

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลโนนหัน
อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดย ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต กำหนดให้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวาง แผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของของเทศบาลตำบลโนนหัน ให้เหมาะสม

เทศบาลตำบลโนนหัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น และวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การ บริหารงานของเทศบาลตำบลโนนหันให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ต่อไป



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล,อบต.) จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนหัน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างพนักงานจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนหัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

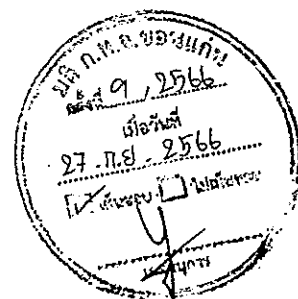
๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ. ขอนแก่น) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และลูกจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ. ขอนแก่น) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนหัน

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนหัน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ ซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลโนนหัน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลโนนหัน เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลโนนหัน รองปลัดเทศบาลตำบลโนนหัน หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ และมีผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลโนนหัน ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโนนหัน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของเทศบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโนนหัน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลโนนหันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลโนนหัน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลโนนหัน ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลโนนหัน

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลโนนทัน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอลำทะเมนชัย ระยะทางห่างจากอำเภอลำทะเมนชัย ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดขอนแก่นประมาณ ๙๒ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๕.๐๗๕ ตารางกิโลเมตร หรือจำนวน ๓,๑๗๒ ไร่ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบจำนวน ๘ หมู่บ้าน ประกอบด้วย ๒ ตำบล คือตำบลโนนทัน และตำบลโนนสะอาด ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบ สลับที่ราบน้ำขัง และที่ดอน ประชากรส่วนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม

ตามที่เทศบาลตำบลโนนทัน ได้จะทำแผนพัฒนาเทศบาล ซึ่งได้รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลภายใต้กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเทศบาล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคม

สภาพปัญหา

-ในเขตเทศบาลตำบลโนนทัน มีพื้นที่ ๕.๐๗๕ ตารางกิโลเมตร มีถนนรวมตรอก/ซอย ต่างๆ จำนวน ๓๖ สาย มีถนนคอนกรีตเสริมเหล็กมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ถนนลาดยางและถนนลูกรัง เมื่อเปรียบเทียบกับการเพิ่มขึ้นของยานพาหนะกับถนนที่ใช้เป็นผิวจราจร ภายในเขตเทศบาลแล้วพื้นผิวจราจรก็ยังไม่เพียงพอ เป็นบ่อน้ำท่วมขัง ดังนั้นถนนจึงมีสภาพชำรุด หยุตโทรม ผิวจราจรเสียหาย เนื่องจากมีรถบรรทุกหนักเกินพิกัดและยานพาหนะสัญจร ไป - มา เป็นจำนวนมาก และถนนบางแห่งแคบไม่ได้มาตรฐานรวมทั้งยังขาดอุปกรณ์ในการรักษาอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชน

-ก่อสร้าง ขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน มีสภาพที่ดีเหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรที่สัญจรไป-มา

๑.๒ ทางระบายน้ำ

สภาพปัญหา

-ระบบระบายน้ำของเทศบาลตำบลโนนทัน เป็นระบบระบายน้ำฝนและน้ำเสียรวมกัน ถูกรวมและปล่อยให้ไหลลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติต่อไป ในกรณีฝนตกหนักกระบบระบายน้ำในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมดตามแนวนอนบางสาย ท่อหรือรางระบายน้ำมีสภาพเก่าชำรุดและอุดตันไม่สามารถระบายน้ำได้ทันทั้งนี้ และในบางพื้นที่ ก็ไม่มีระบบระบายน้ำ เมื่อฝนตกก็ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

ความต้องการของประชาชน

-ออกแบบวางแผนสร้างรางและท่อระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบทุกสาย และให้มีความต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ

๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะ

สภาพปัญหา

-ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชน หมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงและบางแห่งชำรุดใช้การไม่ได้ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจรเวลากลางคืน

ความต้องการของประชาชน

-ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอก ซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีความปลอดภัยใช้งานได้



๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

-ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ทำให้มีรายได้น้อย และกลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้า และขาดแหล่งเงินทุนสำหรับการประกอบกิจกรรม

ความต้องการของประชาชน

-ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการว่างงาน และการมีรายได้น้อย ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชน และเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

๓. ปัญหาด้านสังคมและชุมชน

สภาพปัญหา

-ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

-ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

-ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม

-ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ ภายในหมู่บ้าน การขาดจิตสำนึกของผู้ติดเชื้อ, ชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบของโรคเอดส์

-ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากปัญหาความยากจน

-ขาดแคลนทุนการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้สำหรับประชาชน เช่น ห้องสมุดประชาชน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

-ไม่มีผู้สืบทอด สืบค้น ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ด้านวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

-ปัญหาการการดูแลป้องกันควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์พาหะ ยังมีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่เกิดจากยุง, การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

-ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ทั้งใน ระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน เกิดจากขาดการวางแผนจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น ขาดบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีไม่เพียงพอในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาของท้องถิ่น, ขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ความต้องการของประชาชน

-ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

-จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

-ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาล ตลอดจนให้การดูแลและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน

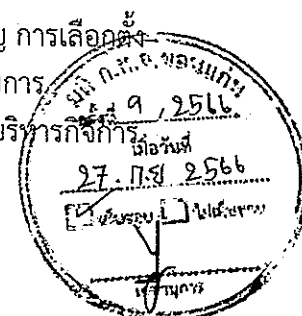
-ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน

-ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

๔. ปัญหาการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

-ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้ง ประชาชนยังไม่ให้ความสนใจตระหนักเห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบการทำงานของเทศบาล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารราชการ เทศบาล



- ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น บทบาทของพนักงานเทศบาล ยังขาดวิสัยทัศน์ จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้ ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึงประชาชนยังไม่เข้าใจในการที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่นทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา
- ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะ คูคลอง

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจงานของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนรับทราบ
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ให้แก่ประชาชนอย่างเข้าใจง่าย ทั่วถึง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการขาดงบประมาณในการดูแลรักษาสวนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชน, ขาดการปรับปรุงก่อสร้าง สนามเด็กเล่นสวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน
- ประชาชนไม่ตระหนักถึงคุณค่าและเห็นความสำคัญของป่าไม้ ขาดการดูแลรักษา อนุรักษ์แหล่งต้นน้ำ และการปลูกป่า
- ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดี ในการทำลายขยะและการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ
- ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ
- ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญต่อชุมชน

ความต้องการของประชาชน

- ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล
- ให้มีวิธีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ
- รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลโนนหันนั้น เป็นการสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลโนนหัน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลโนนหันจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลโนนหัน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้าน การพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองให้ท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนหัน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่



ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลโนนหัน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโนนหัน วิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลโนนหัน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาระเสี่ยงหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

เทศบาลตำบลโนนหันเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการจากผู้มีประสบการณ์ ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการ ในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

เทศบาลตำบลโนนหัน มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไป มีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมายโดยศึกษาเพิ่มเติมพร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

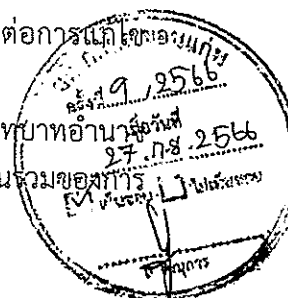
เทศบาลตำบลโนนหัน มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาการจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง(Strength =S) สามารถสรุปเป็นข้อๆดังนี้คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎกติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหายุ่งยากได้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขของชุมชน ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมดำเนินงานทุกขั้นตอน



๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในเทศบาลคือ ประชาชน สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness= W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ ในองค์กรให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหาข้อเท็จจริงที่ชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไปภารกิจของบุคลากร ทำให้ขาดความรอบคอบ

๒. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหารด้านการประชาสัมพันธ์การทำฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารชุมชน

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสม เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกในการค้นหา โดยใช้หลัก ๕ ส. ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจรหรือ One Stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่ผิดระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

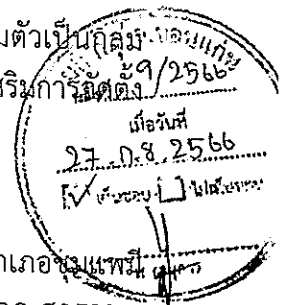
โดยสรุปผลภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของเทศบาลตำบลโนนหัน ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นยังมีการรวมตัวและประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่หมู่บ้านของตนเป็นหลัก สำหรับระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาเทศบาลตำบลโนนหันทุกท่านมีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดีและมีการพัฒนาทุกๆด้าน ที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

๒. ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่เทศบาลตำบลโนนหันเป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการรวมตัวเป็นกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวอำเภอแวงน้อย ศึกษาศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ ทำให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการครบครันประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดี มีทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารกระจายอย่างทั่วถึงและมีการนำมาใช้



ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐานของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

๑. มรสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตร เช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่
๒. มีสถานศึกษา การสาธารณสุข และการคมนาคมที่ดี ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนมีประชากรเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นเพิ่มมากขึ้น
๓. เป็นจุดผ่านไปยังหลายจังหวัด เช่น จังหวัดเลย จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวทำให้นักท่องเที่ยวเดินทางผ่านมามากขึ้น และสร้างความตื่นตัวและกระแสนพัฒนาได้ดีหากดำเนินการอย่างถูกต้อง

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ระบบ การพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อสารมวลชน การศึกษาอบรม และการนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคมภาคเอกชนและราชการที่มีหน้ากำกับดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่งได้แก่ข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆกัน ในคราวเดียวกัน

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พรบ.กำหนดแผน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) พรบ กำหนดแผนฯ มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘)

(๒) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕) พรบ.กำหนดแผนฯ

(๓) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘) พรบ.กำหนดแผนฯ

(๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา มาตรา ๕๑ (๑)

(๕) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่นๆ มาตรา ๕๑ (๗)

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ มาตรา ๕๑ (๘)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙) พรบ.กำหนดแผนฯ

(๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔) พรบ.กำหนดแผนฯ

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

(๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔)

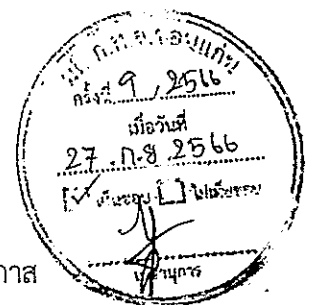
(๕) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และบริการ มาตรา ๕๐ (๗)

(๖) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ มาตรา ๕๑ (๖)

(๗) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐) พรบ.กำหนดแผนฯ

(๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๒๙ (๑๒) พรบ.กำหนดแผน

(๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕)



๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๕๐ (๑)
- (๒) การให้มีเครื่องใช้ในการการดับเพลิง มาตรา ๕๐ (๕)
- (๓) การจัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓) พรบ.กำหนดแผนฯ
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗) พรบ.กำหนดแผนฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕)
- (๒) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม มาตรา ๕๐ (๖)
- (๓) การให้มีโรงฆ่าสัตว์ มาตรา ๕๑ (๒)
- (๔) เทศพาณิชย์ มาตรา ๕๑ (๙)
- (๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖) พรบ.กำหนดแผนฯ
- (๖) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗) พรบ.กำหนดแผนฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔) พรบ.กำหนดแผนฯ
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๕๐ (๓)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๕๐(๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

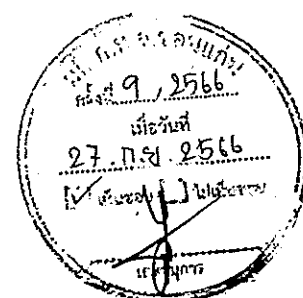
- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล มาตรา ๕๐ (๙)
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖) พรบ.กำหนดแผนฯ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโนนหันวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

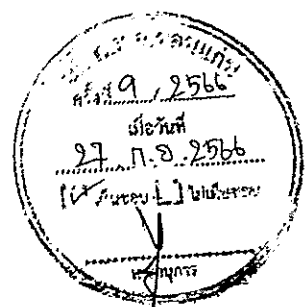
๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๔. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๕. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๖. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๘. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๙. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๑๐. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร



๑๑. พิจารณาการจัดเก็บรายได้และผลประโยชน์
๑๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๑๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๖. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. เทศพาณิชย์
๒. การจัดให้มีและควบคุมตลาด
๓. การสาธารณสุขปศุสัตว์
๔. การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน
๕. การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
๗. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๘. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. การผังเมือง
๑๐. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๑. การควบคุมอาคาร
๑๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๓. การส่งเสริมและการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
๑๔. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น



๓. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโนนหัน เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๓๕ อัตรา เนื่องจากตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้จ่ายจากเงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ หรือเงินอื่นใด ตามความนัยมาตรา ๓๕ ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ทำให้เทศบาลตำบลโนนหันไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้เพื่อใช้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนหัน



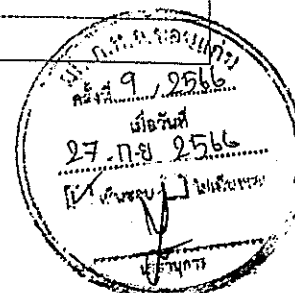
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโนนหัน ดังกล่าวเทศบาลตำบลโนนหันมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลโนนหัน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลโนนหัน กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลโนนหันพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

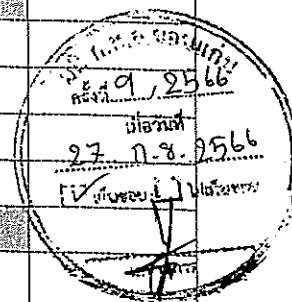
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑ สำนักปลัดเทศบาล	๑ สำนักปลัดเทศบาล	การนำยุทธศาสตร์แผนพัฒนามาประกอบ
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	การวิเคราะห์ภารกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ
๑.๑.๑ งานธุรการ	๑.๑.๑ งานธุรการ	ยุทธศาสตร์แผนพัฒนา ยุทธศาสตร์ ๑-๕
๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	ดังนี้
๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	ยุทธศาสตร์ ๑ การพัฒนาคุณภาพคนและ
๑.๑.๔ งานประชาสัมพันธ์	๑.๑.๔ งานประชาสัมพันธ์	สังคม
๑.๑.๕ งานพัฒนาชุมชน	๑.๑.๕ งานพัฒนาชุมชน	ยุทธศาสตร์ ๒ การพัฒนาเมืองและชุมชน
๑.๑.๖ งานการศึกษาปฐมวัย	๑.๑.๖ งานการศึกษาปฐมวัย	ให้น่าอยู่
๑.๑.๗ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑.๑.๗ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
๑.๒ ฝ่ายปกครอง	๑.๒ ฝ่ายปกครอง	เพื่อการแข่งขัน
๑.๒.๑ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	๑.๒.๑ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	ยุทธศาสตร์ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากร
๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่
๑.๒.๓ งานทะเบียนราษฎร	๑.๒.๓ งานทะเบียนราษฎร	ยั่งยืน
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	ยุทธศาสตร์ ๖ การพัฒนาระบบบริหาร
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	จัดการที่ดี
๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานสาธารณูปโภค	๓.๑ งานสาธารณูปโภค	
๓.๒ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๓.๒ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	
๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	



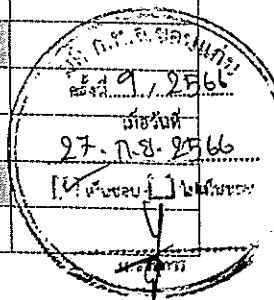
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโนนหัน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประกอบการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในแผนอนาคต ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลโนนหัน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล	ปลัดเทศบาล	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
รองปลัดเทศบาล (๑)	รองปลัดเทศบาล(๑)	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	
งานตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑)	
สำนักปลัดเทศบาล	สำนักปลัดเทศบาล	
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
ฝ่ายอำนวยการ	ฝ่ายอำนวยการ	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
งานธุรการ	งานธุรการ	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)	
นักการ (ลูกจ้างประจำ) (๑)	นักการ (ลูกจ้างประจำ) (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
พนักงานขับรถยนต์ (๓)	พนักงานขับรถยนต์ (๓)	
งานการเจ้าหน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่	
นักทรัพยากรบุคคล (๑)	นักทรัพยากรบุคคล (๑)	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	
งานประชาสัมพันธ์	งานประชาสัมพันธ์	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน (๑)	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน (๑)	
งานพัฒนาชุมชน	งานพัฒนาชุมชน	
นักพัฒนาชุมชน (๑)	นักพัฒนาชุมชน (๑)	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)	
งานการศึกษาปฐมวัย	งานการศึกษาปฐมวัย	
นักสันตนาการ (๑)	นักสันตนาการ (๑)	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
นักวิชาการศึกษานานาชาติ (๑)	นักวิชาการศึกษานานาชาติ (๑)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโนนหัน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโนนหัน	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	กำหนดเพิ่ม ตามหนังสือ สท ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลว ๓๐ มี.ค.๒๕๖๖
ครู (คศ.๑) (๔)	ครู (คศ.๑) (๔)	
ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (๒)	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (๒)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดแจ้งสว่างนอก	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดแจ้งสว่างนอก	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	กำหนดเพิ่ม ตามหนังสือ สท ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลว ๓๐ มี.ค.๒๕๖๖
ครู (คศ.๑) (๒)	ครู (คศ.๑) (๒)	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)	
โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนหัน	โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนหัน	
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)	
ครู (คศ.๑) (๒)	ครู (คศ.๑) (๒)	
ภารโรง (ทั่วไป) (๑)	ภารโรง (ทั่วไป) (๑)	
งานสาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม	งานสาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม	
นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	
เจ้าพนักงานสุขภาพปฏิบัติงาน (๑)	เจ้าพนักงานสุขภาพปฏิบัติงาน (๑)	
พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑)	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑)	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายปกครอง	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	
นิติกร (๑)	นิติกร (๑)	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๑)	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๑)	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	
งานทะเบียนราษฎร	งานทะเบียนราษฎร	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรนานาชาติ (๑)	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรนานาชาติ (๑)	
กองคลัง	กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	
งานการเงินและบัญชี	งานการเงินและบัญชี	
นักวิชาการเงินและบัญชี (๑)	นักวิชาการเงินและบัญชี (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	
งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๑)	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๑)	

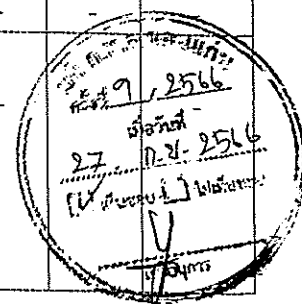


โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานพัสดุและทรัพย์สิน	
นักวิชาการพัสดุ (๑)	นักวิชาการพัสดุ (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
กองช่าง	กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	
งานสาธารณูปโภค	งานสาธารณูปโภค	
วิศวกรโยธา (๑)	วิศวกรโยธา (๑)	
นายช่างโยธา (๑)	นายช่างโยธา (๑)	
ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)	ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)	
ช่างไม้ (ทักษะ) (๑)	ช่างไม้ (ทักษะ) (๑)	
ช่างปูน (ทักษะ) (๑)	ช่างปูน (ทักษะ) (๑)	
คนงาน (ทั่วไป) (๑)	คนงาน (ทั่วไป) (๑)	
งานสถานีและไฟฟ้าสาธารณะ	งานสถานีและไฟฟ้าสาธารณะ	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	

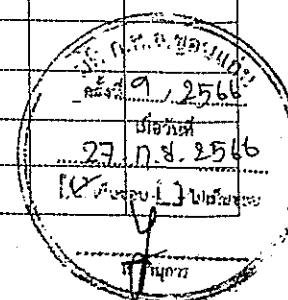


กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

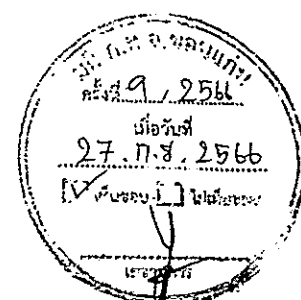
สังกัด/ตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
หน่วยงานตรวจสอบภายใน							
งานตรวจสอบภายใน							
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล							
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ฝ่ายอำนวยการ							
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
งานธุรการ							
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักการ (ลูกจ้างประจำ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานขับรถยนต์ (๓)	๓	๓	๓	๓	-	-	-
งานการเจ้าหน้าที่							
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน							
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
งานประชาสัมพันธ์							
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-



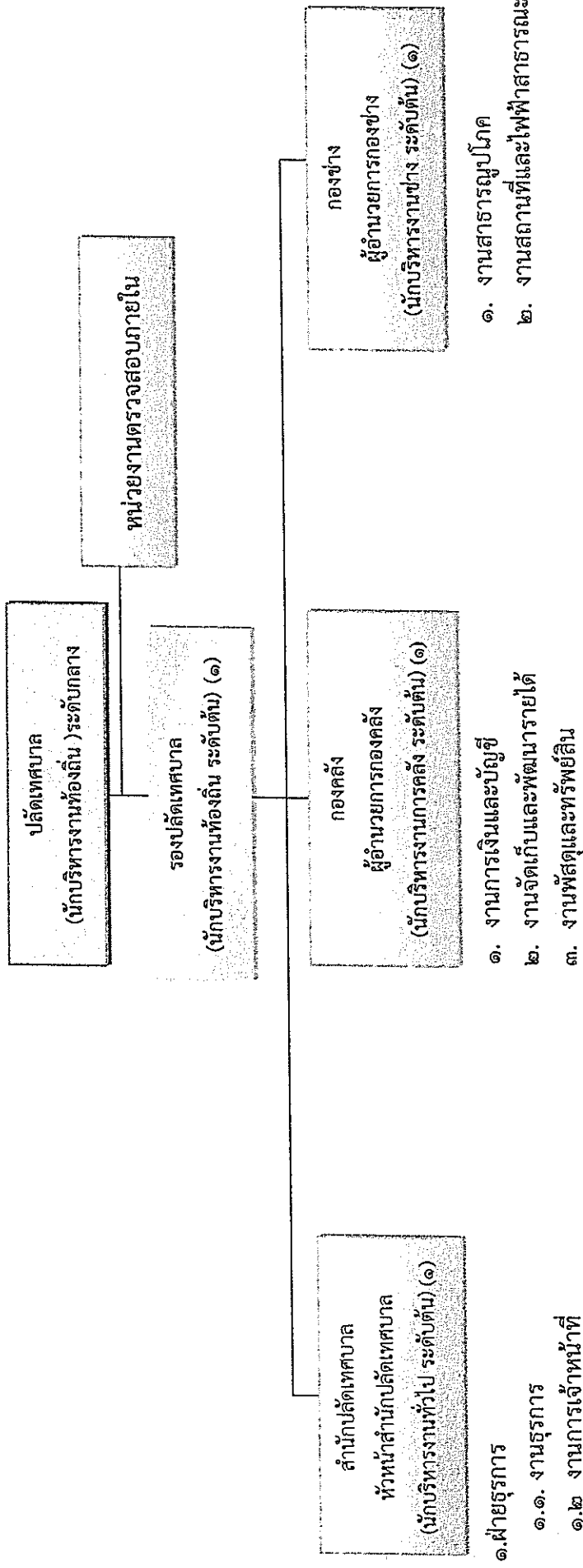
สังกัด/ตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใช้ใน ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
งานพัฒนาชุมชน							
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก (๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑			
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน คุณวุฒิ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
งานการศึกษาปฐมวัย							
นักสันทนการ ปก./ชก. (๑) ว่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโนนหัน							
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	+๑		
ครู (คศ.๑) (๔)	๔	๔	๔	๔	-	-	-
ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดแจ้งสว่างนอก							
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	+๑		
ครู (คศ.๑) (๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-
โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนหัน							
ผู้อำนวยการโรงเรียนสถานศึกษา(ว่าง)	๑	๑	๑	๑			
ครู (คศ.๑) (๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑			
งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม							
นักวิชาการสาธารณสุขปชก/ชก (๑)(ว่าง)	๑	๑	๑	๑			
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง (๑)	๑	๑	๑	๑			
พนักงานขับรถยนต์(ลูกจ้างประจำ) (๑)	๑	๑	๑	๑			
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการ คุณวุฒิ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ฝ่ายปกครอง	๑	๑	๑	๑	-	-	-
หัวหน้าฝ่ายปกครอง							
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑			
งานรับเรื่องราวจ้องทุกข์							
นิติกร ปก./ชก. (๑)(ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย							
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
งานทะเบียนราษฎร							
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-



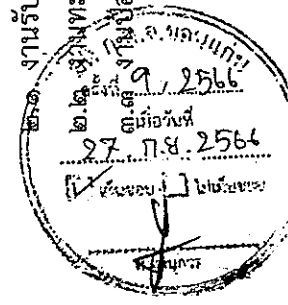
สังกัด/ตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
กองคลัง							
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑			
งานการเงินและบัญชี							
นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.(๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑			
งานจัดเก็บและพัฒนารายได้							
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑) ว่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
งานพัสดุและทรัพย์สิน							
นักวิชาการพัสดุ (๑)	๑	๑	๑	๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
กองช่าง							
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)							
งานสาธารณูปโภค							
วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นายช่างโยธา ปก./ชก. (๑) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ช่างไม้ (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ช่างปูน (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ							
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รวม	๖๒	๖๒	๖๒	๖๒	-	-	-



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลโนนหัน งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙



- ๑. ฝ่ายธุรการ
 - ๑.๑. งานธุรการ
 - ๑.๒. งานการเงินเจ้าหน้าที่
 - ๑.๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - ๑.๔. งานประชาสัมพันธ์
 - ๑.๕. งานพัฒนาชุมชน
 - ๑.๖. งานการศึกษาปฐมวัย
 - ๑.๗. งานสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๒. ฝ่ายปกครอง
 - ๑. งานรับเรื่องร้องทุกข์
 - ๒. งานทะเบียนราษฎร



แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานสัตตเทศบาล

หัวหน้าสำนักงานสัตตเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายอำนวยการ
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

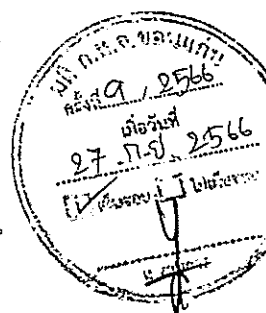
ฝ่ายปกครอง
หัวหน้าฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

๕. งานพัฒนาชุมชน

- ๑. งานธุรการ
 - นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ) (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)
 - นักการ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
 - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๓)
- ๒. งานการเจ้าหน้าที่
 - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)(ว่าง)
 - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) (๑)
 - การโรง (ทั่วไป) (๑)
 - นักสหวิทยาการ (ปก./ชก.) (ว่าง)(๑)
 - นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ) (๑)
 - นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ) (ปก./ชก.) (๑)(ว่าง)
 - เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปฏิบัติงาน) (๑)
 - หัวหน้างานธุรการ ศพต. (๑)
 - ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)(ว่าง)
 - ครู (คศ.๑) (๒)
 - อาจารย์ (ว่าง) (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)
 - พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
 - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
 - ครู (คศ.๒) (๓)
 - ครู (คศ.๑)(๑) (ว่าง)
 - ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (๒)
 - ศพต. วัตถุประสงค์ว่างนอก
 - ผู้อำนวยการ ศพต.(๑)
 - ครู (คศ.๑) (๒) (ว่าง๑)
 - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)
- ๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ) (๑)
 - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ (คุณวุฒิ) (๑)
 - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนหัน

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑) (ว่าง)
- ครู (คศ.๑) (๒)
- การโรง (ทั่วไป) (๑)
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑)(ว่าง)
- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปฏิบัติงาน) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๒)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)



๑. งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

- นิติกร (ปก./ชก) (๑)
- ๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
 - พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
 - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
- ๓. งานทะเบียนราษฎร
 - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชำนาญการ) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม			
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๑	คศ.๒		ถูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	๕	-	-	๒	๑	-	๔	๓	๒	๑๓	๑	๓๗

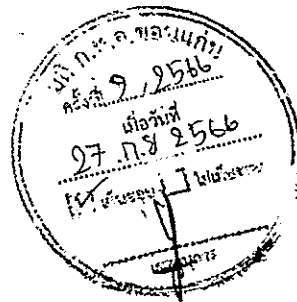
แผนภูมิโครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร

(นักบริหารงานองค์กร ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

๑. งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (การกิจ) (๑)
- #### ๒. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- #### ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน
- นักวิชาการพัสดุ (ชก.) (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (การกิจ) (๑)



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	การกิจ	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	๗

แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)(ว่าง)

๑. งานสาธารณูปโภค

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก) (๑) (ว่าง)

- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน) (๑) (ว่าง)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) ว่าง

- ช่างไม้ (ทักษะ) (๑)

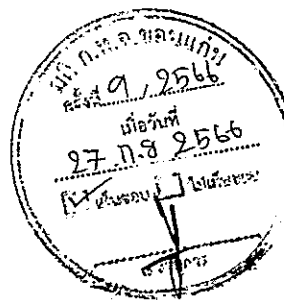
- ช่างปูน (ทักษะ) (๑) (ว่าง)

- คนงาน (ทั่วไป) ๑ (ว่าง)

๒. งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๑)

- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	๐	-	-	๑	-	-	๕	๑	๙

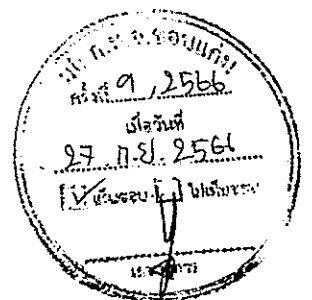
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

การพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคปัจจุบัน ที่มีภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการทั้งที่มีอยู่เดิมและภารกิจอำนาจหน้าที่ตามแนวทางขั้นตอนแผนปฏิบัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายกำหนดไว้เกี่ยวกับการให้บริการสาธารณสุขของรัฐ หน่วยงานของรัฐอื่นทั้งที่ต้องดำเนินการเอง ดำเนินการร่วมกับรัฐหรือท้องถิ่นร่วมกันเพื่อเป็นการรองรับการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าว การบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลังที่ได้มาตรฐาน ต้องมีการพัฒนาทักษะระบบข้อมูลข่าวสาร ความรอบรู้วิทยาการที่ทันสมัย เพื่อนำไปประกอบการทำงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นการบริหารทรัพยากรองค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรขององค์กรมีรายละเอียดดังนี้

๑. การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด
๒. การส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด
๓. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นร่วมกันจัด
๔. การจัดอบรมสัมมนา ทัศนศึกษา ดูงาน ที่เทศบาลจัดเนื้อหาและหลักสูตรขึ้นเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น
๕. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเทคนิคเฉพาะอย่าง เช่น การอบรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตรต่างๆ การอบรมการเขียนโครงการ กระบวนการทำงานของชุมชน การบริหารงานเทคโนโลยีสื่อสาร เป็นต้น
๖. กระบวนการฝึกอบรมด้านอื่นๆ ที่มีความจำเป็น

การประเมินผล

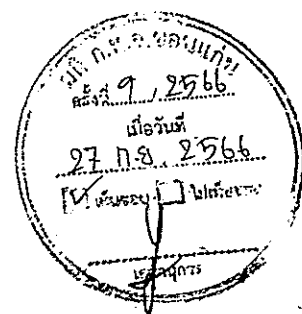
๑. ประเมินบุคคลให้เกิดความเหมาะสมและหน้าที่ความรับผิดชอบ
 ๒. ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรวดเร็ว มีความถูกต้อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ๓. ความประทับใจการให้บริการประชาชน การแก้ไขปัญหา ข้อเรียกร้องของประชาชน
- ในเรื่องต่างๆ
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามระเบียบงานบุคคลที่กฎหมายกำหนด งานบริหารงานบุคคลนำข้อสรุปการประเมินผลดังกล่าวข้างต้นประกอบข้อมูลการวางแผนงานบุคคลขององค์กร



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลโนนหัน ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม ไม่หาประโยชน์จากการใช้อำนาจหน้าที่ราชการ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สนับสนุนระบบปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๔. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องอุทิศตนเพื่อบริการประชาชนอย่างจริงจัง ต่อหน้าที่ รับฟังข้อคิดเห็นของประชาชนด้วยความเคารพ อย่าถือตนเป็นนายประชาชน เพราะข้อเท็จจริงเป็นผู้รับใช้ประชาชน ต้องต้อนรับและให้ความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่องาน ให้การสงเคราะห์ และไม่ดูถูกดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชน
๕. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ ระมัดระวังเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการโดยส่วนรวม และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ
๖. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายขององค์กรผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา
๗. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีในหมู่คณะเดียวกัน ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๘. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องเข้ารับการอบรม ติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพและความเหมาะสมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ





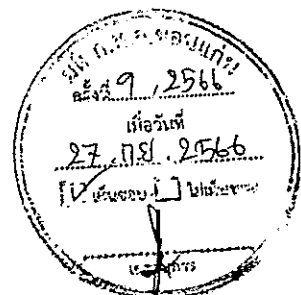
ประกาศเทศบาลตำบลโนนหัน
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของส่วนราชการของเทศบาล

.....
ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนเทศบาลและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดเทศบาล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขเป็นให้ เป็นไป ตามประเภทเทศบาล คือ ประเภทสามัญ และประเภทพิเศษ ซึ่งแบ่งเป็น ๔ ระดับ คือ เทศบาลประเภทสามัญ เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ และเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง ตามประกาศ ก.ท.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลโนนหันเป็นเทศบาลประเภทสามัญ และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการของเทศบาล ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้วตามหนังสือจังหวัดขอนแก่นที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๗๐๗ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๑, ๒๕๒, ๒๕๓, ๒๕๔, ๒๕๗, ๒๕๘, และ ๒๖๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ. ขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมเทศบาลตำบลโนนหันจึงกำหนดส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาลกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้เทศบาล ดังต่อไปนี้

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่ทำนายเทศมนตรีสั่งการเกี่ยวกับนโยบายของเทศบาลเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาลเรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ ระหว่างหน่วยงานต่างๆภายใต้บังคับบัญชา เรื่องในหน้าที่สำนักงานเทศบาลเรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณีพิเศษอื่นใดเรื่องที่ปลัดเทศบาลสั่งการโดยเฉพาะเรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล รองจากปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาล หากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นั้นมิได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น และปลัดเทศบาลได้มอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทน



๑. สำนักปลัดเทศบาลให้มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้ปกครองและบังคับบัญชาพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล และกำหนดให้แบ่งส่วนราชการภายใน ประกอบด้วย

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ให้มีหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ เป็นผู้ช่วยในการปกครองและบังคับบัญชาพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล

๑.๑.๑ งานธุรการ ได้แก่ งานสารบรรณ งานเลขานุการ งานกิจการสภาเทศบาล งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานข้อมูลข่าวสารทั่วไปและสารสนเทศ งานประสานงานกับหน่วยงานอื่นงานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๒ งานประชาสัมพันธ์ ได้แก่ งานเผยแพร่ข่าวสาร งานเผยแพร่สนับสนุนผลงาน นโยบายของเทศบาล จังหวัด และรัฐบาล งานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น งานศึกษา วิเคราะห์วิจัยด้านประชาสัมพันธ์ งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสารนิเทศ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ประสาน แผน ประมวลแผน พิจารณา เสนอแนะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย งานจัดทำแผนหรือโครงการ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ งานจัดทำเทศบัญญัติ งานประสานงานกับหน่วยงาน ในเทศบาล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ งานบุคคล งานอัตรากำลัง งานสวัสดิการ พนักงาน และลูกจ้าง งานพัฒนาบุคลากร และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ได้แก่ งานพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น งานฝึกอบรมส่งเสริม อาชีพ งานพัฒนาสตรี เด็กและคนชรา งานรณรงค์ป้องกันยาเสพติดและโรคเอดส์ งานเลือกตั้งคณะกรรมการ ชุมชน งานสงเคราะห์สตรี เด็ก คนชราและผู้พิการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๖ งานการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารและวิชาการ งานการเงิน พัสดุ ที่เกี่ยวกับบุคลากรและสถานศึกษา งานศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย

๑.๑.๗ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานควบคุมด้านสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ งานควบคุมการประกอบการค้าที่นำรังเกียจ หรืออาจเป็น อันตรายต่อสุขภาพ งานควบคุมป้องกันแก้ไขเหตุรำคาญ งานรักษาความสะอาด งานเก็บรวบรวม ขยะมูลฝอย และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



๑.๒ ฝ่ายปกครองให้มีหัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ เป็นผู้ช่วยในการปกครองและพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล

๑.๒.๑ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ได้แก่ งานตามเทศบัญญัติที่ไม่ใช่เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย กิจการพาณิชย์ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล นิติกรรม สัญญา รับเรื่องการร้องทุกข์ ร้องเรียน งานเลือกตั้ง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒.๒ งานทะเบียนราษฎร ได้แก่ งานตามพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ งานป้องกันรักษาความปลอดภัย ในสถานที่ราชการ งานป้องกันและระงับอัคคีภัย งานวิเคราะห์รายงานและดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้ปกครองและบังคับบัญชาพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองคลัง และกำหนดให้แบ่งส่วนราชการภายใน ประกอบด้วย

๒.๑ งานการเงินและบัญชี ได้แก่ งานรับเงิน เก็บรักษาเงิน นำส่งเงิน การเบิกจ่าย เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน งานสวัสดิการ บำเหน็จบำนาญ งานการควบคุมงบประมาณ งานจัดทำงบทดลองจ่ายประจำเดือนและประจำปี งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งานจัดทำบัญชีประเภทรายได้ รายจ่าย ทุกประเภท งานตรวจบัญชี งานวิชาการด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

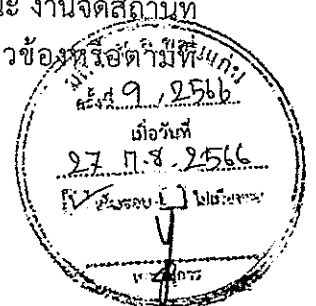
๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ได้แก่ งานจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร และค่าธรรมเนียมต่างๆ งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ได้แก่ งานจัดซื้อจัดจ้าง งานจัดหาพัสดุ งานตรวจสอบและรายงานพัสดุประจำปี งานแผนที่ภาษี งานปรับปรุงข้อมูลและแผนที่ภาษี และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้ปกครองและบังคับบัญชาพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองช่างและกำหนดให้แบ่งส่วนราชการภายใน ประกอบด้วย

๓.๑ งานสาธารณูปโภค ได้แก่ งานตรวจสอบ ควบคุมการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามกฎหมายควบคุมอาคาร งานเห็นชอบการปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงถนน สะพาน แหล่งน้ำ งานสำรวจออกแบบการก่อสร้าง และเขียนแบบ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

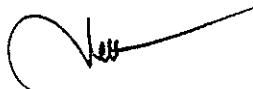
๓.๒ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ได้แก่ งานปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าแสงสว่าง สาธารณะ งานติดตั้งไฟฟ้า งานขยายเขตไฟฟ้าทั้งภายในภายนอกอาคาร สถานที่สาธารณะ งานจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนหย่อม บำรุงรักษาพันธุ์ไม้ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลลูกจ้าง และพนักงานจ้างมีหน้าที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง งานตรวจสอบเอกสารการรับ-การเบิกจ่ายเงินทุกประเภท งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ การตรวจสอบพัสดุและเก็บรักษา การตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์ทรัพย์สินของเทศบาลและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

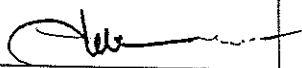
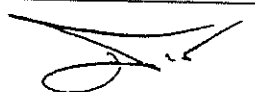
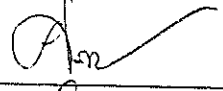


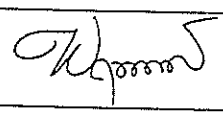
ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุวัตรักษ์ เมืองสอน)
นายกเทศมนตรีตำบลโนนหัน



รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
 วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
 ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลโนนหัน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน	ประธานกรรมการ		
๒.	นายสัญญาพงศ์ จงแจ้ง	กรรมการ		
๓.	นางศุภากร ชุยกระเดื่อง	กรรมการ		
๔.	นางนิตยา ทาเวียง	กรรมการ		
๕.	จำเริญวิทยา ชานนท์	กรรมการและ เลขานุการ		
๖.	นายพฤทธิ์ วรวงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการ		



รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโนนหัน
วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

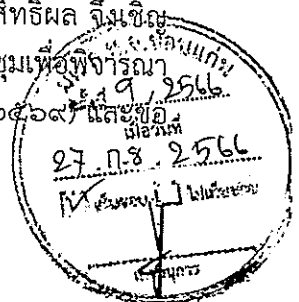
๑. นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน	นายกเทศมนตรีตำบลโนนหัน	ประธานกรรมการ
๒. นายสัญญาพงศ์ จงแจ้ง	ปลัดเทศบาลตำบลโนนหัน	กรรมการ
๓. นางศุภากร ชูกระเดื่อง	รองปลัดเทศบาล /รก.ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางนิตยา ทาเวียง	นักวิชาการศึกษา รก.ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนหัน	กรรมการ
๕. จำเอกวิทยา ชานนท์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล /รก.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายพฤทธิ วรวงศ์	นักทรัพยากรบุคคล	และเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน นายกเทศมนตรีตำบลโนนหัน ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นประธานในที่ประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ทราบ

นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน : ตามที่เทศบาลตำบลโนนหัน ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยเทศบาลตำบลโนนหัน ได้มีคำสั่งที่ ๒๓๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อกำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาล เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติครอบคลุมภารกิจของเทศบาลและเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระที่ใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนหัน การบริหารงานบุคคลของ เทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโนนหัน ร่วมประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และเชิญเลขานุการชี้แจงระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้องครับ



จำเอนกวิทยา ชานนท์
เลขานุกร

เรียนประธานคณะกรรมการ และกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ทุกท่าน
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่ง
ใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลึงของเทศบาล
เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้
ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลึงของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึง
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ
ของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงิน
อุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

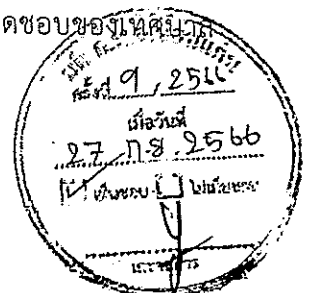
ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด
ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน
ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.จัดทำไว้ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลึง
และมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน
และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับ
เดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลึงของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึงของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัด | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๕) พนักงานเทศบาลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุกร |

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึงของเทศบาล จัดทำแผน
อัตรากำลึง โดยให้คำนึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วน
ราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงิน
อุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล
โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลึงของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลึง
ดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี



(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากกรขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้างให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

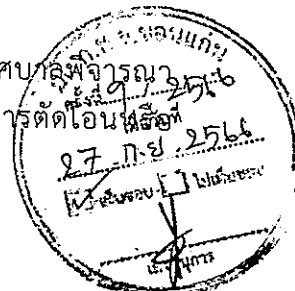
ข. การกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้ ก.ท.จ.เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้ ก.ท.จ.เสนอ ก.ท.พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสม และความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณา ดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือ



ปรับปรุงและตัดโอน (เปลี่ยนตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ข. การกำหนดตำแหน่ง ก.ท.จ.ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ.และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑-๕ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

(๗) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ.

ข้อ ๑๘ เพื่อ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ ๑๔ แล้ว ให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุน ให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงานงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงานงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

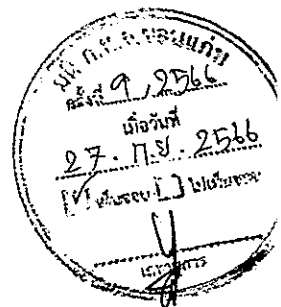
เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน
ประธานกรรมการ

ในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลังตรวจสอบอัตรากำลังกับ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อเป็นการวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสม จึงขอเชิญคณะกรรมการได้ชี้แจงข้อมูลอัตรากำลังในส่วนราชการเพื่อประกอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรอบนี้ จึงขอเชิญคณะกรรมการ ครับ

จำเริญวิทยา ชานนท์
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียนประธานกรรมการ คณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของอัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาล ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ดังนี้



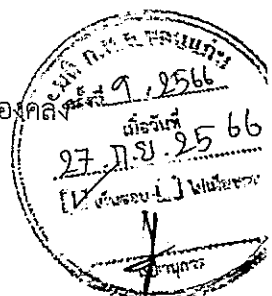
รายละเอียด	อัตรากำลัง		
	ตามแผน อัตรากำลัง	มีคนครอง	อัตรากำลังว่าง
พนักงานเทศบาล	๑๘ อัตรา	๑๓ อัตรา	๕. อัตราคือ ๑.นิติกร ๒.นักวิชาการสาธารณสุข ๓.นักทรัพยากรบุคคล ๔.นักสหนาการ ๕.นักพัฒนาชุมชน
พนักงานครูเทศบาล (สังกัด ศพด.)	๗ อัตรา	๓ อัตรา	๔ อัตรา คือ ๑. ครู (ศพด.เทศบาลตำบลโนนหัน ๒ อัตรา) ๒. ครู (ศพด.วัดแจ้งสว่างนอก ๑ อัตรา) ๓. ผู้อำนวยการสถานศึกษา (โรงเรียนศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ๑ อัตรา)
ลูกจ้างประจำ	๒ อัตรา	๒ อัตรา	-
พนักงานจ้าง	๑๒ อัตรา	๖ อัตรา	๖ อัตรา คือ ๑. พนักงานขับรถยนต์ ๓ อัตรา ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา

สำหรับสำนักปลัดเทศบาล ได้วิเคราะห์ปริมาณงานที่เกิดขึ้น และอัตรากำลังที่มีอยู่ ในปัจจุบันตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยปัจจุบันตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ว่างคือ ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากคนเดิมได้โอนไปดำรงตำแหน่งที่ว่าง แต่เนื่องจากปริมาณงานสาธารณสุขมีปริมาณงานที่มาก และมีตำแหน่งเจ้าพนักงานสุขาภิบาลที่รับผิดชอบงานอยู่ ๑ อัตรา ซึ่งในภาระงานที่เทศบาลได้รับผิดชอบมีเรื่องงานที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุขโดยตรง จึงขอปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดดังนี้

๑. ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล เปลี่ยนแปลงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เพื่อรับผิดชอบงานและปริมาณงานที่เกิดขึ้นให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงรับผิดชอบงานที่เกิดขึ้น เพื่อความเหมาะสมกับปริมาณงานและภาระงานที่เกิดขึ้น และได้เสนอรายละเอียด ข้อมูลปริมาณงานมาให้คณะกรรมการได้พิจารณาตามรายละเอียดที่เสนอให้กรรมการทุกท่านได้พิจารณาครบ

นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน ลำดับต่อไปขอเชิญกองคลังครับ
ประธานกรรมการ

นางศุภากร ชุยกะเดื่อง เรียนประธานกรรมการ คณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของอัตรากำลังของกองคลัง
กรรมการ ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ดังนี้



รายละเอียด	อัตรากำลัง		
	ตามแผน อัตรากำลัง	มีคนครอง	อัตรากำลังว่าง
พนักงานเทศบาล	๔ อัตรา	๑ อัตรา	๓ อัตรา คือ ๑.ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหาร ระดับต้น ๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ๓.นักวิชาการจัดเก็บรายได้
พนักงานจ้าง	๓ อัตรา	๑ อัตรา	๒ อัตรา คือ ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒.ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ

กองคลัง ได้วิเคราะห์ปริมาณงานที่เกิดขึ้น และอัตรากำลังที่มี อยู่ในปัจจุบันตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งปัจจุบันอัตรากำลังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เกิดขึ้น อยากขอให้
การสรรหาอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังที่ว่าง เพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจงานที่
เกิดขึ้น และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังโดยขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ
เพื่อช่วยรับผิดชอบงาน รายละเอียดดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

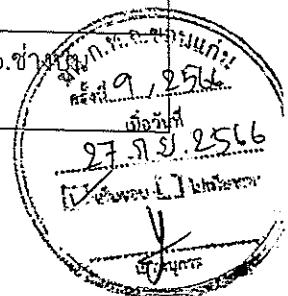
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

เพื่อความเหมาะสมกับปริมาณงานและภาระงานที่เกิดขึ้น และได้เสนอรายละเอียด
ข้อมูลปริมาณงานมาให้คณะกรรมการได้พิจารณาตามรายละเอียดที่เสนอให้กรรมการ
ทุกท่านได้พิจารณาค่ะ

นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน ลำดับต่อไปขอเชิญกองช่างครับ
ประธานกรรมการ

จำเอกวิทยา ชานนท์ เรียนประธานกรรมการ คณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของอัตรากำลังของ
หัวหน้าสำนักปลัด กองช่าง ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ดังนี้
รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง

รายละเอียด	อัตรากำลัง		
	ตามแผน อัตรากำลัง	มีคนครอง	อัตรากำลังว่าง
พนักงานเทศบาล	๓ อัตรา	- อัตรา	๓ อัตรา คือ ๑.ผู้อำนวยการกองช่าง ๒.วิศวกร โยธา ๓.นายช่างโยธา
พนักงานจ้าง	๖ อัตรา	๓ อัตรา	๓ อัตรา คือ ๑.ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๒.ช่าง ๓.คนงาน



กองช่าง ได้วิเคราะห์ปริมาณงานที่เกิดขึ้น และอัตรากำลังที่มี อยู่ในปัจจุบันตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งปัจจุบันอัตรากำลังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เกิดขึ้น ยากขอให้มีการสรรหาอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังที่วาง เพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจงานที่เกิดขึ้น และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) เพื่อความเหมาะสมกับปริมาณงานและภาระงานที่เกิดขึ้น และได้เสนอรายละเอียด ข้อมูลปริมาณงานมาให้คณะกรรมการได้พิจารณาตามรายละเอียดที่เสนอให้กรรมการทุกท่านได้พิจารณาครับ

นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน ลำดับต่อไปขอเชิญผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลฯ ครับ
ประธานกรรมการ

นางนิตยา ทาเวียง เรียนประธานกรรมการ คณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของอัตรากำลังของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนหัน ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ดังนี้

รายละเอียด	อัตรากำลัง		
	ตามแผน อัตรากำลัง	มีคนครอง	อัตรากำลังว่าง
พนักงานครูเทศบาล (สังกัด โรงเรียน)	๓ อัตรา	๒ อัตรา	๑ อัตรา ๑.ผู้อำนวยการสถานศึกษา
พนักงานจ้าง (สังกัด โรงเรียน)	๑ อัตรา	-	๑ อัตรา คือ ๑.ภารโรง (ทั่วไป) ๑ อัตรา

สำหรับโรงเรียนเทศบาลตำบลโนนหัน ได้วิเคราะห์ปริมาณงานที่เกิดขึ้น และอัตรากำลัง ที่มีอยู่ในปัจจุบันตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่ขอปรับปรุงอัตรากำลังในรอบนี้ค่ะ

นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน ขอสรุปรายละเอียดข้อมูลที่เสนอพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประธานกรรมการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ มีรายละเอียดอัตรากำลังที่ขอพิจารณาปรับปรุง และกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๔ อัตรา คือ

๑. ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) ปรับปรุงตำแหน่งเป็นตำแหน่งนักวิชาการ สาธารณสุข (ปก./ชก.)
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) (กองคลัง)
๓. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) (กองคลัง)
๔. ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) (กองช่าง)

ลำดับต่อไปขอมติคณะกรรมการทุกท่านในการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ขอเชิญครับ

มติที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๔

มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง เป็นเอกฉันท์
เรื่องอื่นๆ

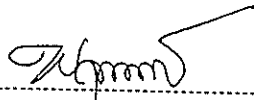
-ไม่มี-




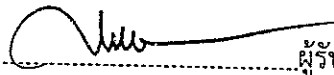
นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน
ประธานกรรมการ

สำหรับวันนี้ก็ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้เข้าร่วมประชุมในการพิจารณา วิเคราะห์ข้อมูล การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลโนนหิน เพื่อวางแผนการใช้ อัตรากำลังคนให้เหมาะสม ให้ตรงตามภารกิจงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยจะได้ มอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำเอกสารและขอความเห็นชอบ ต่อ ก.ท.จ.ขอนแก่นต่อไป และมีกรรมการท่านใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีผมขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้ ขอขอบคุณครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ลงชื่อ  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายพฤทธิ วรวงศ์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ  ผู้ตรวจรายงานประชุม
(วิทยา ขานนท์)
กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน)
ประธานกรรมการคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)





คำสั่งเทศบาลตำบลโนนหัน

ที่ ๒๕๖๖ / ๒๕๖๖

เรื่อง จัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๕

ด้วยเทศบาลตำบลโนนหันได้รายงานขอความเห็นชอบกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำล้างพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาล (เพิ่มเติม) ประกอบหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๑๘๖๗๙ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ นั้น

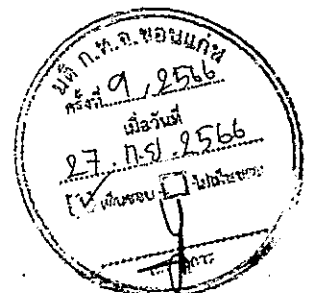
อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๓ ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลโนนหัน จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนหัน





คำสั่งเทศบาลตำบลโนนหัน
ที่ ๒๓๓๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่เทศบาลตำบลโนนหัน ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งจะครบกำหนดการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จก่อนฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลโนนหัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลโนนหัน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลโนนหัน | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลโนนหัน | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลตำบลโนนหัน | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโนนหัน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลโนนหัน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลโนนหัน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโนนหัน (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ชำนาญ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT



๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยพิจารณาจากภารกิจ ประมาณงานที่มีอยู่และคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มหรือขนาดเดียวกัน

๓) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๔) จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดให้ข้อมูลข้าราชการ ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็น แต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดกองหรือส่วนราชการของเทศบาลตำบลโนนทัน และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๔.๒) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามข้อ ๔.๑) โดยพิจารณาว่าควรกำหนดตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด

๔.๓) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดในส่วนราชการ ตามข้อ ๔.๒) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว หรือได้รับความเห็นชอบจาก ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี

๕) ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (เงินค่าจ้าง) สิทธิสวัสดิการต่างๆ โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนทัน

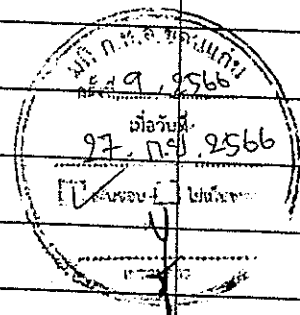


เทศบัญญัติ
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
เทศบาลตำบลโนนหัน
อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ จนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๖๕ จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลโนนหัน และโดยเห็นชอบของนายกเทศมนตรีตำบลโนนหัน

- ข้อ 1 เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- ข้อ 2 เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป
- ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 52,000,000 บาท
- ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 52,000,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	จำนวน
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	14,826,230
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	2,694,480
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	11,628,310
แผนงานสาธารณสุข	3,374,020
แผนงานสังคมสงเคราะห์	675,560
แผนงานเคหะและชุมชน	50,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	290,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	3,922,800
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	14,538,600
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	52,000,000



ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

ข้อ 6 ให้นายกเทศมนตรีตำบลโนนหันปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกเทศมนตรีตำบลโนนหันมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่27.....ก.ย. 2564.....

(ลงนาม).....

(นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลโนนหัน

เห็นชอบ

(ลงนาม).....

(นางสุภาวดี ศรีสุขวัฒน์)

ตำแหน่ง นายอำเภอชุมแพ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น





เทศบัญญัติ

เรื่อง

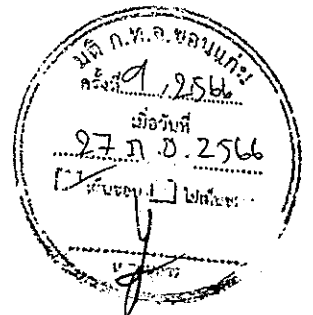
งบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ของ

เทศบาลตำบลโนนหัน

อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น



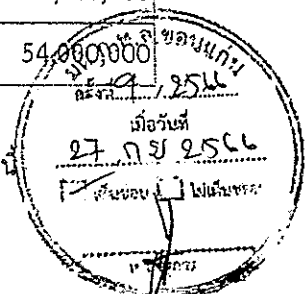
เทศบัญญัติ
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
เทศบาลตำบลโนนหัน
อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 14 พ.ศ.2562 มาตรา 65 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้ โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลโนนหัน และโดยเห็นชอบของนายกเทศมนตรีตำบลโนนหัน

- ข้อ 1 เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- ข้อ 2 เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป
- ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 54,000,000 บาท
- ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 54,000,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	15,879,620
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	2,792,680
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	10,169,100
แผนงานสาธารณสุข	3,078,180
แผนงานสังคมสงเคราะห์	873,040
แผนงานเคหะและชุมชน	609,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	60,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	290,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	7,622,800
แผนงานการเกษตร	10,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	12,615,580
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	54,000,000

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้




งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6 ให้นายกเทศมนตรีตำบลโนนหันปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกเทศมนตรีตำบลโนนหันมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัตินี้

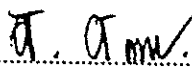
ประกาศ ณ วันที่ 23 ก.ย. 2565

(ลงนาม) 

(นายสุทธิรักษ์ เมืองสอน)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลโนนหัน

เห็นชอบ

(ลงนาม) 

(นางสุภาวดี ศรีสุขวัฒน์)

ตำแหน่ง นายอำเภอชุมแพ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

