาลตำบลแหลมทอง
มิถุนายน 2566 กรกฎาคม 2566	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำล้างที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญ ของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
ภายใน 18 สิงหาคม 2566	ส่งร่างแผนอัตรากำล้าง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.นม. และ ก.ท.จ.นม.	เสนอ ก.ท.จ.นครราชสีมา
กันยายน 2566	ก.ท.จ.นม. แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง มีผล 1 ต.ค.66
1 ตุลาคม 2566	แผนอัตรากำล้าง 3 ปี มีผลบังคับใช้	เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ใช้แผนอัตรากำล้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบล

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2551 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 และมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จึงจัดตั้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล มีแนวเขตตามคำบรรยายเขตและพื้นที่ ให้พื้นที่สภาพแห่งการเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ปัจจุบันเป็นเทศบาลขนาดกลาง ณ วันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.2550

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

4.1.1 สภาพทั่วไปที่ตั้งเขตตำบลหนองหัวแรด เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอหนองบุญมาก มีระยะทางห่างจากอำเภอหนองบุญมาก ประมาณ 8.7 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดนครราชสีมา ประมาณ 48.4 กิโลเมตร ตั้งอยู่เลขที่ 100 หมู่ที่ 13 ตำบลหนองหัวแรด อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา โทรศัพท์ 0-4430-0739 ตำบลหนองหัวแรดมีพื้นที่ 58,743 ไร่ หรือประมาณ 93.99 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลแหลมทองและตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลหนองไม้ไผ่ อำเภอหนองบุญมาก

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลหนองบุญมากและตำบลหนองตะไค้ อำเภอหนองบุญมาก

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลท่าเยี่ยม อำเภอโชคชัย

กำหนดเขตตำบลหนองหัวแรด ในท้องที่อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตการปกครองรวม 15 หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ 1 บ้านมอสูงชัยเจริญ	หมู่ที่ 9 บ้านหนองกระทุ่ม
หมู่ที่ 2 บ้านตลาดใหม่พัฒนา	หมู่ที่ 10 บ้านหนองหิน
หมู่ที่ 3 บ้านโนนสมบูรณ์	หมู่ที่ 11 บ้านหนองขงโค
หมู่ที่ 4 บ้านชัยหวาย	หมู่ที่ 12 บ้านโนนสะอาด
หมู่ที่ 5 บ้านบุกุดจอก	หมู่ที่ 13 บ้านพงพัฒนา
หมู่ที่ 6 บ้านหนองหัวแรด	หมู่ที่ 14 บ้านหนองหวาย
หมู่ที่ 7 บ้านคลองสารเพชร	หมู่ที่ 15 บ้านหนองกระทุ่ม
หมู่ที่ 8 บ้านตลาดใหม่สามัคคี	

ระบบบริการพื้นฐาน ในเขตเทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีระบบบริการพื้นฐานดังนี้

1. การไฟฟ้า การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ เทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้ เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนที่ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน ปัจจุบันในเขตเทศบาลมีไฟฟ้าใช้ดังนี้

- (1) จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า 2,970 ครัวเรือน
- (2) ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน 76 จุด ครอบคลุมถนนทุกสายในเขตเทศบาล

2. การประปา เทศบาลมีกิจการประปาเป็นของตนเอง จำนวน 4 หมู่บ้าน คือ บ้านตลาดใหม่พัฒนา หมู่ที่ 2, บ้านซบหวาย หมู่ที่ 4, บ้านหนองหัวแรด หมู่ที่ 6 และบ้านตลาดใหม่สามัคคี หมู่ที่ 15 และมีกิจการหมู่บ้าน จำนวน 11 หมู่บ้าน สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ ไม่มีแหล่งน้ำดิบในการผลิตประปา ประปาของเทศบาลยังสามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบันเทศบาลยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสามารถที่จะจัดหา น้ำดิบสำหรับผลิตประปาให้ชุมชนได้ การแก้ไขปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที เทศบาลก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนา 2566-2570 เพื่อที่จะพิจารณา ดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป ปัจจุบันประชาชนมีประปาใช้ ดังนี้

(1) จำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา 2,970 หลังคาเรือน

3. เส้นทางคมนาคม มีถนนระหว่างตำบล, อำเภอ มีเส้นทางดังต่อไปนี้

(1) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 24 ถนนลาดยาง สายโชคชัย-เดชอุดม

(2) ทางหลวงชนบท ถนนลาดยาง สายหัวแหลม-สระมะค่า เชื่อมระหว่างตำบลหนองหัวแรดกับตำบลหนองไม้ไผ่ ระยะทางประมาณ 12 กิโลเมตร

(3) ทางหลวงชนบท ถนนลาดยาง สายหนองตะไก่-หนองยายเทียม เชื่อมระหว่างตำบลหนองหัวแรดกับตำบลหนองตะไก่ ระยะทางประมาณ 8 กิโลเมตร

(4) ถนนของท้องถิ่น เทศบาลตำบลหนองหัวแรด จำนวน 199 สาย

สภาพถนน คอนกรีต จำนวน 106 สาย ระยะทาง 153 กิโลเมตร

ลาดยาง จำนวน 40 สาย ระยะทาง 409 กิโลเมตร

ลูกรัง จำนวน 29 สาย ระยะทาง 107 กิโลเมตร

หินคลุก จำนวน 24 สาย ระยะทาง 84 กิโลเมตร

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

การเกษตร พืชที่มีการใช้พื้นที่เพาะปลูกมากที่สุด คือ มันสำปะหลัง รองลงมาคือ การปลูกข้าว นาปี พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ มันสำปะหลัง ข้าว อ้อยโรงงาน ข้าวโพด ฯลฯ

มันสำปะหลัง	จำนวน	1,382 ครัวเรือน
	พื้นที่เพาะปลูก	24,983.57 ไร่
	พื้นที่เก็บเกี่ยว	24,962.07 ไร่
ข้าว	จำนวน	502 ครัวเรือน
	พื้นที่เพาะปลูก	5,409.78 ไร่
	พื้นที่เก็บเกี่ยว	5,428.78 ไร่

อ้อย	จำนวน	15 ครัวเรือน
	พื้นที่เพาะปลูก	192.75 ไร่
	พื้นที่เก็บเกี่ยว	192.75 ไร่
ข้าวโพด	จำนวน	3 ครัวเรือน
	พื้นที่เพาะปลูก	16.50 ไร่
	พื้นที่เก็บเกี่ยว	16.50 ไร่

การประมง ในเขตเทศบาลไม่มีการประมง

การปศุสัตว์ เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

การบริการ

- รีสอร์ท 1 แห่ง
- ร้านอาหาร 6 แห่ง
- โรงภาพยนตร์ - แห่ง
- ร้านเกมส์ 5 แห่ง

การท่องเที่ยว ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหัวแรดไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวขึ้นในตำบล เช่น กลุ่มเฟื่องฟ้าและน้ำผึ้ง บ้านมอสูงชัยเจริญ หมู่ที่ 1 สวนเฟื่องฟ้าวิวรรณ์ บ้านมอสูงชัยเจริญ หมู่ที่ 1 และกลุ่มพัฒนากลุ่มอาชีพเศรษฐกิจพอเพียง บ้านคลองสารเพชร หมู่ที่ 7

อุตสาหกรรม

- บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด
- บริษัท พีวีดีอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
- บริษัท ทีพีเค แอ็ดวานซ์ สตาร์ช จำกัด
- บริษัท สตาร์โพร (ไทยแลนด์) จำกัด
- บริษัท เอี่ยมรุ่งเรืองอุตสาหกรรม จำกัด
- บริษัท เอ็นเนจิวลิส สาขา 3

การพาณิชย์กรรมและกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

1. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 1 แห่ง
2. ธนาคารออมสิน จำนวน 1 แห่ง
3. บริษัท เอกชัยดิษฐ์วิวัฒน์ซีเอสเอ็ม จำกัด (โลตัส) จำนวน 1 แห่ง
4. บริษัท ฟือออยส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 1 แห่ง
5. ร้านทวิกิจ จำนวน 1 แห่ง
6. บริษัท เกริกไกรเอ็นเทอร์ไพรส์ จำกัด จำนวน 1 แห่ง
7. ร้านศิริมลกก่อสร้าง จำนวน 1 แห่ง

8. ร้านพูนณรงค์	จำนวน	1	แห่ง
9. ร้านโตเรม่อน	จำนวน	1	แห่ง
10. บริษัท ทรุติสทริบิวชั่น แอนท์ เซลล์ 238	จำนวน	1	แห่ง
11. หจก.หนองบุนนาคค้าวัสดุ	จำนวน	1	แห่ง
12. ค่ายลูกเสือสุนิตา (สุรัชวดี เจริญกลาง)	จำนวน	1	แห่ง
13. บริษัท บุญยังฟาร์ม โนนสมบุรณ์ จำกัด	จำนวน	1	แห่ง
14. บริษัท ซี เค แอนชั่นฟาร์ม จำกัด	จำนวน	1	แห่ง
15. บริษัท คาร์กิลมีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด	จำนวน	1	แห่ง
16. บริษัท พีวีดี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	จำนวน	1	แห่ง
17. บริษัท สตาร์โพร สตาร์ช (ไทยแลนด์)	จำนวน	1	แห่ง
18. บมจ.โทเทิลแอนด์เซ็คคอมมิเนชั่น	จำนวน	1	แห่ง
19. บจ.ลากเพิ่มพูนมอเตอร์ 1999	จำนวน	1	แห่ง
20. บจ.เอ็จเนจีฟลัส (สาขา 3)	จำนวน	1	แห่ง
21. บจ.พลังงานคาร์บอน (สาขา 3)	จำนวน	1	แห่ง
22. บริษัท แฟกซ์ไลน์ จำกัด	จำนวน	1	แห่ง
23. บจ.ที พี เค แอ็ดวานซ์สตาร์ท	จำนวน	1	แห่ง
24. บจ.ที พี เค แอปโซลูท สตาร์ท	จำนวน	1	แห่ง

กลุ่มอาชีพ มีกลุ่มอาชีพ จำนวน 10 กลุ่ม

- | | |
|-----------------------------|------------------------|
| 1. กลุ่มกล้วยสะบัดงา | 6. กลุ่มผ้าทอมือ |
| 2. กลุ่มเพื่องฟ้าและน้ำผึ้ง | 7. กลุ่มทำพวงหรีด |
| 3. กลุ่มกระเป่าผ้าร่ม | 8. กลุ่มทอเสื่อ |
| 4. กลุ่มหมอนสม็อก | 9. กลุ่มจักสาน |
| 5. กลุ่มแปรรูปอาหาร | 10. กลุ่มแปรรูปไม้เก่า |

4.3 ด้านสังคม

4.3.1 อาชญากรรม เทศบาลไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน ซึ่งเทศบาลก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินวิธีการแก้ปัญหาของเทศบาลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือ การติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่น โดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือ การแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหายและโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจากตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางเทศบาลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไป ตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

4.3.2 ยาเสพติด ปัญหายาเสพติดในเขตเทศบาลตำบลหนองหัวแรด จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรหนองบุญมากได้แจ้งให้กับเทศบาลทราบนั้น พบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ที่ติดยาเสพติด แต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย โดยทางเทศบาลและสถานีตำรวจภูธรหนองบุญมาก ได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของเทศบาลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้เทศบาลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

4.4 ด้านการเมือง การบริหาร

4.4.1 การเลือกตั้ง เทศบาลได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด ทั้งเขตเทศบาล เป็น 2 เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาออกเป็น 2 เขต ดังนี้

เขตเลือกตั้งที่ 1 ประกอบด้วย

- บ้านมอสูงชัยเจริญ หมู่ที่ 1
- บ้านตลาดใหม่พัฒนา หมู่ที่ 2
- บ้านชัยหวาย หมู่ที่ 4
- บ้านบุฤๅจอก หมู่ที่ 5
- บ้านหนองหัวแรด หมู่ที่ 6 (2 หน่วยเลือกตั้ง)
- บ้านหนองหิน หมู่ที่ 10
- บ้านพงพัฒนา หมู่ที่ 13
- บ้านตลาดใหม่สามัคคี หมู่ที่ 15
- บ้านเลขที่ 0 (ทะเบียนบ้านกลาง) จำนวน 5 คน

เขตเลือกตั้งที่ 2 ประกอบด้วย

- บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ 3
- บ้านคลองสารเพชร หมู่ที่ 7
- บ้านบุกระโทก หมู่ที่ 8
- บ้านหนองกระทุ่ม หมู่ที่ 9
- บ้านหนองชงโค หมู่ที่ 11
- บ้านโนนสะอาด หมู่ที่ 12
- บ้านหนองหวาย หมู่ที่ 14

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 6,718 คน
จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาแสดงการขอรับบัตรเลือกตั้ง จำนวน 5,116 คน
หมายเหตุ : ที่ว่าการอำเภอหนองบุญมาก ข้อมูล ณ วันที่ 28 มีนาคม 2564

4.4.2 ประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎร			
		ชาย	หญิง	รวม	จำนวนครัวเรือน
1	บ้านมอสูงซบเจริญ	84	112	196	89
2	บ้านตลาดใหม่พัฒนา	314	312	626	221
3	บ้านโนนสมบูรณ์	219	187	406	128
4	บ้านซบห้วย	292	237	529	356
5	บ้านบุกดจอก	297	317	614	158
6	บ้านหนองหัวแรด	665	720	1,385	591
7	บ้านคลองสารเพชร	466	485	951	273
8	บ้านบุกระโทก	277	291	568	173
9	บ้านหนองกระทุ่ม	360	358	717	181
10	บ้านหนองหิน	168	166	334	109
11	บ้านหนองซงโค	445	423	868	226
12	บ้านโนนสะอาด	169	173	342	99
13	บ้านพงพัฒนา	61	70	131	89
14	บ้านหนองห้วย	307	315	622	177
15	บ้านตลาดใหม่สามัคคี	277	311	588	263
รวม		4,404	4,478	8,882	3,135

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ข้อมูล ณ วันที่ 229 มีนาคม 2566

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะภูมิประเทศ สภาพประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง บางส่วนเป็นที่ดอน เหมาะสำหรับการทำไร่ และบริเวณส่วนกลางของตำบลเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำนา คือบริเวณที่ราบลุ่มคลองสารเพชร มีคลองเมืองและคลองสารเพชรไหลผ่าน

ลักษณะภูมิอากาศ โดยทั่วไปมีความชื้นในบางฤดูกาล โดยเฉพาะในฤดูฝนและฤดูหนาว และ จะเกิดภาวะแห้งแล้งมากในฤดูร้อนในเดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน

ลักษณะของดิน เป็นกลุ่มดินเหนียวลึกถึงลึกมากที่เกิดจากวัตถุต้นกำเนิดดินเนื้อละเอียด ปฏิกิริยาดินเป็นกรดจัด การระบายน้ำดีถึงดีปานกลาง ความอุดมสมบูรณ์ต่ำ ปัญหา ความอุดมสมบูรณ์ต่ำขาดแคลนน้ำ และเกิดการชะล้างพังทลายสูญเสียหน้าดินในพื้นที่ลาดชัน บางพื้นที่ดินเป็นกรดจัดมาก

ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ 1 คลอง มี 2 สาย

- คลองเมือง ผ่านหมู่ที่ 4 บ้านซบห้วย และหมู่ที่ 1 บ้านมอสูงซบเจริญ

- คลองสารเพชร ผ่านหมู่ที่ 3 บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ 7 บ้านคลองสารเพชรและหมู่ที่ 12

บ้านโนนสะอาด

- สระน้ำสาธารณะบ้านมอสูงชัยเจริญ หมู่ที่ 1 มีขนาดประมาณ 10 ไร่
- อ่างซับหวาย บ้านซับหวาย หมู่ที่ 4 มีขนาดประมาณ 12 ไร่
- สระน้ำสาธารณะ บ้านหนองหัวแรด หมู่ที่ 6 มีขนาดประมาณ 10 ไร่
- สระน้ำสาธารณะ บ้านบุกระโทก หมู่ที่ 8 มีขนาดประมาณ 1 ไร่
- สระน้ำสาธารณะ บ้านหนองหิน หมู่ที่ 10 มีขนาดประมาณ 3 ไร่

ลักษณะของไม้และป่าไม้ ในเขตเทศบาลไม่มีป่าไม้ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้ เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ

ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบ ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้

ป่าไม้ ในเขตเทศบาลไม่มีป่าไม้

ภูเขา ในเขตเทศบาลไม่มีภูเขา

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ น้ำในการเกษตรก็ต้องรอดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตร ไม่เพียงพอ ปัญหา คือ ยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา เทศบาลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหางถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุม ทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

ขยะมูลฝอย เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีพนักงานเก็บขยะ 5 คน และรถขยะ 1 คัน โดยเก็บขยะรอบเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ยกเว้น หมู่ที่ 11 บ้านหนองซงโค และหมู่ที่ 9 บ้านหนองกระทุ่ม แล้วนำไปทิ้งที่บ่อขยะเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ที่อยู่ที่ หมู่ที่ 10 บ้านหนองหิน ตำบลหนองหัวแรด อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

4.6 ด้านการสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชาชนในชุมชน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน มือปาก เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก ปัจจุบันมีโรคอุบัติใหม่และถือเป็นโรคประจำถิ่น คือ โรคระบาดติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือโรคโควิด-19 มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชน เห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม

- โรงพยาบาลหนองบุญมาก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 แห่ง เป็นโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง มีจำนวนบุคลากร 220 คน

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบุกระโทก จำนวน 1 แห่ง มีบุคลากรบุคลากร 5 คน
- คลินิกเอกชน จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ คลินิกทันตกรรมบ้านพินสวย, คลินิกนนายแพทย์ธวัช, คลินิกสถานพยาบาลปริญญาการพยาบาลและผดุงครรภ์

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีสถานศึกษาในพื้นที่รวม 5 แห่ง คือ

- 1) ระดับก่อนวัยเรียน จำนวน 2 แห่ง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหวาย มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 61 คน มีบุคลากรในตำแหน่งครู จำนวน 1 คน จำนวนผู้ดูแลเด็ก จำนวน 2 คน แม่บ้าน (คนงาน) จำนวน 1 คน
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัวแรด มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 45 คน มีบุคลากรในตำแหน่งครู จำนวน 1 คน จำนวนผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 คน แม่บ้าน (คนงาน) จำนวน 1 คน
- 2) โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1 แห่ง คือ โรงเรียนบ้านคลองสารเพชร มีจำนวนนักเรียน 114 คน เป็นชาย 63 คน เป็นหญิง 51 คน มีบุคลากรจำนวน 11 คน โดยมีผู้บังคับบัญชาคือ นางอลิสศรานาริรักษ์ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2566

3) โรงเรียนประถมศึกษา (ขยายโอกาส) จำนวน 2 แห่ง

- โรงเรียนบ้านบุกระโทก มีจำนวนนักเรียน 290 คน เป็นชาย 154 คน เป็นหญิง 136 คน มีบุคลากรจำนวน 19 คน โดยมีผู้บังคับบัญชาคือ นางรมิตา สีมาพล เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2566

- โรงเรียนบ้านหนองกระทุ่ม มีจำนวนนักเรียน 138 คน เป็นชาย 70 คน เป็นหญิง 68 คน มีบุคลากรจำนวน 17 คน โดยมีผู้บังคับบัญชาคือ นายชาญณรงค์ มากพันธ์ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน

4) โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 1 แห่ง คือ โรงเรียนหนองบุญมากประสงค์วิทยา มีจำนวนนักเรียน 554 คน เป็นชาย 246 คน เป็นหญิง 308 คน มีบุคลากรจำนวน 42 คน โดยมีผู้บังคับบัญชาคือ นายวีระศักดิ์ วนาภรณ์ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2566

4.3.2 วัด จำนวน 8 แห่ง คือ วัดสวนป่าพุทธธรรม หมู่ที่ 3, วัดพงษ์ศรีพรหม หมู่ที่ 4, วัดบ้านบุกดจอก หมู่ที่ 5, วัดราษฎร์สุนทร (คลองสารเพชร) หมู่ที่ 7, วัดบุกระโทกโชคศรีธรรมาราม หมู่ที่ 8, วัดบ้านหนองกระทุ่ม หมู่ที่ 9, วัดบ้านหนองขงโค หมู่ที่ 11 และสำนักสงฆ์เดชพรอุดมฤทธิ์ หมู่ที่ 14

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

1. การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 99.81

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| 1) วัดสวนป่าพุทธธรรม | ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 3 |
| 2) วัดพงษ์ศรีพรหมวราราม | ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 4 |
| 3) วัดบ้านบุกดจอก | ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 5 |
| 4) วัดราษฎร์สุนทราราม | ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 7 |
| 5) วัดบุกระโทกโชคศรีธรรมาราม | ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 8 |

- 6) วัดบ้านหนองกระทุ่มบำรุงธรรม ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 9
- 7) วัดบ้านหนองขงโค ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 11
- 8) สำนักสงฆ์เดชพรอุดมฤทธิ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 14

- ผู้ที่นับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ 0.19

2. ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีงานบุญบั้งไฟ ประมาณเดือน พฤษภาคม
- ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน ตุลาคม พฤศจิกายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม พฤศจิกายน

3. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตเทศบาลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสานใช้สำหรับในครัวเรือน วิธีการทอเสื่อจากต้นกก และวิธีการจับปลาธรรมชาติ ฯลฯ ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ 90 พูดภาษาโคราช

สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลหนองหัวแรด

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหัวแรด พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566-2570) เทศบาลตำบลหนองหัวแรด แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ประกอบกับคณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๖ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านเกษตรกรรม เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม

- 1.1) พัฒนาความรู้ด้านวิชาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร สนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน / และแหล่งเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรทฤษฎีใหม่
- 1.2) ประสานงานจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- 1.3) การส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อย โดยประสานกับสถาบันการศึกษาภาคธุรกิจ เอกชน หน่วยงานของรัฐ เช่น ความรู้ด้านบริหารจัดการ ประสานงานการลงทุน ช่องทางการตลาด

2) ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสวัสดิการสังคม

- 2.1 จัดระบบส่งเสริมสุขภาพ ภาคประชาชนเพื่อการพึ่งพาตนเองของประชาชน ผู้การมีสุขภาพที่ดี

2.2 พัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) โดยพัฒนามาตรฐานศูนย์แจ้งเหตุและจัดให้มีหน่วยรับส่งผู้ป่วยระดับโซนทุกโซน สามารถประสานการทำงานกับหน่วยบริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

2.4 การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อ HIV จัดให้มีและเพิ่มศักยภาพศูนย์พัฒนาเด็ก

2.5 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนทุกวัย ตั้งแต่แรกเกิด วัยเด็ก วัยรุ่น เยาวชน วัยทำงาน และวัยชรา

3) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

3.1 บูรณาการแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสามพี่น้องท้องถิ่น เพื่อลดความทับซ้อนของพื้นที่ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

3.2 ส่งเสริมการเชื่อมโยงการชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก ขุดสระ พัฒนาแหล่งน้ำ คลองน้ำ ระบบประปา และการกระจายการใช้ประโยชน์

3.3 การจัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน ทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ และการปรับปรุงบำรุงรักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น

3.4 ส่งเสริมสถานที่เพื่อนันทนาการและออกกำลังกายสนามกีฬาและนันทนาการชุมชน

4) การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว

4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษารวมถึงการศึกษา ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ทั้งระดับก่อนวัยเรียน ประถม มัธยม และระดับปริญญาตรี ภาคประชาชน โดยประสานการสนับสนุนงบประมาณและพัฒนา ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.2 รื้อฟื้นคุณค่า วัฒนธรรมประเพณีของชุมชน เช่น ชาติพันธุ์ วัฒนธรรม วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.3 ส่งเสริมบทบาทของสถาบัน บวร บ้าน วัด โรงเรียน ในการพัฒนาชุมชน

4.4 ส่งเสริมการกีฬาทุกประเภท เพื่อความเป็นเลิศ และเป็นอาชีพ สนับสนุนกีฬาพื้นบ้าน

4.5 ส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสมานฉันท์ระหว่างองค์กรต่างๆ

4.6 ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการระดับเยาวชนและประชาชน เพื่อแก้ปัญหาเยาวชนเสพติดและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

4.7 สนับสนุนการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภายในจังหวัด เช่น งานยาโม งานผ้าไหม ฯลฯ

5) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.1 ส่งเสริมการจัดสวนสาธารณะชุมชน/ ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือสองข้างทาง เช่น
หน้าโรงเรียน ชุมชน

5.2 ประสานความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาขยะภาครัฐและเอกชนแบบครบวงจร

6) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ

คุณภาพ

6.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/
ลดอุบัติเหตุจราจรทางบก

6.2 ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

6.3 เทคโนโลยีและบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง

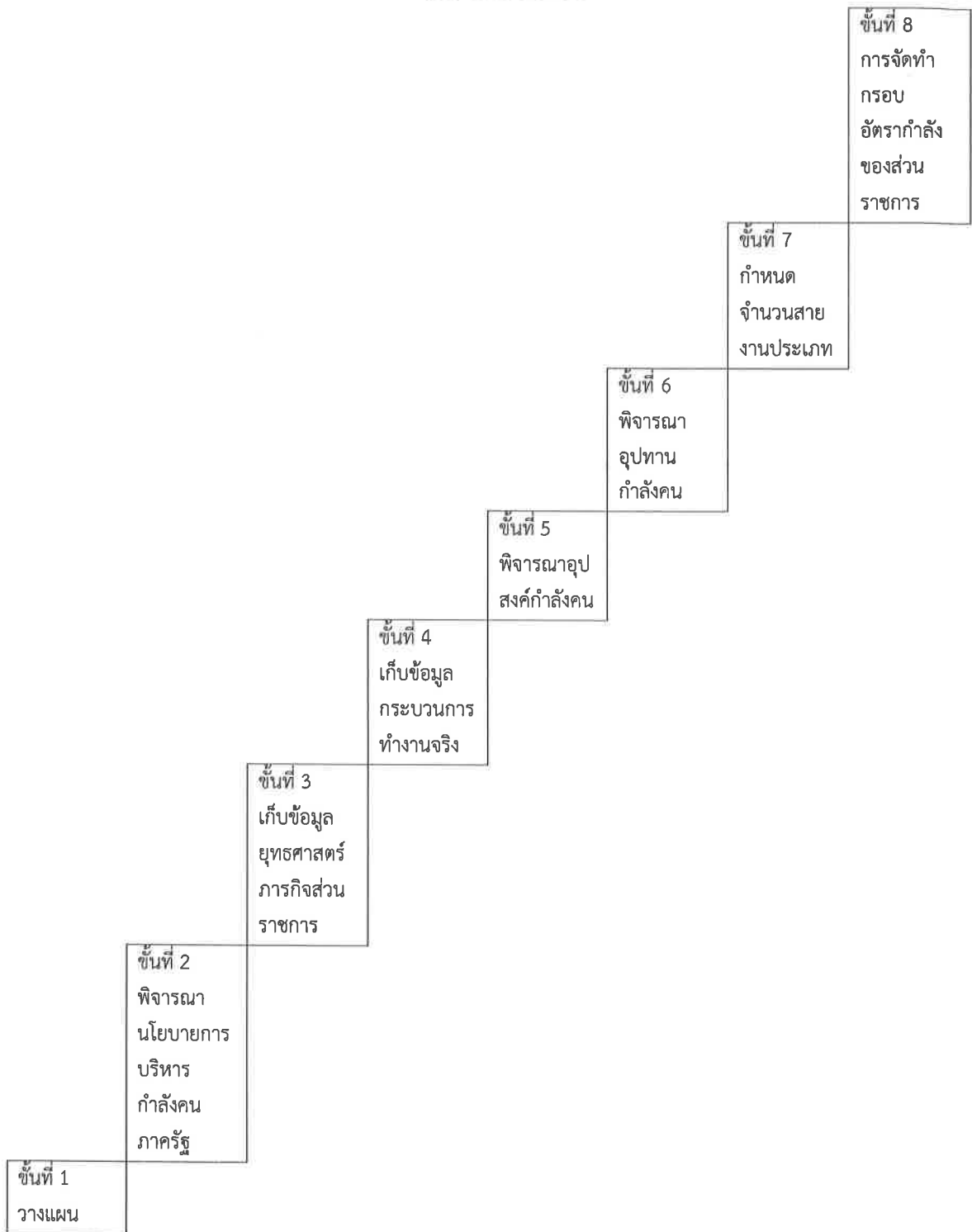
6.4 การสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และติดตามการทำงาน

ขององค์กรตนเอง

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

เทศบาลตำบลหนองหัวแรดยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์
อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.นำมา
ประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ใช้หลักบันได 8 ชั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลหนองหัวแรด
(แบบบันได 8 ชั้น)



บันไดขั้นที่ 1 การวางแผน

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| 1. นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต | ประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต | กรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| 7. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| 8. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 9. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา 3 ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา 3 ปี

2. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังที่ต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตรากำลังสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา 3 ปี

4. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

5. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

6. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ประจำปีประมาณ 2567 - 2569

บันไดขั้นที่ 2 การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ 6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านเกษตรกรรม เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสวัสดิการสังคม
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านความมั่นคงในชีวิตทรัพย์สิน และการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ

■ การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตร พัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจรตามแนวทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้า การเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

■ พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง ฝาย แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง ฝาย แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ
- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคม ให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และตามหมู่บ้าน
- การพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัย ยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ
- พัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
- รมรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ 3 การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลหนองหัวแรด มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลหนองหัวแรดจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น ปัจจุบันเทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ 5 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยงาน

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

1. **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการ ที่มีได้กำหนดหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานสวัสดิการสังคม งานเลขานุการ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และ ปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีโครงสร้างงานใน สำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

ฝ่ายอำนวยการ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ❖ งานบริหารงานทั่วไป
- ❖ งานการเจ้าหน้าที่
- ❖ งานนิติการ
- ❖ งานสวัสดิการสังคม
- ❖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ❖ งานบริหารงานทั่วไป
- ❖ งานเลขานุการ
- ❖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ❖ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ❖ งานรักษาความสงบ
- ❖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ❖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

2. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานระเบียบการคลัง งานสถิติการคลัง งานบริหารงานทั่วไปและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

ฝ่ายพัฒนารายได้ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ❖ งานพัฒนารายได้
- ❖ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ❖ งานผลประโยชน์และกิจการการพาณิชย์
- ❖ งานบริหารงานทั่วไป
- ❖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายบริหารงานคลัง รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ❖ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ❖ งานการเงินและบัญชี
- ❖ งานระเบียบการคลัง
- ❖ งานสถิติการคลัง
- ❖ งานบริหารงานทั่วไป
- ❖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละคนมี

3. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติการ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและ ซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานสาธารณูปโภค งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร งานวิศวกรรมโยธา งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานบริหารงานทั่วไป และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

ฝ่ายการโยธา รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ❖ งานสาธารณูปโภค
- ❖ งานปรับปรุงภูมิทัศน์
- ❖ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
- ❖ งานวิศวกรรมโยธา
- ❖ งานสถาปัตยกรรม
- ❖ งานผังเมือง
- ❖ งานบริหารงานทั่วไป
- ❖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

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

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพ งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตว์แพทย์ งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานสุขาภิบาลชุมชน งานส่งเสริมสาธารณสุข งานส่งเสริมสาธารณสุข งานบริหารรักษาความสะอาด งานบริหารงานทั่วไป และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

ฝ่ายบริการสาธารณสุข รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ❖ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ❖ งานให้บริการด้านสาธารณสุข
- ❖ งานสัตว์แพทย์
- ❖ งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
- ❖ งานสุขาภิบาลชุมชน
- ❖ งานส่งเสริมสาธารณสุข
- ❖ งานบริการรักษาความสะอาด
- ❖ งานบริหารงานทั่วไป
- ❖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

5. กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา งานบำรุงศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานการศึกษา งานแผนงานและโครงการ งานการศึกษาปฐมวัย งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริหารงานทั่วไป และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษาดังนี้

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบเกี่ยว

- ❖ งานการศึกษาและนันทนาการ
- ❖ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ❖ งานบำรุงศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ❖ งานการศึกษา
- ❖ งานแผนงานและโครงการ
- ❖ งานการศึกษาปฐมวัย
- ❖ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ❖ งานบริหารงานทั่วไป
- ❖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

7. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน

ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผล การตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย โดยมีโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

หน่วยตรวจสอบภายใน รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ❖ งานตรวจสอบภายใน
- ❖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์/ค่าเป้าหมาย/กลยุทธ์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านเกษตรกรรม เศรษฐกิจ พาณิชย์กรรม และอุตสาหกรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เกษตรกรมีความสามารถในการเพิ่มศักยภาพการผลิตผลผลิตด้านเกษตรอินทรีย์ ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้ - ประชาชนมีรายได้ต่อหัวต่อปีสูงกว่าเส้นความยากจน - พัฒนาความรู้ด้านวิชาการ เพื่อส่งเสริมพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร ประสานงานจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร - ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุก ๆ ด้าน - การส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อยโดยประสานกับสถาบันการศึกษา ภาครัฐกิจ เอกชน หน่วยงานของรัฐ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ - หัวหน้าฝ่ายการโยธา - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข - วิศวกรโยธา - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างไฟฟ้า - จพง.ธุรการ (กองช่าง) - คนงาน (สำนักปลัดเทศบาล) - คนงาน (กองช่าง)
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนา ด้านสาธารณสุข และสวัสดิการสังคม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีสุขภาพดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน คุณภาพชีวิตดีขึ้น - ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกๆ ด้าน - การส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อย โดยประสานกับสถาบันการศึกษา ภาครัฐกิจ เอกชน หน่วยงานของรัฐ - พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกวัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ - หัวหน้าฝ่ายการโยธา - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข - วิศวกรโยธา - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างไฟฟ้า - จพง.ธุรการ (กองช่าง) - คนงาน (สำนักปลัดเทศบาล) - คนงาน (กองช่าง)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3</p> <p>ด้านการพัฒนา</p> <p>ด้านโครงสร้าง</p> <p>พื้นฐาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การคมนาคมขนส่งระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการครบถ้วน - มีทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอและไม่ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมและฝนแล้ง - การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว - ส่งเสริมการเชื่อมโยงการชลประทาน ก่อสร้างฝายทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก ขุดสระ พัฒนาแหล่งน้ำ คลองน้ำ ระบบประปา และการกระจายการใช้ประโยชน์ - การจัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ รวมถึงส่งเสริมสถานที่เพื่อนันทนาการและออกกำลังกายสนามกีฬาและนันทนาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ - หัวหน้าฝ่ายการโยธา - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข - วิศวกรโยธา - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างไฟฟ้า - จพง.ธุรการ (กองช่าง) - คณงาน (สำนักปลัดเทศบาล) - คณงาน (กองช่าง) - คณงาน (กองสาธารณสุขฯ)
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4</p> <p>ด้านการพัฒนา</p> <p>ด้านการศึกษา</p> <p>ศาสนา วัฒนธรรม</p> <p>กีฬา นันทนาการ</p> <p>และการท่องเที่ยว</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป รู้หนังสือ 100% และเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม - ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษารวมถึงการศึกษทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ทั้งในระดับก่อนวัยเรียน ประถม มัธยม และระดับปริญญาตรีภาคประชาชน - ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ เพื่อสร้างความสามัคคี และแก้ไขปัญหาเสพติดและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ - รื้อฟื้นคุณค่า วัฒนธรรม ประเพณีชุมชน สนับสนุนการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภายในจังหวัด เช่น งานย่าโม งานผ้าไหมปักธงชัย ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา - พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา - คณงาน (กองการศึกษา)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 5</p> <p>ด้านการพัฒนา</p> <p>ทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>และสิ่งแวดล้อม</p>	<p>- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษาจากประชาชน</p> <p>มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่</p> <p>- ส่งเสริมการจัดสวนสาธารณะชุมชน ประสานความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาขยะภาครัฐและเอกชนแบบครบวงจร</p>	<p>- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล</p> <p>- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล</p> <p>- ผอ.กองช่าง - ผอ.กองสาธารณสุขฯ</p> <p>- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</p> <p>- หัวหน้าฝ่ายการโยธา</p> <p>- หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <p>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>- วิศวกรโยธา - นายช่างไฟฟ้า</p> <p>- จพง.ธุรการ (กองช่าง)</p> <p>- คนงาน (สำนักปลัดเทศบาล)</p> <p>- คนงาน (กองช่าง)</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 6</p> <p>ด้านความมั่นคงในชีวิตทรัพย์สิน และการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>คุณภาพ</p>	<p>- ประชาชนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>- เทศบาลมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีอุปกรณ์การปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ เพื่อให้บริการประชาชน</p> <p>การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน</p> <p>- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/ลดอุบัติเหตุจรรยาจรทางบก</p> <p>- ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุก ๆ ด้านตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และติดตามการทำงานขององค์กรตนเอง</p>	<p>- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง</p> <p>ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ</p>

บันไดขั้นที่ 4 การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา 3 ปี

บันไดขั้นที่ 5 การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 พบว่า เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีภารกิจด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการโยธา ด้านกิจการประปา ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี ด้านการบริหารจัดการ และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการ ได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องด้วยเหตุผลดังนี้

อัตรากำลังที่ว่างของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
1	-	ปลัดเทศบาล	1	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
2	กองคลัง	หัวหน้าฝ่าย บริหารงานการคลัง	1	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
3		เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	1	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
4	กองการศึกษา	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	1	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
5		ครูผู้ช่วย	2	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
6		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	2	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
8	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	1	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
9		หัวหน้าฝ่ายบริการ สาธารณสุข	1	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
10	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	1	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้

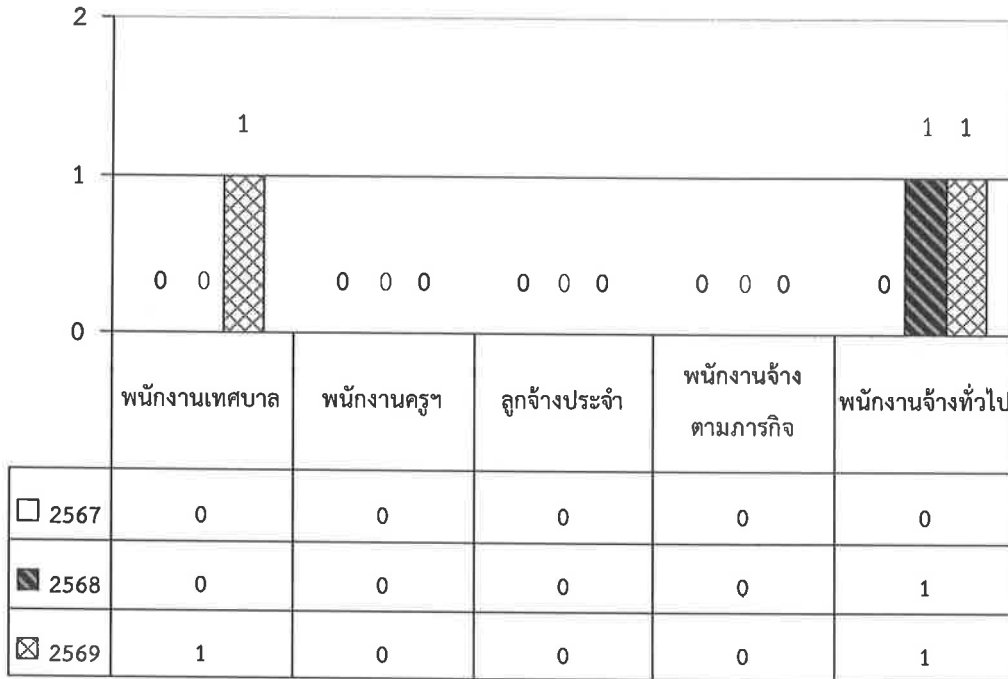
อัตรากำลังที่ยังมีไม่เพียงพอและมีความจำเป็นในภารกิจงาน
โดยผ่านการพิจารณาปรับเกลี่ยตำแหน่งจากคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	ปีที่ ต้องการ	เหตุผลและความจำเป็น
1	สำนักปลัด เทศบาล	พนักงานดับเพลิง	1	2567	ปัจจุบันสำนักปลัดเทศบาลมีภารกิจเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญ การดำเนินภารกิจดังกล่าวนี้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีพื้นที่ขนาดกว้างภายใต้พื้นที่ 93.99 ตร.กม. การควบคุมดูแลหมู่บ้าน 15 หมู่บ้าน ดังนั้นแล้ว เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จึงต้องกำหนดพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง เพื่อตอบสนองภารกิจดังกล่าว
2	กอง การศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านหนองหวาย และ บ้านหนองหัวแรต)	2	2567	กำหนดรองรับภารกิจ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด เพื่อตอบสนองภารกิจของกองการศึกษาของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง ให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 1 อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี
3	กอง การศึกษา	นักจัดการงาน ทั่วไป	1	2567	เทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีนักวิชาการศึกษา จำนวน 1 อัตรา แต่เนื่องด้วยภารกิจงานของกองการศึกษา มีจำนวนมากมีความต้องการความเชี่ยวชาญในสายอาชีพเฉพาะอัตรากำลัง ที่มีอยู่จึงไม่เพียงพอต่อความรับผิดชอบในงานและภารกิจงาน จึงขอกำหนดพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เพื่อตอบสนองภารกิจดังกล่าว

บันไดขั้นที่ 6 การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ดังนี้

แผนภูมิแสดงปีเกษียณอายุราชการของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569)



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนอัตรากำลัง 2567-2569 จำนวน 3 คน เป็นประเภทพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จะเกษียณอายุราชการ ในวันที่ 1 ตุลาคม 2568 และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จะเกษียณอายุ ในวันที่ 2 มีนาคม 2568 และตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ประจำรถบรรทุกขยะ) จะเกษียณอายุในวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2569 ดังนั้นเทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีแนวทางในการรองรับกรณีตำแหน่งที่เกษียณ 2 แนวทาง

1. การดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลหนองหัวแรดจะได้ดำเนินการสรรหาแทนตำแหน่งที่ว่างต่อไป เพื่อรองรับภารกิจงาน ให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่จะสามารถปฏิบัติงานในระหว่างการสรรหาได้

การวางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณ ดังนี้

1. ก่อนการเกษียณ 60 วัน เทศบาลตำบลหนองหัวแรด จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณในวันที่ 1 ตุลาคม 2568 ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ 1 เทศบาลตำบลหนองหัวแรด จะสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จ.จังหวัดนครราชสีมา) ภายหลังจากตำแหน่งว่างใน 60 วัน (รวมข้อ 1 และข้อ 2 ได้ 120 วัน)

3. หากเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ 1 และข้อ 2 แล้ว เทศบาลตำบลหนองหัวแรด จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ 7 การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ดังนี้

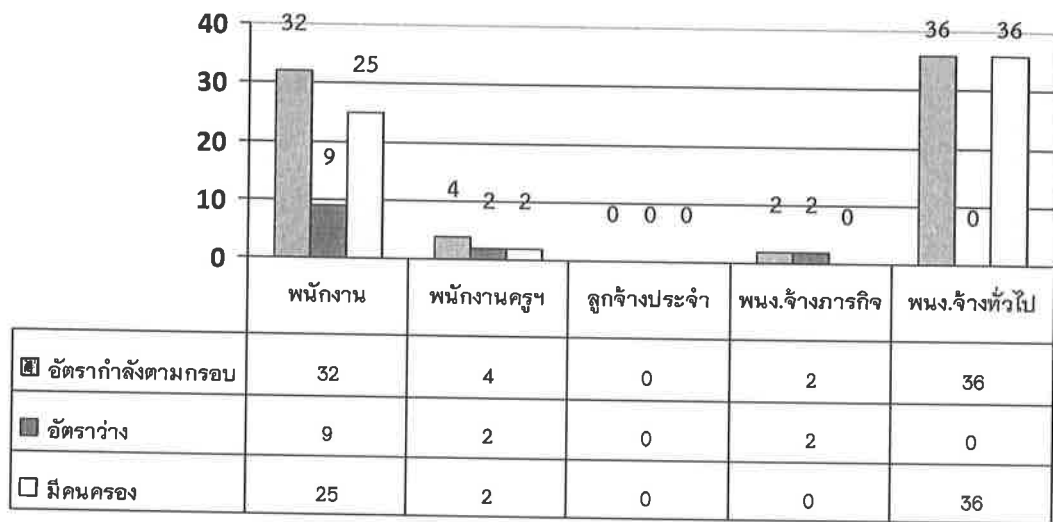
- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่าย...
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ เทศบาลตำบลหนองหัวแรตเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต



บันไดขั้นที่ 8 คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 อีกทั้งเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้พิจารณา สรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี (ประจำปี 2566-2570) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ประกอบกับ**นโยบายโครงสร้างการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น** โดยมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหาร และน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองหัวแรตน่าอยู่ ตลอดไป ตามคำแถลงนโยบายการพัฒนาตำบลหนองหัวแรต ของนายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2564 และตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต คือ

“หนองหัวแรตน่าอยู่	เชิดชูคุณธรรม
เน้นนำความเจริญ	ดำเนินการด้านยาเสพติด
ชาวบ้านมีคุณภาพชีวิตที่ดี	มีหลักเศรษฐกิจพอเพียง
พึงเสียงชาวบ้าน	บริการรวดเร็ว”

พันธกิจการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

1. เสริมสร้างสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและส่งเสริมให้ครอบครัวอบอุ่น ลดปัญหา ความรุนแรงในครอบครัว การสังฆสมณะเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ปลอดภัยจากอาชญากรรมและปลอดภัยจากยาเสพติด พร้อมทั้งปลูก จิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่ประชาชน
3. พัฒนาส่งเสริมการพาณิชย์ พัฒนาอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ
4. การพัฒนาและส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ โดยพัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพการผลิต และ เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน
7. การเชื่อมโยงการชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดสระ ขุดลอก พัฒนาแหล่งน้ำ ต่างๆ และกระจายการใช้ประโยชน์
8. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค/สาธารณูปการ
9. บริหารราชการเป็นไปตามหลักบริการราชการที่ดี โดยส่งเสริมศักยภาพของเทศบาลทุกด้าน การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากร และส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลออกเป็น 7 ด้าน มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจ
<p>1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>1.1 จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา 50 (2))</p> <p>1.2 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา 51 (8))</p> <p>1.3 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา 16(2))</p> <p>1.4 ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา (มาตรา 51 (1))</p> <p>1.5 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 51 (7))</p> <p>1.6 การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))</p> <p>1.7 การสาธารณสุขการ (มาตรา 16 (5))</p> <p>1.8 ให้มีตลาด (มาตรา 51 (3))</p> <p>1.9 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))</p> <p>1.10การผังเมือง (มาตรา 16 (25))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p>
<p>2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>2.1 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 50 (7))</p> <p>2.2 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 50 (4))</p> <p>2.3 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา 51 (5))</p> <p>2.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้(มาตรา 51 (6))</p> <p>2.5 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 51 (7))</p> <p>2.6 การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))</p> <p>2.7 การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))</p> <p>2.8 การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))</p> <p>2.9 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 16 (11))</p> <p>2.10 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (12))</p> <p>2.11การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16 (13))</p> <p>2.12 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (15))</p> <p>2.13การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา16(19))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน การปฏิบัติงานประสานงาน ใน 2 ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ สำนักปลัดเทศบาล โดยในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล อยู่ในงานสวัสดิการสังคม</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))</p> <p>3.2 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))</p> <p>3.3 การผังเมือง (มาตรา 68 (13))</p> <p>3.4 จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))</p> <p>3.5 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))</p> <p>3.6 การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง 2 ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>4.1 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))</p> <p>4.2 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))</p> <p>4.3 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))</p> <p>4.4 ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))</p> <p>4.5 การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))</p> <p>4.6 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))</p> <p>4.7 การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))</p> <p>4.8 การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง 2 ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ในงานสวัสดิการสังคม งานบริหารงานทั่วไป</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>5.1 คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))</p> <p>5.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))</p> <p>5.3 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))</p> <p>6.2 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))</p> <p>6.3 การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))</p> <p>6.4 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนา และวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา</p>
<p>7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>7.1 สนับสนุนสภาท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))</p> <p>7.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))</p> <p>7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))</p> <p>7.4 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))</p> <p>7.5 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในเทศบาลตำบลหนองหัวแรด (สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน)</p>

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาล ตำบลหนองหัวแรตได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลหนองหัวแรตจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เทศบาลตำบลหนองหัวแรต วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่

ของเทศบาลต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและ คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ว่าด้วยการนั้นหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด มาตรา 51 ภายใต้อำนาจบังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดกิจการใดๆ

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

7. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
8. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก <ol style="list-style-type: none">1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต3. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	<ol style="list-style-type: none">1. กองช่าง2. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ สำนักปลัดเทศบาล3. กองการศึกษา
ภารกิจรอง <ol style="list-style-type: none">1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพ กลุ่มอาชีพ3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบ อาชีพทางการเกษตร4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน5. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม6. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร7. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและ การรักษาความสงบเรียบร้อย8. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<ol style="list-style-type: none">1. กองการศึกษา2. สำนักปลัดเทศบาล3. สำนักปลัดเทศบาล4. กองคลัง และ สำนักปลัดเทศบาล5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม6. ทุกส่วนราชการ7. สำนักปลัดเทศบาล8. สำนักปลัดเทศบาล

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวแรต เป็นเทศบาลตำบลหนองหัวแรต เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2551 ทำให้ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรตเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังจะทำให้การกำหนดส่วนราชการ การจัดระบบงานและการจัดกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมเป็นมาตรฐานเดียวกันเป็นธรรมและคล่องตัว เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองหัวแรตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง และ 1 หน่วยงาน ได้แก่ 1) สำนักปลัดเทศบาล 2) กองคลัง 3) กองช่าง 4) กองการศึกษา 5) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ 6) หน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ในปัจจุบันเทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 74 อัตรากำลังเทศบาล 32 คน พนักงานครูเทศบาล 4 คน พนักงานจ้างภารกิจ 2 คน และพนักงานจ้างทั่วไป 36 คน ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ครอบคลุมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวการส่งเสริมกีฬา การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการสนับสนุนและการช่วยเหลือส่วนราชการอื่น เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองหัวแรตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จำเป็นต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาสเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง Strengths	จุดอ่อน Weaknesses
<ol style="list-style-type: none">1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล2. มีอายุเฉลี่ย 25-40 ปี เป็นวัยทำงาน3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต4. มีการพัฒนาศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<ol style="list-style-type: none">1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ3. มีภาระหนี้สิน ทำให้ทำงานไม่เต็มที่4. ขาดความกระตือรือร้น
โอกาส Opportunities	อุปสรรค/ข้อจำกัด Threats
<ol style="list-style-type: none">1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น2. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาล อุทิศตนได้ตลอดเวลา3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน	<ol style="list-style-type: none">1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง Strengths	จุดอ่อน Weaknesses
<ol style="list-style-type: none">1. บุคลากรมีความรักถิ่น ไม่ต้องการย้าย2. การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none">1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาการทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือไม่มี หรืองานมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น3. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ4. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส Opportunities	อุปสรรค/ข้อจำกัด Threats
<ol style="list-style-type: none">1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<ol style="list-style-type: none">1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ4. ภาระขั้นตอนงานซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะในระบบเดิมควบคู่กันกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต
ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

1. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
3. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้ เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ
4. การกำหนดตำแหน่ง/ การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่และไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไข้ปัญหา

1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากร ทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job.

2. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

4. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางต้นกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐ ตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการกรอบความคิดหลายๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีและที่ขาดเพื่อใช้สำหรับการแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

<p>โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน</p>	<p>ปัญหาที่เกิดขึ้น</p>	<p>แนวทางในการแก้ไขปัญหา ในอนาคต</p>
<p>สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไป ตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของ เทศบาล งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานสวัสดิการสังคม งานเลขานุการ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานยุทธศาสตร์และ งบประมาณ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับ มอบหมาย การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาของพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในเทศบาล ให้เป็นไป ตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงาน จ้าง ดำรงตำแหน่งใน สำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะ เน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำนักปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ฝ่าย 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ และ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สายวิชาการและ สายทั่วไป รวมถึง พนักงานจ้าง</p> <p>ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ ภายใน การปฏิบัติงาน หรือความยุ่งยาก ซับซ้อนของงาน เพิ่มขึ้น ไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้</p> <p>อย่างทั่วถึงและมี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาล ตำบลหนองหัวแรดใช้ วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบันและขอใช้ บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบ เลิกตำแหน่งในระยะเวลา 3 ปี</p> <p>- กำหนดตำแหน่งพนักงาน ดับเพลิง เพื่อรองรับภารกิจ ด้านงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยและ งานรักษาความสงบ ที่มี ปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี</p> <p>- กำหนดตำแหน่งที่มีความ ยุ่งยากและซับซ้อนของงาน เพิ่มขึ้นทั้งในภารกิจ งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและตามภารกิจ งานที่ได้รับมอบหมายตาม นโยบายผู้บริหาร อำเภอ จังหวัดและนโยบายของรัฐ</p>

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา ในอนาคต
<p>กองคลัง</p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานระเบียบการคลัง งานสถิติการคลัง งานบริหารงานทั่วไปและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ประสบการณ์ของแต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ฝ่าย 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายพัฒนารายได้ และฝ่ายบริหารงานคลัง ปัจจุบันตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง เป็นตำแหน่งที่ว่าง รอการสรรหาต่อไป สายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน การปฏิบัติงานหรือความยุ่งยากซับซ้อนของงานเพิ่มมากขึ้น ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาล ตำบลหนองหัวแรตใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา 3 ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา ในอนาคต
<p>กองช่าง</p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานสาธารณูปโภค งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานวิศวกรรมโยธา งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานบริหารงานทั่วไป และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ฝ่าย 1 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการโยธา</p> <p>ในส่วนของงานกิจการ ประปา ยังขาด บุคลากรสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง</p> <p>ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ ภายใน การปฏิบัติงาน หรือความยุ่งยาก ซับซ้อนของงานเพิ่มมากขึ้น ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึงและมี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาล ตำบลหนองหัวแรตใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบันและขอใช้ บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งใน ระยะเวลา 3 ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา ในอนาคต
<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพ งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานสุขาภิบาลชุมชน งานส่งเสริมสาธารณสุข งานส่งเสริมสาธารณสุข งานบริหารรักษาความสะอาด งานบริหารงานทั่วไป และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัย สิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข อนามัย การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ฝ่าย 1 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริการสาธารณสุข ปัจจุบันตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุขเป็นตำแหน่งที่ว่างรอการสรรหาต่อไป ส่วนสายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ปัจจุบันมีรถบรรทุกขยะ จำนวน 2 คัน (รถไฮดรอลิกค์และรถบรรทุกอีแต่น) ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจาก ข้อขัดข้องของรถบรรทุก ขยะที่ชำรุดบ่อยครั้ง ประกอบกับปริมาณขยะที่มีเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาล ตำบลหนองหัวแรดใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบันและขอใช้ บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่ จะยุบเลิกตำแหน่งใน ระยะเวลา 3 ปี</p> <p>- กำหนดตำแหน่งพนักงาน จ้างทั่วไป เพื่อรองรับ ภารกิจด้านงานกำจัดขยะ มูลฝอยที่มีปริมาณมากขึ้น ในแต่ละปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา ในอนาคต
<p>กองการศึกษา</p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและ พัฒนาการศึกษา งานบำรุงศิลปประจารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานการศาสนา งานแผนงานและโครงการ งานการศึกษา ปฐมวัย งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริหารงานทั่วไป และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งใน กอง การศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิ ปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละ คนมี</p>	<p>กองการศึกษา เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ฝ่าย 1 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการ ศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมเป็นอัตราที่ ว่างรอการสรรหาต่อไป สายวิชาการ และ พนักงานจ้าง ไม่ เพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน การปฏิบัติงานหรือ ความยุ่งยากซับซ้อน ของงานเพิ่มมากขึ้น ไม่ สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างทั่วถึงและมี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาล ตำบลหนองหัวแรดใช้ วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบันและขอใช้ บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีมีความจำเป็นที่จะยุบ เลิกตำแหน่งในระยะเวลา 3 ปี</p> <p>- กำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เพื่อรองรับภารกิจด้าน งานบริหารงานทั่วไป งานแผนงานและโครงการ งานการศึกษา ฯลฯ ที่มี ปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี</p> <p>- กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กแห่งละ 1 อัตรา เพื่อ รองรับภารกิจของกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นกำหนด</p>

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา ในอนาคต
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี คือนักวิชาการตรวจสอบภายใน 1 อัตรา เป็นตำแหน่งที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่ว่างรอการสรรหาต่อไป</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาล ตำบลหนองหัวแรดใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน</p> <p>- ในอนาคตยังไม่มี ความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี</p>

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มากำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่า กรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมด มีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล	1. สำนักปลัดเทศบาล	
1.1 ฝ่ายอำนวยการ	1.1 ฝ่ายอำนวยการ	
1.1.1 งานบริหารงานทั่วไป	1.1.1 งานบริหารงานทั่วไป	
1.1.2 งานการเจ้าหน้าที่	1.1.2 งานการเจ้าหน้าที่	
1.1.3 งานนิติการ	1.1.3 งานนิติการ	
1.1.4 งานสวัสดิการสังคม	1.1.4 งานสวัสดิการสังคม	
1.1.5 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	1.1.5 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	
1.2 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	1.2 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
1.2.1 งานบริหารงานทั่วไป	1.2.1 งานบริหารงานทั่วไป	
1.2.2 งานเลขานุการ	1.2.2 งานเลขานุการ	
1.2.3 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	1.2.3 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
1.2.4 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	1.2.4 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
1.2.5 งานรักษาความสงบ	1.2.5 งานรักษาความสงบ	
1.2.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1.2.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
1.2.7 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	1.2.7 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	

การจัดส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลหนองหัวแรด (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>2.1.1 งานพัฒนารายได้</p> <p>2.1.2 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>2.1.3 งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>2.1.4 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>2.1.5 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>2.2 ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>2.2.1 งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>2.2.2 งานการเงินและบัญชี</p> <p>2.2.3 งานระเบียบการคลัง</p> <p>2.2.4 งานสถิติการคลัง</p> <p>2.2.5 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>2.2.6 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>2.1.1 งานพัฒนารายได้</p> <p>2.1.2 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>2.1.3 งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>2.1.4 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>2.1.5 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>2.2 ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>2.2.1 งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>2.2.2 งานการเงินและบัญชี</p> <p>2.2.3 งานระเบียบการคลัง</p> <p>2.2.4 งานสถิติการคลัง</p> <p>2.2.5 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>2.2.6 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	
<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 ฝ่ายการโยธา</p> <p>3.1.1 งานสาธารณูปโภค</p> <p>3.1.2 งานปรับปรุงภูมิทัศน์</p> <p>3.1.3 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</p> <p>3.1.4 งานกิจการประปา</p> <p>3.1.5 งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>3.1.6 งานสถาปัตยกรรม</p> <p>3.1.7 งานผังเมือง</p> <p>3.1.8 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>3.1.9 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 ฝ่ายการโยธา</p> <p>3.1.1 งานสาธารณูปโภค</p> <p>3.1.2 งานปรับปรุงภูมิทัศน์</p> <p>3.1.3 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</p> <p>3.1.4 งานกิจการประปา</p> <p>3.1.5 งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>3.1.6 งานสถาปัตยกรรม</p> <p>3.1.7 งานผังเมือง</p> <p>3.1.8 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>3.1.9 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายที่ได้รับมอบหมาย</p>	

การจัดสรรราชการภายในเทศบาลตำบลหนองหัวแรด (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>4. กองการศึกษา</p> <p>4.1 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>4.1.1 งานการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>4.1.2 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>4.1.3 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น</p> <p>4.1.4 งานการศาสนา</p> <p>4.1.5 งานแผนงานและโครงการ</p> <p>4.1.6 งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>4.1.7 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>4.1.8 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>4.1.8 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย</p>	<p>4. กองการศึกษา</p> <p>4.1 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>4.1.1 งานการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>4.1.2 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>4.1.3 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น</p> <p>4.1.4 งานการศาสนา</p> <p>4.1.5 งานแผนงานและโครงการ</p> <p>4.1.6 งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>4.1.7 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>4.1.8 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>4.1.8 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย</p>	
<p>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>5.1 ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <p>5.1.1 งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>5.1.2 งานให้บริการด้านสาธารณสุข</p> <p>5.1.3 งานสัตวแพทย์</p> <p>5.1.4 งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</p> <p>5.1.5 งานสุขาภิบาลชุมชน</p> <p>5.1.6 งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <p>5.1.7 งานบริการรักษาความสะอาด</p> <p>5.1.8 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>5.1.9 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย</p>	<p>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>5.1 ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <p>5.1.1 งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>5.1.2 งานให้บริการด้านสาธารณสุข</p> <p>5.1.3 งานสัตวแพทย์</p> <p>5.1.4 งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</p> <p>5.1.5 งานสุขาภิบาลชุมชน</p> <p>5.1.6 งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <p>5.1.7 งานบริการรักษาความสะอาด</p> <p>5.1.8 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>5.1.9 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย</p>	

การจัดส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลหนองหัวแรด (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
6. หน่วยตรวจสอบภายใน ชั้นตรงต่อปลัดเทศบาล - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย	6. หน่วยตรวจสอบภายใน ชั้นตรงต่อปลัดเทศบาล - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย	

หมายเหตุ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่ายกองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อไป ระหว่างการกำหนดการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ยังไม่สามารถที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ยกเว้นกรณีทเฉพาะกาลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขเวลาที่กำหนด

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569
เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่ คาดว่าจะได้ใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	2	2	2	2	0	0	0	
สำนักปลัดเทศบาล (01)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	3	3	3	3	-	-	-	
คณงาน	6	6	6	6	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	4	4	4	4	-	-	-	
รวมสำนักปลัดเทศบาล	23	23	23	23	-	0	0	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2567-2569
เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในขงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	4	4	4	4	-	-	-	
รวมกองคลัง	12	12	12	12	0	0	0	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	
รวมกองช่าง	8	8	8	8	0	0	0	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	5	5	5	5	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	13	13	13	13	0	0	0	
กองการศึกษา (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในวงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) :	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	2	2	2	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	2	2	2	2	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีวุฒิ)	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	
คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	
รวมกองการศึกษา	15	18	18	18	+3	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวมตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	74	77	77	77	+3	0	0	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(2) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ 7 มีนาคม 2559 และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(3) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(3.1) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ 1 ชั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(3.2) กรณีตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร 2 คูณจำนวน 12 เดือน

(4) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี คิดจาก (1)+(2)+(3)

(5) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(6) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ 15 โดยคิดจาก (5)

(7) คิดจาก (5) + (6)

(8) คิดจาก (7) คูณ 100 หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
เทศบาลตำบลหนองหัวเรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คน)	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						2567	2568	2569
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	45,670	548,040	19,680	19,680	19,680
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	53,230	638,760	20,760	21,240	21,960
	รวม		2	98,900	1,186,800	40440	40920	41,640

1) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน.....13.....ตำแหน่ง.....23.....อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คน)	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						2567	2568	2569
1	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	35,770	429,240	13,080	13,200	13,440
2	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	36,310	435,720	13,200	13,320	13,320
3	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	35,770	429,240	13,080	13,200	13,440
4	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	1	15,060	180,720	9,360	9,120	8,280
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	29,110	349,320	13,320	13,440	13,320
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	15,060	180,720	7,360	9,120	8,280
7	นิติกร	ปก/ชก	1	20,120	241,440	7,800	8,760	8,760
8	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	30,790	369,480	13,080	13,440	13,320
9	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	1	24,270	291,240	11,040	11,160	10,920
	พนักงานจ้างทั่วไป							
10	นักการ	-	1	9,000	108,000	-	-	-
11	พนักงานขับรถยนต์	-	1	9,000	108,000	-	-	-
12	พนักงานขับรถยนต์	-	1	9,000	108,000	-	-	-
13	พนักงานขับรถยนต์	-	1	9,000	108,000	-	-	-
14	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-
15	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-
16	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-
17	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-
18	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-
19	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-
20	พนักงานดับเพลิง	-	1	9,000	108,000	-	-	-
21	พนักงานดับเพลิง	-	1	9,000	108,000	-	-	-
22	พนักงานดับเพลิง	-	1	9,000	108,000	-	-	-
23	พนักงานดับเพลิง	-	1	9,000	108,000	-	-	-
	รวมสำนักปลัดเทศบาล	-	23	368,260	4,419,120	103,1320	104,760	103,080

2) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน 9 ตำแหน่ง 10 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คน)	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			
						2567	2568	2569	
1	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	1	33,560	402,720	13,440	13,080	13,080	
2	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	ต้น	1	31,340	376,080	13,320	13,320	13,440	
3	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	-	32,800	393,600	13,620	13,620	13,620	
4	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	16,220	194,640	8,640	7,560	7,560	
5	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	1	18,520	222,240	7,680	7,680	7,680	
6	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	1	17,570	210,840	7,560	7,680	7,680	
7	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	-	24,825	297,900	9,720	9,720	9,720	
8	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	12,220	146,640	6,120	6,000	6,360	
พนักงานจ้างทั่วไป									
9	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-	
10	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-	
11	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-	
12	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-	
รวมกองคลัง			-	8	223,055	2,676,660	80,100	78,660	79,140

3) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน 6 ตำแหน่ง 8 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คน)	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			
						2567	2568	2569	
1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	39,080	468,960	14,160	15,480	16,080	
2	(หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	33,000	396,000	13,320	13,320	13,080	
3	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	1	33,000	396,000	13,320	13,320	13,080	
4	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	26,580	318,960	10,920	11,280	10,920	
5	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	1	28,430	341,160	10,920	11,400	11,640	
พนักงานจ้างทั่วไป									
6	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-	
7	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-	
8	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-	
รวมกองช่าง			-	8	187,090	2,245,080	62,640	64,800	64,800

4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน 5 ตำแหน่ง 11 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คน)	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						2567	2568	2569
1	นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	-	32,800	393,600	13,620	13,620	13,620
2	นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	ต้น	-	32,800	393,600	13,620	13,620	13,620
3	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก	1	18,520	222,240	7,680	7,680	7,680
4	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	1	14,030	168,360	6,480	6,840	6,960
	พนักงานจ้างทั่วไป							
4	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-
5	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-
6	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-
7	พนักงานขับรถยนต์	-	1	9,000	108,000	-	-	-
8	คนงานประจำรถขยะ	-	1	9,000	108,000	-	-	-
9	คนงานประจำรถขยะ	-	1	9,000	108,000	-	-	-
10	คนงานประจำรถขยะ	-	1	9,000	108,000	-	-	-
11	คนงานประจำรถขยะ	-	1	9,000	108,000	-	-	-
12	คนงานประจำรถขยะ	-	1	9,000	108,000	-	-	-
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		11	170,150	2,041,800	41,400	41,760	41,880

5) กองการศึกษา มีอัตรากำลังปัจจุบัน 5 ตำแหน่ง 10 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คน)	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						2567	2568	2569
	พนักงานเทศบาล							
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	33,560	402,720	13,440	13,080	13,080
2	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	-	32,800	393,600	13,620	13,620	13,620
3	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	1	29,110	349,320	13,320	13,440	13,320
4	ครู	คศ.2	1	-	-	-	-	-
5	ครู	คศ.2	1	-	-	-	-	-
6	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-
7	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
8	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีวุฒิ)	-	-	-	-	-	-	-
9	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีวุฒิ)	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป							
10	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-
11	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-
12	คนงาน	-	1	9,000	108,000	-	-	-

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คน)	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						2567	2568	2569
13	ผู้ดูแลเด็ก	-	-1	-	-	-	-	-
14	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	-	-	-	-
15	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	-	-	-	-
	รวมกองการศึกษา		10	122,470	1,469,640	40,380	40,140	40,020

6) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คน)	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						2567	2568	2569
	พนักงานเทศบาล							
1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	=	29,610	355,320	12,000	12,000	12,000
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน		=	29,610	355,320	12,000	12,000	12,000

7) ปี 2567-2569 สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (1)	เงินเดือน ขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1)+(2)/2x12
	พนักงานจ้างทั่วไป				
1	พนักงานดับเพลิง	1	-	-	108,000

8) ปี 2567-2569 กองการศึกษา มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น 2 ตำแหน่ง 3 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (1)	เงินเดือน ขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1)+(2)/2x12
	พนักงานเทศบาล				
1	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	1	15,060	49,480	387,240
	พนักงานครูเทศบาล				
2	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านหนองหวาย)	1	-	-	-
3	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านหนองหัวแรด)	1	-	-	-

9) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
1	63,315,000	66,480,750	69,804,787

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5

เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถาน ธารานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในเทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (60,300,000 บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 63,315,000 บาท = $(60,300,000 \times 5\%) + 60,300,000 = 63,315,000$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 66,480,750 บาท = $(63,315,000 \times 5\%) + 63,315,000 = 66,480,750$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 69,804,787 บาท = $(66,480,750 \times 5\%) + 66,480,750 = 69,804,787$

- ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอปรอัตรากำลึง และจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลึง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

- ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

- ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	578,040	168,000	1	1	1	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	ว่างเต็ม
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	638,760	42,000	1	1	-	2567	2568	2569	20,760	-	-	701,520	722,760	744,720	(53,230)
	รวม		2	2	1,186,800	210,000	2	2	0	40,440	40,920	41,640	1,437,240	1,478,160	1,519,800				
	สํานักปลัดเทศบาล (01)																		
	พนักงานเทศบาล																		
3	หัวหน้าฝ่ายนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	-	2567	2568	2569	13,080	-	-	484,320	497,520	510,960	(35,770)
	ฝ่ายอำนวยการ																		
	พนักงานเทศบาล																		
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	435,720	18,000	1	1	-	2567	2568	2569	13,200	-	-	466,920	480,240	493,560	(36,310)
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปลก/ชก.	1	1	349,320	-	1	1	-	2567	2568	2569	13,320	-	-	362,640	376,080	389,400	(29,110)
6	นิติกร	ปลก/ชก.	1	1	241,440	-	1	1	-	2567	2568	2569	7,800	-	-	249,240	258,000	266,760	(20,120)
7	นักพัฒนาชุมชน	ปลก/ชก.	1	1	369,480	-	1	1	-	2567	2568	2569	13,080	-	-	382,560	396,000	409,320	(30,790)
8	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	2	2	216,000	-	2	2	2	2567	2568	2569	0	0	0	216,000	216,000	216,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																
	พนักงานเทศบาล																
9	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	429,240	18,000	1	1	1	-	13,080	13,200	13,440	460,320	473,520	486,960	(35,770)	
10	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก.	1	180,720	-	1	1	1	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)	
11	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก.	1	180,720	-	1	1	1	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)	
12	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	1	291,240	-	1	1	1	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	(24,270)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																
13	นักการ	-	1	108,000	-	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
14	พนักงานขับรถยนต์	-	3	324,000	-	1	1	1	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	(9,000)	
15	คนงาน	-	4	432,000	-	1	1	1	-	0	0	0	432,000	432,000	432,000	(9,000)	
16	พนักงานดับเพลิง	-	4	432,000	-	4	4	4	-	0	0	0	432,000	432,000	432,000	(9,000)	
	รวมสำนักปลัดเทศบาล		23	4,419,120	78,000	23	23	23	0	103,320	104,760	103,080	4,600,440	4,705,200	4,808,280		
	กองคลัง (04)																
	พนักงานเทศบาล																
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	402,720	42,000	1	1	1	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)	
	ฝ่ายพัฒนารายได้																
	พนักงานเทศบาล																
18	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	376,080	18,000	1	1	1	-	13,320	13,320	13,440	407,400	420,720	434,160	(31,340)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระหว่างระยะ 3 ปีข้างหน้า					ภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	
19	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	1	222,240	-	-	1	1	1	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	(18,520)
20	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	1	297,900	-	-	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
21	คนงาน	-	2	216,000	-	-	2	2	2	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	(9,000)
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																	
	พนักงานเทศบาล																	
22	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	399,600	18,000	-	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม
23	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	194,640	-	-	1	1	1	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	(16,220)
24	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	1	210,840	-	-	1	1	1	-	-	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	(17,570)
25	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	146,640	-	-	1	1	1	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
26	คนงาน	-	2	216,000	-	-	2	2	2	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	(9,000)
	รวมกองคลัง		12	2,676,660	78,000	-	12	12	12	0	0	80,100	78,660	79,140	2,834,760	2,913,420	2,992,600	
	กองช่าง (05)																	
	พนักงานเทศบาล																	
27	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	468,960	42,000	-	1	1	1	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	(39,080)
	ผู้อำนวยการโยธา																	
	พนักงานเทศบาล																	
28	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	396,000	18,000	-	1	1	1	-	-	13,320	13,320	13,080	427,320	440,640	453,720	(33,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระหว่างระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
29	วิศกรโยธา	ปค/ชก	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	(33,000)	
30	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	1	318,960	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	(26,580)	
31	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	1	1	341,160	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	(28,430)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
32	คนงาน	-	3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	(9,000)	
	รวมกองช่าง		12	10	2,245,080	60,000	8	8	8	0	0	0	62,640	64,800	64,800	2,367,720	2,432,520	2,497,320		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
	พนักงานเทศบาล																			
33	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม	
	ฝ่ายบริหารสาธารณสุข																			
	พนักงานเทศบาล																			
34	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม	
35	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปค/ชก	1	1	222,240	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	(18,520)	
36	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	1	1	168,360	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640	(14,030)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
37	คนงาน	-	3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	(9,000)	
38	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
39	คนงานประจำรถขยะ	-	5	5	540,000	0	5	5	5	-	-	-	0	0	0	540,000	540,000	540,000	(9,000)	
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		13	11	2,149,800	60,000	13	13	13	0	0	0	41,400	41,760	41,880	2,251,200	2,292,960	2,334,840		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคน (เพิ่ม/ลด)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองการศึกษา (08)															
	พนักงานเทศบาล															
40	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	402,720	42,000		1	1	1	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	384,320 (33,560)
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม															
	พนักงานเทศบาล															
41	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	393,600	18,000		1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460 ว่างเต็ม
42	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	-	0	0		1	1	1	+1	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320 ภาวะต้ง
43	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	1	349,320	0		1	1	1	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400 (29,110)
	พนักงานจ้างทั่วไป															
45	คนงาน	-	1	108,000	0		1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	1018,000 (9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหวาย															
	พนักงานครูเทศบาล															
45	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-		1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-
46	ครู	คศ.2	1	-	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
47	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	1	-	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
48	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีวุฒิ)	-	1	-	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป															
49	คนงาน	-	1	108,000	0		1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000 (9,000)
50	ผู้ดูแลเด็ก	-	2	-	-		2	2	2	-	-	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569					
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัวแรด																						
	พนักงานครูพิเศษวุฒิ																						
51	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	+	-	-	-	-	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวจะทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราที่เลขาธิการกรมส่งเสริมฯ แล้ว			
52	ครู	คศ.2	1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุนกรมส่งเสริมฯการปกครองท้องถิ่น			
53	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวจะทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราที่เลขาธิการกรมส่งเสริมฯ แล้ว			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
54	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีวุฒิ)	-	1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายเงินจากเงินอุดหนุนกรมส่งเสริมฯการปกครองท้องถิ่น			
	พนักงานจ้างทั่วไป																						
55	คนงาน	-	1	108,000	0	0	1	1	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000				
56	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-				
	รวมกองการศึกษา	-	15	1,469,640	60,000	60,000	18	18	18	18	18	+3	0	0	0	395,700	52,140	1,925,340	1,977,480	2,029,500			
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																						
57	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	355,320	0	0	1	1	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม			
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	-	1	355,320	-	-	1	1	1	1	1	0	0	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320				
	รวมทั้งสิ้น	-	74	14,502,420	546,000	546,000	77	77	77	77	77	+3	0	0	0	735,600	395,040	15,784,020	16,179,060	16,573,620			
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																						
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																						
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																						
																					2,367,603	2,426,859	2,486,043
																					18,151,623	19,059,663	
																					28.67	27.99	27.30

สรุป

ที่	รายการ	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	หมายเหตุ
1	ประมาณการรายจ่ายฐาน ปี 2567	63,315,000	66,480,750	69,804,788	วิธีคิด 40%
2	ร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567	25,326,000	26,592,300	27,921,915	ข้อ 6 = ข้อ 5 x 100
3	รายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าจ้างประจำ	15,784,020	16,179,060	16,573,620	หาร ข้อ 1
4	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ 15	2,367,603	2,426,859	2,486,043	
5	รวมค่าใช้จ่าย 3+4	18,151,623	18,605,919	19,059,663	
6	ร้อยละการใช้จ่ายในหมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างพนักงานจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของงบประมาณรายจ่าย	28.67	27.99	27.30	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานีสูบน้ำ และได้ตั้งงบประมาณเอาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำรวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (60,300,000 บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 63,315,000 บาท = $(60,300,000 \times 5\%) + 60,300,000 = 63,315,000$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 66,480,750 บาท = $(63,315,000 \times 5\%) + 63,315,000 = 66,480,750$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 69,804,788 บาท = $(66,481,000 \times 5\%) + 66,481,000 = 69,804,788$

- ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบอัตรากำลังและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งที่มีแผนอัตรากำลัง)

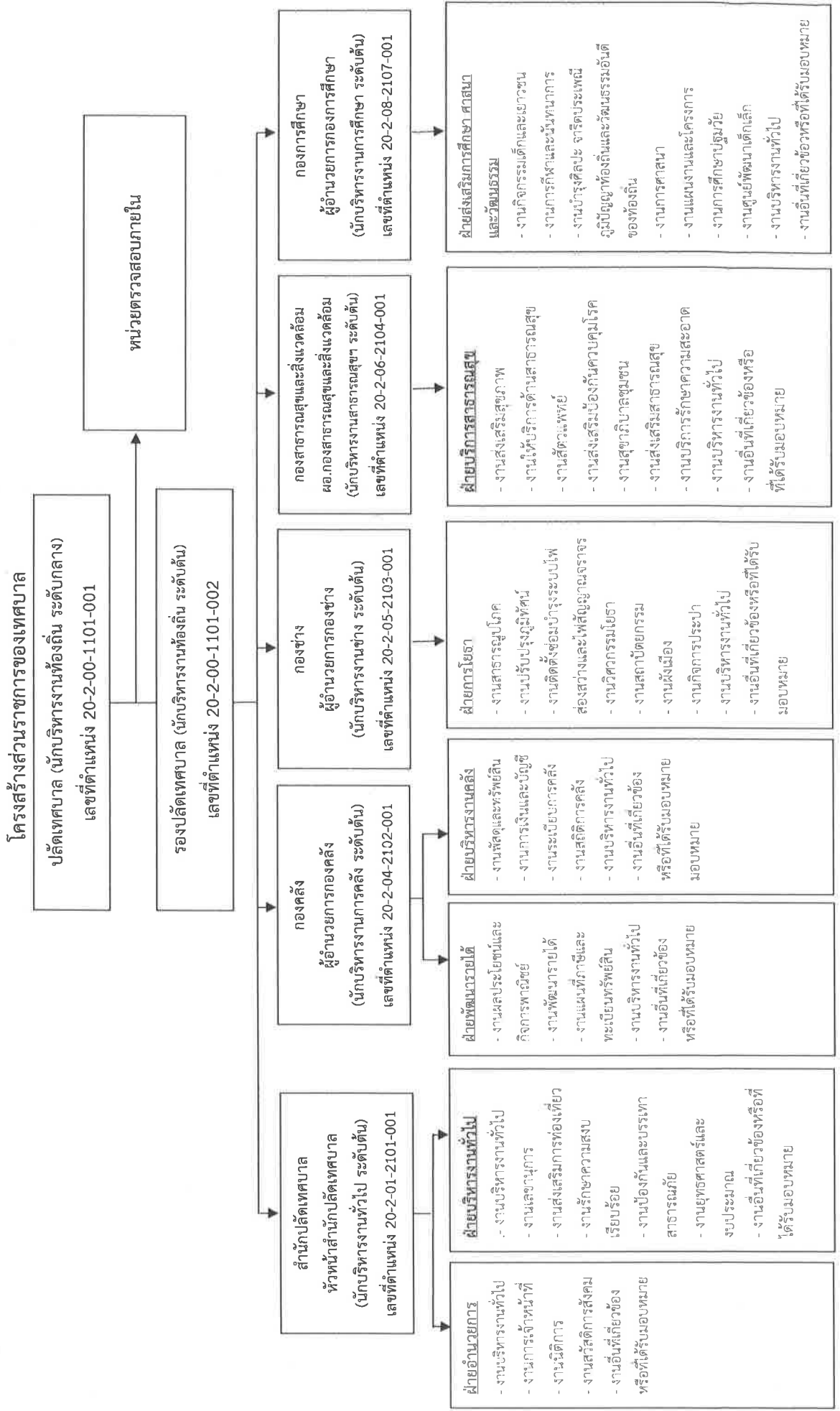
- ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

- ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ควมที่สดุ ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2567-2569



โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1) เลขที่ตำแหน่ง 20-2-04-2102-001

ฝ่ายพัฒนารายได้ 5 อัตรา

หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)
เลขที่ตำแหน่ง 20-2-04-2102-002

งานพัฒนารายได้/ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน/
งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์/ งานบริหารงานทั่วไป

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) (1) เลขที่ตำแหน่ง 20-2-04-3203-001
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง/ชง) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 20-2-04-4201-001
- คนงาน *(2)

ฝ่ายบริหารงานคลัง 6 อัตรา

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)
เลขที่ตำแหน่ง 20-2-04-2102-003

งานพัสดุและทรัพย์สิน/ งานการเงินและบัญชี/งานบริหารงานทั่วไป
งานระเบียบการคลัง/ งานสถิติการคลัง

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (1) เลขที่ตำแหน่ง 20-2-04-3201-001
- นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (1) เลขที่ตำแหน่ง 20-2-04-3204-001
- เจ้าพนักงานพัสดุ (พง/ชง) (1) เลขที่ตำแหน่ง 20-2-04-4203-001
- คนงาน *(2)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง		พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป*	
ตามกรอบฯ	-	-	3	-	-	3	-	-	-	-	2	-	-	-	4	12
คนครอง	-	-	2	-	-	3	-	-	-	-	1	-	-	-	4	10
ว่าง	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1) เลขที่ตำแหน่ง 20-2-08-2107-001

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 17 อัตรา

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 20-2-08-2107-002

งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน/ งานกีฬาและนันทนาการ / งานบริหารงานทั่วไป/ งานการศึกษา / งานแผนงานและโครงการ/

งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น/ งานการศึกษาปฐมวัย

- นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) (1) เลขที่ตำแหน่ง 20-2-08-3101-002
- นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (1) เลขที่ตำแหน่ง 20-2-08-3803-001
- คนงาน *(1)

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหวาย 7 อัตรา

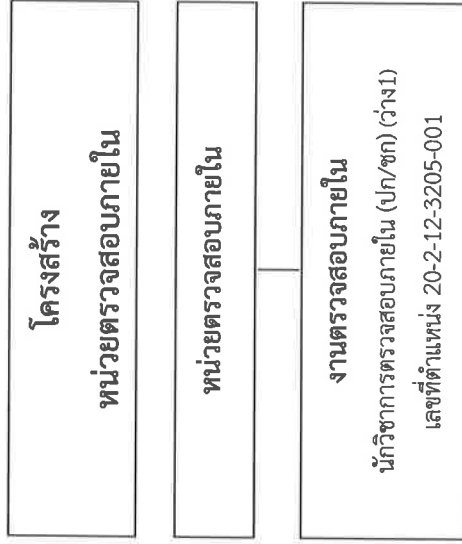
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง1)
- ครู (1) เลขที่ตำแหน่ง 20-2-08-6600-839
- ครูผู้ช่วย (ว่าง1)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่าง1)
- ผู้ดูแลเด็ก *(2)
- คนงาน *(1)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัวแรด 6 อัตรา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง1)
- ครู (1) เลขที่ตำแหน่ง 20-2-08-6600-840
- ครูผู้ช่วย (ว่าง1)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่าง1)
- ผู้ดูแลเด็ก *(1)
- คนงาน *(1)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ			ทั่วไป			ครูผู้ช่วย	ครู (คศ.1)	ครู (คศ.2)	ผอ.สพด.	พนักงานจ้าง		รวม					
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อำนวยการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจการกิจ	ทั่วไป*												
ระดับ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	6	18			
ตามกรอบฯ	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	8	
คนครอง	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
ว่าง	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2	10

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2567-2569



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน		ปฏิบัติ	ภารกิจ		ทั่วไป*
ระดับ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
ตามกรอบฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน*		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน*	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ผู้อำนวยการทั่วไป										
	พนักงานเทศบาล										
10	นางสาวทัศนีย์ บำรุงธรรม	รัฐศาสตรบัณฑิต (ทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์)	20-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	20-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	429,240 (35,770x12)	18,000 (1,500x12)	447,240
11	นางสาวอวลักษณ์ แสนตลาด	ครุศาสตรบัณฑิต (ดนตรีศึกษา)	20-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	20-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	180,720 (15,060x12)	-	180,720
12	นางสาวอุณณลักษณ์ สุระชาติ	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	20-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	20-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	180,720 (15,060x12)	-	180,720
13	นายพิเชษฐ พริ้งกระโทก	ปวช.ช่างอุตสาหกรรม (สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์)	20-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขง	20-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขง	291,240 (24,270x12)	-	291,240
	พนักงานช่างทั่วไป										
14	นายสมพาน นาคชุมแสง	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	นักการภารโรง	-	-	นักการ	-	108,000 (9,000x12)	12,000 (1,000x12)	120,000
15	นายอวัฒน์ ทรายกระโทก	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	12,000 (1,000x12)	120,000
16	นายวัชร ขอบกระโทก	ปวช.ช่างอุตสาหกรรม (สาขาช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	12,000 (1,000x12)	120,000
17	นายทองแดง เกตุเนิน	ประถมศึกษาปีที่ 4	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	12,000 (1,000x12)	120,000
18	นายกิตติพงศ์ ศิริวัฒนภทร	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเครื่องกล)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	12,000 (1,000x12)	120,000
19	นายประยงค์ เมินกระโทก	ปวช.ช่างอุตสาหกรรม (สาขาช่างยนต์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	12,000 (1,000x12)	120,000
20	นายวรวิทย์ กุลสันเทียะ	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	12,000 (1,000x12)	120,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน*	ประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
21	นายประยูร พลหนองหลวง	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
22	นางประยูร ประมาคะโม	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
23	นางสาวนุชจรรย์ กอบกระโทก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
24	นางสาวอศราพร เตียมกระโทก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
25	นางสาวศิริพร ม่วงกระโทก	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
				รองคลัง								
	พนักงานเทศบาล											
26	นางประกอบ พิงกระโทก	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการคลัง)	20-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	20-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	402,720 (33,560x12)	42,000 (3,500x12)	-	444,720
	ฝ่ายพัฒนารายได้											
	พนักงานเทศบาล											
27	นางแสงจันทร์ เพ็ญมาก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	20-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	20-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	376,080 (31,340x12)	18,000 (1,500x12)	-	394,080
28	นายณัฐฎากร ชูดวงพรหม	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	20-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	20-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	222,240 (18,520x12)	-	-	222,240
29	-	-	20-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	20-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	297,900 (24,825x12)	-	-	ว่างเดิม 297,900

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน*	ประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
30	นางสาววิดา วิไลสง	ปวส.บริหารธุรกิจ (การจัดการโลจิสติกส์)	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	-	120,000
31	นางสาวสุวิพร จุมนรินทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมท่องเที่ยว)	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	-	120,000
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
	พนักงานเทศบาล											
32			20-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	20-2-04-2102-003	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	ข้างเดิม 411,600
33	นางสาวดวงพร เจริญแผ้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	20-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	นักวิชาการเงินและบัญชี	20-2-04-3201-001	ปก	194,640 (16,220x12)	-	-	194,640
34	นายสุริยวงศ์ พรหมประดิษฐ์	บัญชีบัณฑิต	20-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก	นักวิชาการพัสดุ	20-2-04-3204-001	ปก	210,840 (17,570x12)	-	-	210,840
35	นางสาวสุวิพร สงในเมือง		20-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	เจ้าพนักงานพัสดุ	20-2-04-4203-001	ปง	146,640 (12,220x12)	-	12,780	159,420
	พนักงานจ้างทั่วไป											
36	นางสาวบีญา หมั่นนางรอง	การจัดการบัณฑิต (เทคโนโลยีการจัดการ)	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	-	120,000
37	นางสาวญาติกา ทิพเทพพา	นิติศาสตรบัณฑิต	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	-	120,000
	พนักงานเทศบาล											
38	นายวัชรระ ปราณีตพลกรัง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	20-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	20-2-05-2103-001	ต้น	468,960 (39,080x12)	42,000 (3,500x12)	-	510,960

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน*		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน*	เงินค้ำชดเชย/เงินเพิ่มอื่นๆ
	ฝ่ายกฏหมาย										
	พนักงานเทศบาล										
39	นายวรรณเลขา บุญหลาย	การวางแผนภาคและเมือง มหาบัณฑิต	20-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	20-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	396,000 (33,000x12)	18,000 (1,500x12)	414,000
40	นายภคิตี พลแหลม	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	20-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก	20-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก	396,000 (33,000x12)	-	396,000
41	นางสาวธันนันทิ์ เงินประโคน	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น)	20-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก	20-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก	318,960 (26,580x12)	-	318,960
42	จำเริญชัย จิตรคง	ประกาศนียบัตรหลักสูตร นักเรียนเจ้าหน้าที่เรือ	20-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง	20-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง	341,160 (28,430x12)	-	341,160
	พนักงานจ้างทั่วไป										
43	นายณัฐพงศ์ ศรีชุ่ม	บวส.ไฟฟ้ากำลัง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	12,000 (1,000x12)	120,000
44	นางชลธิชา หาญชนะ	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ (สาขาเทคโนโลยีสำนักงาน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	12,000 (1,000x12)	120,000
45	นายธงชัย อธิพินาย	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	12,000 (1,000x12)	120,000
	พนักงานเทศบาล										
46			20-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	20-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600 (ค่ากลาง เงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	ว่างเดิม 435,600

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน*	ประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้นๆ	
47	-	-	20-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	20-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	ว่างเดิม 411,600
48	นางสาวมลลิกา สายสมบุญรัตน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	20-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก	20-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก	222,240 (18,520x12)	-	-	222,240
49	นางสาวปัทมา ดิศระโท	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	20-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	20-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	168,360 (14,030x12)	-	-	168,360
	พนักงานจ้างทั่วไป											
50	นางสาวเมทินี วรกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
51	นายสมส่วน ตันกระโทก	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
52	นายประทีป รสกระโทก	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
53	นายจำเริญ มณีรัตน์	นักธรรมชั้นตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
54	นายพิน สิงห์ทอง	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
55	นายอานนท์ ตุงกระโทก	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
56	นายมงคล สิงห์ขี้	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
57	นายพนม เตียนกระโทก	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน*	ประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
58	นายภฤตดา ทิพย์รอด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานประจำรายละเอียด	-	คณงานประจำรายละเอียด	-	คณงานประจำรายละเอียด	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
	พนักงานเทศบาล			กองการศึกษา								
59	นางบุญยมภรณ์ ยุติธรรม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	20-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	20-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	402,720 (33,560x12)	42,000 (3,500x12)	-	444,720
	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
	พนักงานเทศบาล											
60	-	-	20-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	20-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่าคง เงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	ว่างเดิม 411,600
61	-	-	-	-	-	20-2-08-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ป/ชก	353,320 (ค่าคง เงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม 355,320
62	นางกชพร กรรณูหิโธม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	20-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก	20-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก	349,320 (29,110x12)	-	-	349,320
	พนักงานจ้างทั่วไป											
63	นางสาวธนาชชา แปลงศรี	ปวช.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหวาย											
	พนักงานครูเทศบาล											
64	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
65	นางสาวเก๋ นิตย์เมืองปัก	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	20-2-08-6600-839	ครู	คศ.2	20-2-08-6600-839	ครู	คศ.2	360,240 (30,020x12)	-	42,000 (3,500x12)	402,240

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน*	ประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
66	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	238,800 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 238,800
67	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	180,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 180,000
68	นางรัชฎี บังเกิดจันทริศ	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
69	นางสาวสุชนันต์ โมงกระโทก	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาศาสตร์ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
70	นางสาวพรเฉลิม เทพเพ็ญเยี่ยม	ครุศาสตรบัณฑิต (ศิลปศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวแรด											
	พนักงานครูเทศบาล											
71	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
72	นางสาวชุตติกาญจน์ โตตะระโท	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	20-2-08-6600-840	ครู	คศ.2	20-2-08-6600-840	ครู	คศ.2	319,800 (26,650x12)	-	42,000 (3,500x12)	361,800
73	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	238,800 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 238,800
74	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	180,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 180,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน*	ประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
75	นางกัญญาพร แพกระโทก	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
76	นางสาวนันทิดา จรูญภาค	มัธยมศึกษาตอนปลาย (วิทย์-คณิต)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
				หน่วยตรวจสอบภายใน								
77	-	-	20-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บก/ชก	20-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปค/ชก	355,320 (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 355,320

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลหนองหัวแรต มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่

ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลหนองหัวแรด จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหนองหัวแรดเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประกอบด้วย

- ❖ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ❖ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ❖ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ❖ การบริการเป็นเลิศ
- ❖ การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้
ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะ 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

1. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารของทุกองค์กร หากขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้าและเกิดความเสียหายต่อองค์กร องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรดขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 ด้านที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ได้แก่

1. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองหัวแรด จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นเทศบาลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2561 โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ 4.5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านเกษตรกรรม เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุข
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านความมั่นคงในชีวิตทรัพย์สิน และการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่ได้รับมอบ

2.2 เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2.3 เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

2.4 เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คงคู่องค์กรต่อไป

2.5 เพื่อให้องค์กรบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการตามภารกิจ

2.6 เพื่อให้องค์กรได้พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังคน

2.7 เพื่อให้องค์กรได้พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของอัตรากำลังคน

2.8 เพื่อให้องค์กรได้สร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

2.9 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรตในระยะสั้น

ผู้บริหาร

- 1) บุคลากรในเทศบาลสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
- 2) การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างโปร่งใส บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม
- 3) บุคลากรมีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง

- 1) เทศบาลให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหาร สายงานอำนวยความสะดวก สายงานวิชาการ สายงานทั่วไป ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ
- 2) เทศบาลให้การสนับสนุนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ
- 3) เทศบาลให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ (แล้วแต่ลักษณะงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ)
- 4) บุคลากรในเทศบาลมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่
- 5) บุคลากรในเทศบาลนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

- 1) สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- 2) ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรในเทศบาล
- 3) นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรดในระยะยาว

ผู้บริหาร

- 1) มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- 2) สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง

- 1) เทศบาลตำบลหนองหัวแรดเป็นองค์กรที่น่าอยู่
- 6) มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและหน้าที่ราชการ

ประชาชน

- 1) เทศบาลมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
- 2) เทศบาลสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง
- 3) เทศบาลสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อดำเนินงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

เทศบาลตำบลหนองหัวแรดได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ หนองหัวแรดน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม เน้นนำความเจริญ ดำเนินการด้านยาเสพติด
ชาวบ้านมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักเศรษฐกิจพอเพียง พึ่งเสียงชาวบ้าน บริการรวดเร็ว”

พันธกิจของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

1. เสริมสร้างสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและส่งเสริมให้ครอบครัวอบอุ่นลดปัญหา ความรุนแรงในครอบครัว การสังคมสงเคราะห์ พัฒนาคูณภาพชีวิต
2. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ปลอดภัยจากอาชญากรรม และปลอดภัยยาเสพติด พร้อมทั้งปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่ประชาชน
3. พัฒนาส่งเสริมการพาณิชย์ พัฒนาอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ

4. การพัฒนาและส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ โดยพัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพการผลิต และเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. การพัฒนาและส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ โดยพัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพการผลิตและเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
7. การเชื่อมโยงการชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดสระ ขุดลอก พัฒนาแหล่งน้ำต่างๆ และกระจายการใช้ประโยชน์
8. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ
9. บริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารราชการที่ดี โดยส่งเสริมศักยภาพของเทศบาลทุกด้าน การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากร และส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
- 10) วางแผนการจัดทำกรอบนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน จัดทำและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองหัวแรดให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามสภาพของท้องถิ่น
- 11) วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการวางรากฐานการพัฒนา ท้องถิ่น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาทดแทนหรือปรับปรุงระบบงานปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น
- 12) วิเคราะห์การจัดตั้ง ยุบเลิก หรือรวมหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินพันธกิจของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด
- 13) วิเคราะห์และจัดทำงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ ตลอดจนติดตามและประเมินผล การใช้งบประมาณของหน่วยงาน
- 14) จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่ผลการดำเนินงานประจำปีของเทศบาลตำบลหนองหัวแรดต่อสาธารณชน

เป้าหมายหลัก

- 1) เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำนโยบายและกล ยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 2) เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาวางมาตรการและกลยุทธให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์กร
- 3) เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพของ องค์กร

4) เพื่อให้มีกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและ พัฒนาศูนย์พยากรณ์บุคคล

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

1. ปัจจัยภายใน

1.1 ด้านการบริหาร

จุดแข็งในการพัฒนา

- การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
- การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพภายใต้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย
- การกำกับดูแล : เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความเรียบร้อย

จุดอ่อนในการพัฒนา

- การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด
- การวางแผน : ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ

1.2 ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ

จุดแข็งในการพัฒนา

- ปลัดเทศบาล มีความรู้ ความสามารถด้านงานกฎหมายพร้อมให้คำปรึกษา

จุดอ่อนในการพัฒนา

- การออกข้อบัญญัติ : ประชาชนเข้ามามีส่วนน้อยมาก
- การบังคับใช้ : ประชาชนยังรับทราบน้อยมาก

1.3 ด้านบุคลากร

จุดแข็งในการพัฒนา

- วินัย : มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย
- พฤติกรรม : ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ
- ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น

จุดอ่อนในการพัฒนา

- คุณภาพของงาน : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม
- ทักษะคติ : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม
- อัตรากำลัง : ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน

1.4 ด้านงบประมาณ

จุดแข็งในการพัฒนา

- เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควรกับศักยภาพของพื้นที่

จุดอ่อนในการพัฒนา

- การชำระภาษี : ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่างๆ

1.5 ด้านระบบฐานข้อมูล

จุดแข็งในการพัฒนา

- การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูล จปฐ.
- การปรับปรุงข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูลปัจจุบันเสมอ
- การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล

จุดอ่อนในการพัฒนา

- คุณภาพของข้อมูล : ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่ยังปิดบังซ่อนเร้นไม่ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่

1.6 ด้านทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

จุดแข็งในการพัฒนา

- จำนวน : เหมาะสมกับปริมาณงาน

จุดอ่อนในการพัฒนา

- เทคโนโลยีทันสมัย : มีการนำมาใช้แต่บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ปัจจัยภายนอก

2.1 ด้านการเมือง

จุดแข็งในการพัฒนา

- ระดับความขัดแย้ง : เป็นโอกาสที่แต่ละฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น

จุดอ่อนในการพัฒนา

- กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมืองเป็นนักธุรกิจที่มุ่งหากำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมือง

2.2 ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็งในการพัฒนา

- เศรษฐกิจรวม : ประชาชนเริ่มตื่นตัวในการใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง

จุดอ่อนในการพัฒนา

- สาธารณภัย : เกิดน้ำท่วมในฤดูฝน ทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำ
การเกษตร

2.3 ด้านสังคม

จุดแข็งในการพัฒนา

- วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่นมากขึ้น

จุดอ่อนในการพัฒนา

- สังคม : จะเริ่มเป็นสังคมเมืองที่มีความเอื้ออาทรลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้น
ทำให้ขาดการรวมพลัง

2.1 ด้านนโยบายรัฐบาล

จุดแข็งในการพัฒนา

- การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่มนโยบายใหม่ๆ สามารถตอบสนองความต้องการ
ของประชาชนได้

จุดอ่อนในการพัฒนา

- การปฏิบัติตามนโยบาย : เป็นนโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการ
ดำเนินงาน

2.2 ด้านเทคโนโลยี

จุดแข็งในการพัฒนา

- การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกลง เนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองใน
ประเทศ

จุดอ่อนในการพัฒนา

- บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

➤ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร การปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนภารกิจดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- 1) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด
- 2) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ และปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน
- 3) มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
- 4) จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
- 5) จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร
- 6) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- 7) มีการถ่ายทอดงานและกระจายอำนาจจากบนสู่ล่าง
- 8) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- 9) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- 10) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- 11) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

➤ **นโยบายด้านอัตรากำลัง การบริหารอัตรากำลังและการวิเคราะห์อัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการอัตรากำลัง พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

◆ **นโยบายการสรรหาและคัดเลือก**

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

◆ **นโยบายด้านการบริหาร**

1) เทศบาลตำบลหนองหัวแรต เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

➤ นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

◆ นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- 1) ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) ยกย่องชมเชยบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดีและสร้างคุณประโยชน์ให้องค์กร
- 4) ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- 5) ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 6) จัดทำสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากรัฐจัดสรรให้ เช่น ฌาปนกิจสงเคราะห์กลุ่มเทศบาล

ตำบลหนองหัวแรด

◆ นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- 1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- 2) ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
- 3) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต
- 4) ให้ทุกงานในแต่ละสำนัก/กอง ใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ค่างานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
- 5) มีฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
- 6) มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

◆ **นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร**

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- 1) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล
- 2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
- 3) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- 4) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาล
- 5) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- 6) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
- 7) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 8) มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะ วิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานกาเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี

◆ **นโยบายด้านภาระงาน**

- 1) มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน
- 2) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
- 3) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายใน เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน โดยมีการจัดทำคำสั่งการแบ่งงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองหัวแรด แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ ทุกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

◆ **นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น**

- 1) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 2) จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์ สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 1) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ที่จำไปสู่การสร้างสรร รวมทั้งอนุรักษ์ พื้นฟู สืบสารประเพณีและวัฒนธรรม

◆ **นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ**

- 2) มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
- 3) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน
- 4) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้
- 4) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลังดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

◆ **นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน**

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนและค่าเสี่ยงภัยสำหรับเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ค่าตอบแทนและค่าเสี่ยงภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน รวมถึงสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดหาให้คือสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์กลุ่มเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

◆ **นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท 0810.6/ว 548 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2560 เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2554 เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่ง เพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

➤ มีนโยบายด้านโครงสร้างและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้

◆ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- 1) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล
- 2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
- 3) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- 4) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาล
- 5) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- 6) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- 7) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้
- 8) ส่งเสริมให้การพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9) จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

ก. กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร องค์กรต้องสร้างกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เช่น การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ให้เป็นระบบในอนาคต

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เช่น การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

7. การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ข. กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงาน จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่าอะไรคือข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมีหลังจากนั้นจึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้เป้าไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้ จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็น

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้กำหนด ความต้องการไว้ในข้อ 1 ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดเก็บองค์ความรู้ ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากข้อ 2 เพื่อให้พร้อมใช้งาน สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ตามที่กล่าวไว้ในข้อ 1 เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้งภายใน และภายนอก ซึ่งจะต้องระมัดระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

5. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อมใช้งานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรองเป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดเก็บ และพร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

7. การเรียนรู้ หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ 6 การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อน และทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถใช้เป็นดัชนีชี้ความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการจัดการความรู้ ตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1-7 ได้ อย่างต่อเนื่องและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

ค. การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

1. การสร้างทีม (Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง Concept KM กับบุคลากรทุกระดับ ผู้ทำหน้าที่มาจากทีมงาน 2 ส่วน คือ ผู้บริหารด้านจัดการความรู้ในส่วนราชการ (CKO) และผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้าน KM การดำเนินการจะถูกถ่ายทอดโดยไม่ให้รู้ตัว แต่จะบูรณาการไปกับงานประจำที่มีอยู่ หลังจากนั้น จึงจัดห้องบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน

2. หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่ รวบรวม รายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

3. สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ปัญหาเป็นตัวตั้งและนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา เช่น จากความเสี่ยง ข้อติดขัดในการทำงาน หรือความสำเร็จในการทำงาน โดยให้ทุกคนได้เล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จที่เคยทำ หรือเคยมีประสบการณ์ พร้อมทั้งนำเรื่องราวดีๆ เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างเวที หรือกระตุ้นให้เกิดเวที เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ และหาข้อตกลงในการแก้ปัญหาร่วมกัน อันจะนำไปสู่ Best Practice ที่ทรงคุณค่า เพื่อเก็บเป็นคลังความรู้และถ่ายทอดต่อไป

4. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลายๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละทีม กำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ โดยดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีประสบการณ์ในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจนและ

สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำ ตลอดจนมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลจึงจะสำเร็จได้

ง. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA หมวด 4

- 1) ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ รวมทั้ง ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้องและทันสมัย
- 2) ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าที่จัดทำไว้ใน และต้องมาขอข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติมอย่างน้อย 2 กระบวนการ
- 3) ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม
- 4) ส่วนราชการต้องมีระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) เช่น การกำหนดระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจร การจัดห้องปฏิบัติการที่บ่งชี้ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- 5) ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ
- 6) ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย 3 องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนดและรายงานผลการดำเนินงานตามแผน โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรมและสามารถดำเนินการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ระบุไว้

◆ นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร

รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดทอนโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณี ที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

◆ นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

◆ นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่อยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต เศรษฐกิจพอเพียง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การบริการสาธารณะ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมายในภารกิจหลักและภารกิจรอง

◆ นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
ในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ที่สร้าง
ความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
2. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับ
บุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ
3. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่
ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
4. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลหนองหัวแรตในทุกระดับ
โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา
ประชาชน และสังคม ตามลำดับ
5. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น
รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหัวแรต เพื่อให้
พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์
ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตาม
ค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ยังกำหนด คำนียมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรตทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

1. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - 1.1 ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ใน ประเทศไทย
 - 1.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
- 2.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - 2.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียง ประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัด ประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - 2.2 ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้ง ระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - 2.3 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้อง ปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - 2.4 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้อง สนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - 2.5 ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วน ราชการหรือราชการโดยรวม
3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - 3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหา ผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของ กฎหมาย

3.3 รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

3.4 ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้เกิดการ หรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

3.5 ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

3.6 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

3.7 ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

3.8 ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

3.9 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

3.10 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

3.11 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

4. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

4.1 ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุ้มหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

4.2 ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

4.3 ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

4.4 ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

4.5 ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตน หรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

5.6 ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

4.7 ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทํานิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

5. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

5.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

5.2 เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

5.3 ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

5.4 ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ 5.2 หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

5.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

5.6 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

5.7 ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5.8 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

6. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

6.1 ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

6.2 ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

6.3 ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีธรรมาภิบาลที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

6.4 ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

6.5 ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

6.6 ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

6.7 ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

6.8 สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีธรรมาภิบาล

6.9 ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

6.10 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

6.11 เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

7. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

7.1 ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

7.2 ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

7.3 เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

7.4 ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

7.5 ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

8.1 ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

8.2 ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

8.3 ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

8.4 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

8.5 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวล่วงหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

8.6 ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

8.7 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

8.8 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

8.9 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

8.10 ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

8.11 ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

8.12 พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่

8.13 พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

8.14 จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

8.15 ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

9.1 จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

9.2 เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

9.3 เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

9.4 ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักษาศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

9.5 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญหา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

9.6 มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และ
มุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

9.7 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

9.8 รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ
โดยพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับ
อนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

9.10 รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความ
ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

9.11 ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือ
ผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด
จากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็น
การให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

9.12 ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย
สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมา
แอบอ้างเป็นผลงานของตน

10. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา
ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

10.1 ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม
ช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต
ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

10.2 สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย
รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของ
สังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

10.3 การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเอง และสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นไปลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

10.4 ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

11. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

11.1 บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

11.2 บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลหนองหัวแรด โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

11.3 บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลหนองหัวแรด หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลหนองหัวแรดในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

11.4 บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

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

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย



ประกาศเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ ข้อ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานเทศบาลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบล หนองหัวแรต มีแผนพัฒนาบุคลากรใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลหนองหัวแรต เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต