



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

ของ

เทศบาลตำบลหนองซุ่ม
อำเภอเวียงเชียงู จังหวัดเชียงใหม่

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

A handwritten signature in black ink, likely of the official responsible for the document.

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองขุ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล	๒๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล	๒๔

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลหนองขุ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลหนองขุ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลหนองขุ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลหนองขุ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลหนองขุ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างของเทศบาล (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๗ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการ ปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ และข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล ในส่วนราชการต่างๆของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลแล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ชัยนาท (ก.ท.จ.ชัยนาท) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงาน เทศบาล

เทศบาลตำบลหนองขุ่นได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท (ก.ท.จังหวัด) ในการ ประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น แต่เนื่องจากคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดชัยนาทได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไข เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลหนองขุ่นจึงแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองขุ่นใหม่ และกำหนดหน่วยตรวจสอบ ภายในขึ้น โดยผ่านความเห็นจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท (ก.ท.จังหวัด) ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

เทศบาลตำบลหนองขุ่น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ นี้ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองขุ่น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองขุ่น มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองขุ่น ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบล หนองขุ่น

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองขุ่น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองขุ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่ จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองขุ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองขุ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองขุ่น เพื่อให้ การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองขุ่นบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อม ในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยนาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

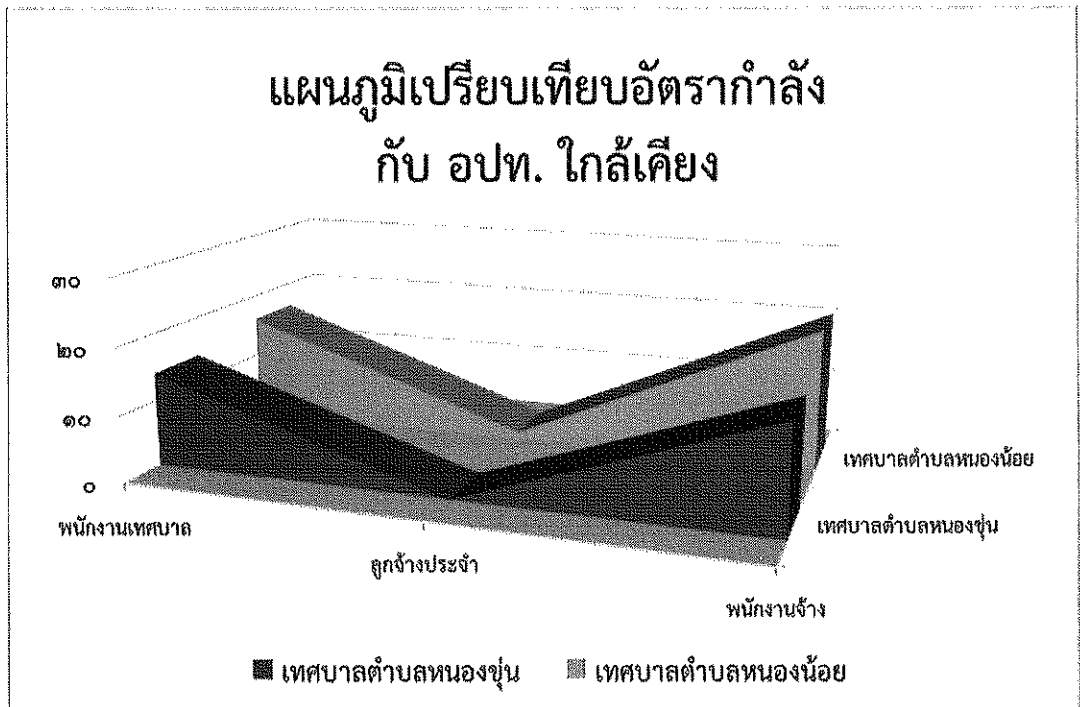
๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน คือ การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองขุ่นกับเทศบาลตำบลหนองน้อย อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองสูงและเทศบาลตำบลหนองน้อย ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริษัท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่งนี้ มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก

๓.๗ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองสูง พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

รายการ	ปัญหาในเขตพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	<ul style="list-style-type: none"> - ถนนบางเส้นยังเป็นถนนลูกรัง ยังไม่ได้รับการพัฒนา - คลองส่งน้ำเป็นคลองดินยังไม่ได้รับการพัฒนา - ขาดแหล่งน้ำ ทำให้น้ำไม่พอในการอุปโภคบริโภค 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานถนน คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร ไฟฟ้า ประปา ให้เพียงพอ - มีการวางผังเมือง เพื่อพัฒนาพื้นที่ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด - ต้องการผู้ปฏิบัติงานด้านใช้แรงงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
๒. ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาภัยแล้ง - ประชาชนมีรายได้น้อย - ต้นทุนการผลิตมีราคาสูง 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร - การส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน - การส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและธุรกิจขนาดเล็ก
๓. ด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินน้อย - ประชาคมยังไม่เข้มแข็ง เป็นการรวมตัวกันอย่างหลวมๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มการตรวจตรา ดูแลความปลอดภัยให้มากขึ้น - จัดตั้งประชาคม และจัดกิจกรรมต่างๆ สร้างความสามัคคีในชุมชน
๔. ด้านสาธารณสุข	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังมีปัญหาด้านสุขภาพ - ขาดแคลนบุคลากรในการส่งเสริมสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ในการดูแลสุขภาพ - จัดอบรมด้านความรู้ ส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้นำชุมชน และประชาชน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ขาดระบบการจัดการขยะในพื้นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - จัดกิจกรรม ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบออกเป็นด้าน ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีสถานที่ประชุม อบรรณราษฎร
- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองซุ่นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญเพื่อให้เทศบาลตำบลหนองซุ่น สามารถดำเนินการภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่ และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว โดยใช้เทคนิค SWOT ดังนี้

๑. จุดแข็งขององค์กร Strengths

- ผู้บริหารท้องถิ่นมีความสามารถและมีคุณธรรม
- พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน
- มีกลุ่ม/องค์กร/อาสาสมัคร/มวลชน ที่เข้มแข็ง
- มีพื้นที่เหมาะสมกับการทำเกษตร
- ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว อ้อย และเลี้ยงสัตว์ ฯลฯ
- ประชาชนส่วนใหญ่ยังเคารพและเชื่อฟังผู้นำ
- มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่
- มีหน่วยงานภาคีให้ความช่วยเหลือ
- ผู้นำชุมชน มีความเข้มแข็ง
- มีถนนสายหลัก (ทางหลวงชนบท) สายวัดสิงห์-เขาตะพาน ผ่านหมู่ที่ ๑ , ๒ และหมู่ที่ ๕
- ประชาชนสามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง

๒. จุดอ่อนขององค์กร Weakness

- การปลูกสร้างบ้านเรือนกระจายตามพื้นที่ทำการเกษตร
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตรที่เพียงพอ
- การเพาะปลูกยังใช้สารเคมีในปริมาณสูง
- ขาดความรู้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิต และต้นทุน
- ประสบปัญหาภัยแล้ง
- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียว ทำให้ขาดรายได้
- การร่วมมือร่วมใจและเสียสละเพื่อส่วนรวมหายไป
- คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปทำงานทำในต่างจังหวัด

๓. โอกาสขององค์กร Opportunty

- แนวโน้มการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีความชัดเจนมากขึ้น
- มีแนวโน้มการจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นมากขึ้น
- การเมืองทำให้ประชาชนสนใจการทำงานของท้องถิ่นมากขึ้น
- เทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารง่ายขึ้น
- สังคมเริ่มมีค่านิยมการผลิตและบริโภคอาหารปลอดภัย
- ค่านิยมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพ
- แนวทางการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล
- รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๔. ภัยคุกคาม Threat

- บุคลากรของเทศบาลมีจำนวนน้อย
- มีงบประมาณจำกัด
- ปัญหาภัยแล้ง
- การรวมกลุ่มของประชาชนบางกลุ่มยังไม่เข้มแข็งพอ
- การเลียนแบบสังคม ทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไป
- การเข้าถึงสื่อสาธารณะ โดยไม่พิจารณาอาจทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารบิดเบือน
- ความเชื่อที่ผิดเกี่ยวกับการใช้สารเคมี ยาปราบศัตรูพืชมีราคาแพง ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ขาดความรู้เรื่องการเพิ่มมูลค่าการผลิตและลดต้นทุน
- ประชาชนขาดความรู้เรื่องอาชีพเสริมและการตลาด
- เกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาขายผลผลิตได้เอง
- กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- การถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- เกิดการพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์

เกษตรกรก้าวหน้า พัฒนาเศรษฐกิจ ชีvitพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองขุ่น มี ๕ ยุทธศาสตร์ ๒๒ แนวทางพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มทางด้านเศรษฐกิจ การเกษตร และส่งเสริมการพัฒนา
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มทางด้านเศรษฐกิจ การเกษตร และส่งเสริม
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการเพิ่มมูลค่าผลิตผลทางการเกษตร

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนระบบทางเศรษฐกิจ ตลอดจนกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็งอย่าง ยั่งยืน

๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งด้านสาธารณูปโภค

สาธารณูปการ

๔. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค ตลอดจนแหล่งน้ำทางการเกษตร ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ พอเพียงและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๒. การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน

ตลอดจนการเพิ่มช่องทางการตลาด

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นตามแนวทางเศรษฐกิจ

พอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนาการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

๒. การรณรงค์ป้องกันและควบคุมในเรื่องของยาเสพติด โรคติดต่อ ตลอดจนการส่งเสริม

สุขภาพอนามัย

๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้มีสถานที่

พักผ่อนหย่อนใจ

๔. ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๕. สงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

๖. การบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ประสบภัย

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างควมสงบเรียบร้อยในชุมชน

๘. ส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๑. สร้างจิตสำนึก ป้องกัน อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม
๓. ส่งเสริมและพัฒนาธรรมชาติในท้องถิ่นให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมการวางและการจัดทำผังเมืองรวม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารการจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารการจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตย บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชน กระบวนการประชาสังคม ตลอดจนการเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
๓. การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และการบริการประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหนองขุ่น นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ให้มีและบำรุงทางบกทางน้ำ
๒. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๕. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๖. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ให้มีและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
๔. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๕. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองขุ่น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลหนองขุ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองขุ่นดังกล่าว เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองขุ่น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงบประมาณ - งานพัฒนาชุมชน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานรักษาความสะอาด 	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	
๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน 	
๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค 	๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานผังเมือง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการกำหนดภารกิจตามโครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ เทศบาลตำบลหนองขุ่นจึงกำหนดภารกิจตามส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

(๑) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

(๒) สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการ นายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานบริหารงานสาธารณสุข งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดใน เทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำ งบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๔) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่าง สุขาภิบาลงานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลหนองซุ่น อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๘	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการของ กสส.
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

รับทราบ เห็นชอบ
 นายศิริชัย โยธิการ์ (นายบุญส่ง จิตรจุน)
 ปลัดเทศบาลตำบลหนองซุ่น นายกเทศมนตรีตำบลหนองซุ่น

(นางสาวจันทร์ภาณี ศาสตร์ดี)
 หัวหน้าสำนักงาน ปลัดเทศบาลตำบลหนองซุ่น

	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๖	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการของ กส.
๒๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๓๑	๓๒	๓๒	๓๒	+๑	-	-	

(นายศิริชัย โยธินาร์)
ปลัดเทศบาลตำบลหนองซุ่น

(นายบุญส่ง จิตรจุน)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองซุ่น

รับทราบ เห็นชอบ
นายก อบ.จ./ก.อบต.ง. วัฒนาคำศรีศรี
เมื่อ ๒๕ ก.พ. ๒๕๖๔

(นางสาวเพ็ญภาณี สวัสดิ์)
ปลัดเทศบาลเมืองประจักษ์ศิลปาคม

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลหนองขุ่นได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คิดว่า จะต้องสิ้นวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	กำหนดใหม่
สำนักปลัด (๑๑)																		
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๒๒๙,๙๒๐		๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๒๑๔,๕๖๐		๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑๙๐,๐๘๐		๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๔๓,๕๒๐		๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๑๐	ครู	คศ.๒	๑	-	-	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้าง																		
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	-	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑๖๒,๙๖๐		๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑๒๗,๓๒๐		๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	-	๑	๑๖๖,๖๘๐		๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	๑	-	-	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	เงินอุดหนุน	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในตรงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
(๕)	รวม		๓๒	๒๔	๖,๖๗๙,๑๔๐	๓๓๖,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๗,๖๘๑,๓๖๐	๗,๖๘๗,๐๖๐	๗,๖๘๗,๐๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

(Handwritten mark)

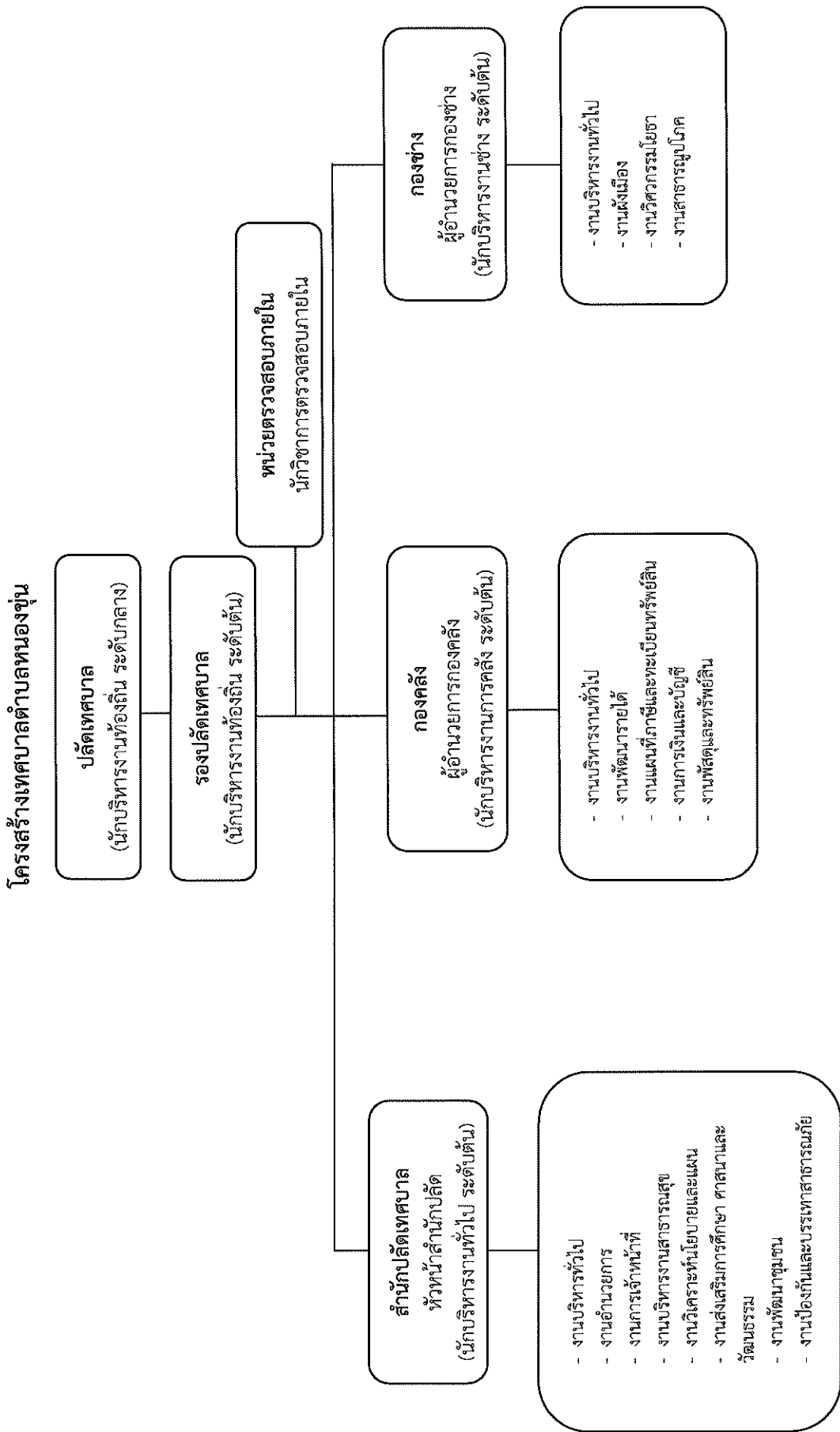
(นายศิริชัย โยธินาร์)
ปลัดเทศบาลตำบลหนองขุ่น

(Handwritten signature)
(นายบุญส่ง จิตรจุน)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองขุ่น

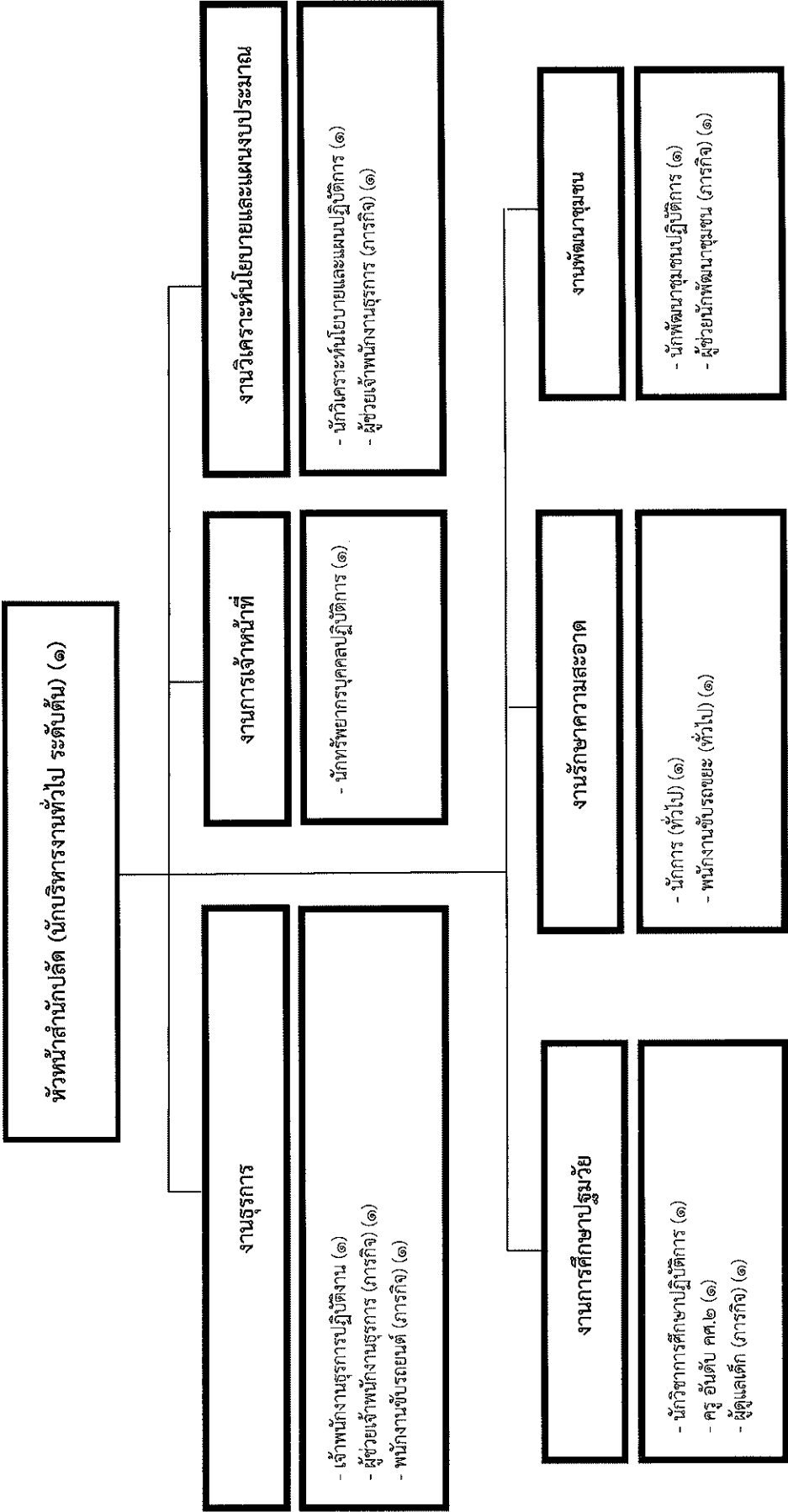
รับทราบ เห็นชอบ
นายกเทศมนตรีตำบลหนองขุ่น
เมื่อ...๒๕...๒๕๖๕

(นางสาวภัทราดี สวัสดิ์)
ผู้อำนวยการกองการช่างเมืองหนองขุ่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

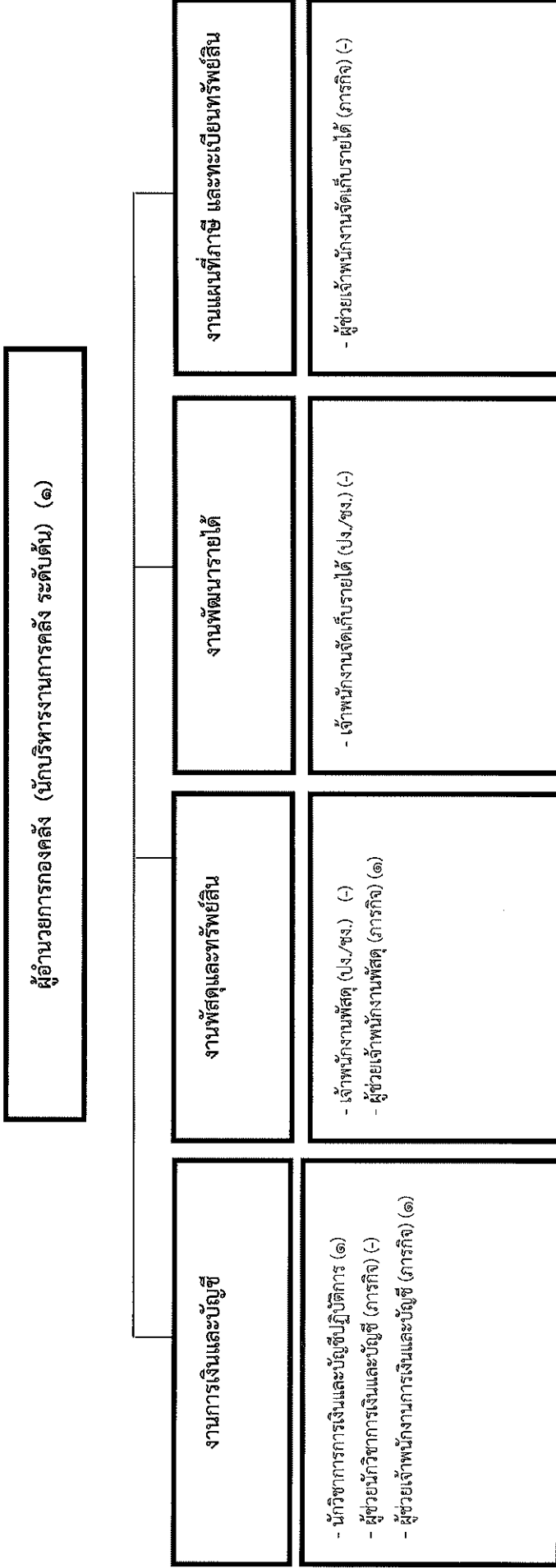


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู ค.ศ.๒	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	๑	๔	-	-	๑	๗

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	จำนวน	จำนวนการท้องถิ่น ระดับสูง	จำนวนการท้องถิ่น ระดับกลาง	จำนวนการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
		-	-	๑	-	๑	-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายศิริชัย โยธินันท์	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๘๖,๗๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	นางสาวกชวรา สุขสุวรรณนท์	ป.โท	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓	จาง-จาง		๐๙-๒-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๐๙-๒-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐			กำหนดใหม่
สถาบันนิติเทคโนโลยี												
๔	นางสาววิลาวัลย์ ให้อคลัง	ป.โท	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๕	นางสาวยุพิน พุกมาก	ป.โท	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๓๕๖,๗๒๐	-	-	
๖	นางสาวศิริวรรณ ทิพนมนตรี	ป.โท	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๒๕,๙๒๐	-	-	
๗	นายธีรภัทร์ ดีภา	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๐๙-๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑๕,๕๖๐	-	-	
๘	นายอักษร กระดงา	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๑-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๙-๒-๐๑-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๙๖,๐๘๐	-	-	
๙	นายพัฒนาพล นาคชวย	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๓,๕๒๐	-	-	
๑๐	นางสาวมณฑล จปศิริ	ป.โท	๐๙-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู	คศ.๒	๐๙-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู	คศ.๒	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	นางสาวสุทธิพิทย์ อนันตประ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๖,๐๐๐	-	-	
๑๒	นางสาวฉวีชญา คงพันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๒,๙๖๐	-	-	
๑๓	นางสาวอรพรรณ ม่วงพุ่ม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๓๒๐	-	-	
๑๔	นายวิชาญ ภูเทศ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๖,๖๘๐	-	-	
๑๕	นางสาวสายลม พูลพงษ์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๖	นางคานิ่ง นุชพุ่ม	-	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายมงคล คำภา	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
กองคลัง												
๑๘	นางสาวปริศนาภรณ์ จันทร์กลิ่น	ป.โท	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๙	นางสาวกัญญาณี คุ้มภัยเพื่อน	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๙๖,๐๘๐	-	-	
๒๐	-	-	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการขอ กต.
๒๑	-	-	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๒๒	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่าง
๒๓	นางสาวนันทิพย์ อ่อนดี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๒๗,๒๐๐	-	-	ว่าง
๒๔	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
๒๕	นางสาววิราภรณ์ แดงจำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๔๓,๘๘๐	-	-	
กองช่าง										
๒๖	จ้าง-	-	๐๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	นักบริหารงานช่าง	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	อยู่ระหว่างดำเนินการขอ กต.
๒๗	จ้าง-	-	๐๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	นายช่างโยธา	๒๙๗,๘๐๐	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๒๘	นายอนุรักษ์ นิ่มนวล	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๕๘,๒๘๐	-	-	
๒๙	นางสมพร เกตุสิทธิ์	ป.โท	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๕๔,๔๒๐	-	-	
๓๐	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๑	นายฉัตรชัย จันตะภา	ปวส.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
๓๒	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง

(นายศิริชัย โยธินาร์)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองซุ่น

(นายบุญส่ง จิตรจุน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองซุ่น

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองซุ่น

เทศบาลตำบลหนองซุ่น กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรมีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองขุ่น

พนักงานเทศบาลตำบลหนองขุ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....



ประกาศเทศบาลตำบลหนองซุ่น
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เทศบาลตำบลหนองซุ่นได้ประกาศแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองซุ่น และกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการไว้ อีกทั้งได้กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงสมควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหนองซุ่น เพื่อให้เป็นไปตามข้อเท็จจริงดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๒ ของแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศเทศบาลตำบลหนองซุ่น เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหนองซุ่น ที่กำหนดไว้เดิม โดยให้กำหนดส่วนราชการใหม่ให้เป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลหนองซุ่น เรื่อง แบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองซุ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔

ข้อ ๔ ให้เพิ่มตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายศิริชัย โยธินาร์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีหนองซุ่น