



คำสั่งเทศบาลตำบลโพหนอง

ที่ ๔๗๐ / ๒๕๖๓

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบ กับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย

๑. นายมงคล ส้าราวณเตร	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางพิศมัย จุฑาศรี	อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายเกรียงศักดิ์ แสนสำราญ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายสุวิทย์ ภูลายยาว	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๖. นางนุชนารถ อนันตะบุตร	ผู้อำนวยการกองศึกษา	กรรมการ
๗. นางอรนุช วงษาเวียง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางนิภาพร จันทร์สมบัติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นางพัชรภา ผลภักดิ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.จ.ก.อบต. หรือเมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ในการกำหนดตำแหน่งขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรร งบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่าย ประจำปี และต้องมรการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมงคล ส้าราวณเตร)
นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง



คำสั่งเทศบาลตำบลโพหนอง

ที่ ๔๗๑ / ๒๕๖๓

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๔๔ ข้อ ๓๐๐ และข้อ ๓๐๓ เทศบาลตำบลโพหนองจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลในองค์กร จึงขอแต่งตั้งบุคคล ดังต่อไปนี้เป็น คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- | | | |
|-----------------------------|---------------------------|-------------------|
| ๑. นายมงคล สำราญเนตร | นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม | ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. นางพิศมัย จุฑาศรี | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายเกรียงศักดิ์ แสนสำราญ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นายสุวิทย์ ภูลายยาว | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๖. นางนุชนารถ อนันตะบุตร | ผู้อำนวยการกองศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นางอรนุช วงษาเวียง | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นางนิภาพร จันทสมบัติ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นางพัชรภา ผลภักดิ์ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- กำหนดแนวทาง วิธีการในการบริหารงานบุคคล
- กำหนดนโยบายในการทำงานของแต่ละส่วนในองค์กร
- ส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร
- ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กร
- รายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะผู้บริหารรับทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมงคล สำราญเนตร)
นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง



ประกาศเทศบาลตำบลโพหนอง
เรื่อง กำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยกำหนดให้เทศบาล กำหนดกอง หรือส่วนราชการที่จำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่...๑๒.../๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลโพหนอง จึงประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลโพหนอง เรื่อง กำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับนับตั้งแต่วันถัดจากวันที่เทศบาลตำบลโพหนอง ประกาศใช้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เทศบาลตำบลโพหนอง มีกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดเทศบาล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) กองการศึกษา
- (๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

๔. กำหนดให้กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๓ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

ดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๒) กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วย จัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งาน ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งาน เกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการ คลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณ ราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการ ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม บำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครอง ผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการ สาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวช ปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์ สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพ และอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งาน บริการและพัฒนาาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การ ประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้าน สิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้าง จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

(๕) กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด

งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๖) หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสิระเชษฐ์ เวียงเพิ่ม)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

ปลัดเทศบาล
ตน./นอ.กองฯ
งานสำนัก/พน.นิต
๑
ผู้พิมพ์/โรง



ประกาศเทศบาลตำบลโพหนอง

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยกำหนดให้เทศบาล กำหนดโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงาน
ในเทศบาล ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความนัย
มาตรา ๓๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ
มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม
๒๕๖๓ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และ
การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่เทศบาลตำบลโพหนอง ประกาศใช้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เทศบาลตำบลโพหนอง มีกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดเทศบาล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) กองการศึกษา
- (๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๕) มีฐานะเป็นกอง และ (๖) มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรง

ปลัดเทศบาล

ข้อ ๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง ให้เป็นไปตามโครงสร้างแนบท้าย

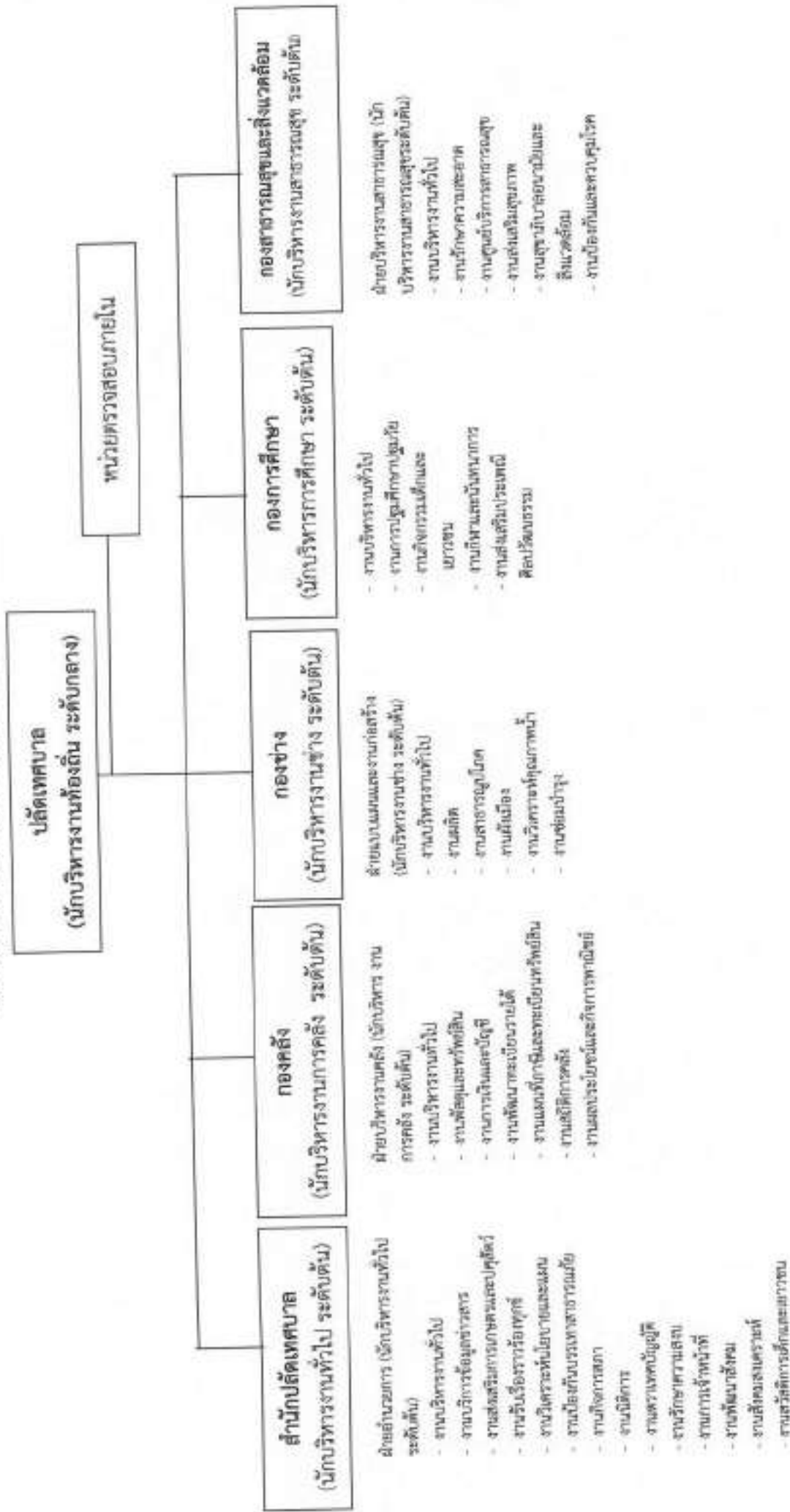
ประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสิระเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

ปลัดเทศบาล
นาย/นาง/นางสาว
นาย/นาง/นางสาว
ผู้พิมพ์/โรง

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโพหนอง



ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

นายกฯ รองนายก อบต.

สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- ฝ่ายอำนวยการ
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารข้อมูลข่าวสาร
- งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
- งานรับเรื่องร้องทุกข์
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภา
- งานนิติการ
- งานตรวจบัญชี
- งานรักษาความสงบ
- งานกาชาดจังหวัด
- งานพัฒนาสังคม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานส่งเสริมอาชีพ
- งานส่งเสริมสตรี
- งานส่งเสริมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมและควบคุมโรค

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- ฝ่ายบริหารงานคลัง
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนาทะเบียนราษฎร
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานสถิติการคลัง
- งานส่งเสริมและกิจการพาณิชย์

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- ฝ่ายช่างและงานก่อสร้าง
- งานบริหารงานช่าง
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานสถิติ
- งานสาธารณสุขโรค
- งานผังเมือง
- งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ
- งานซ่อมบำรุง

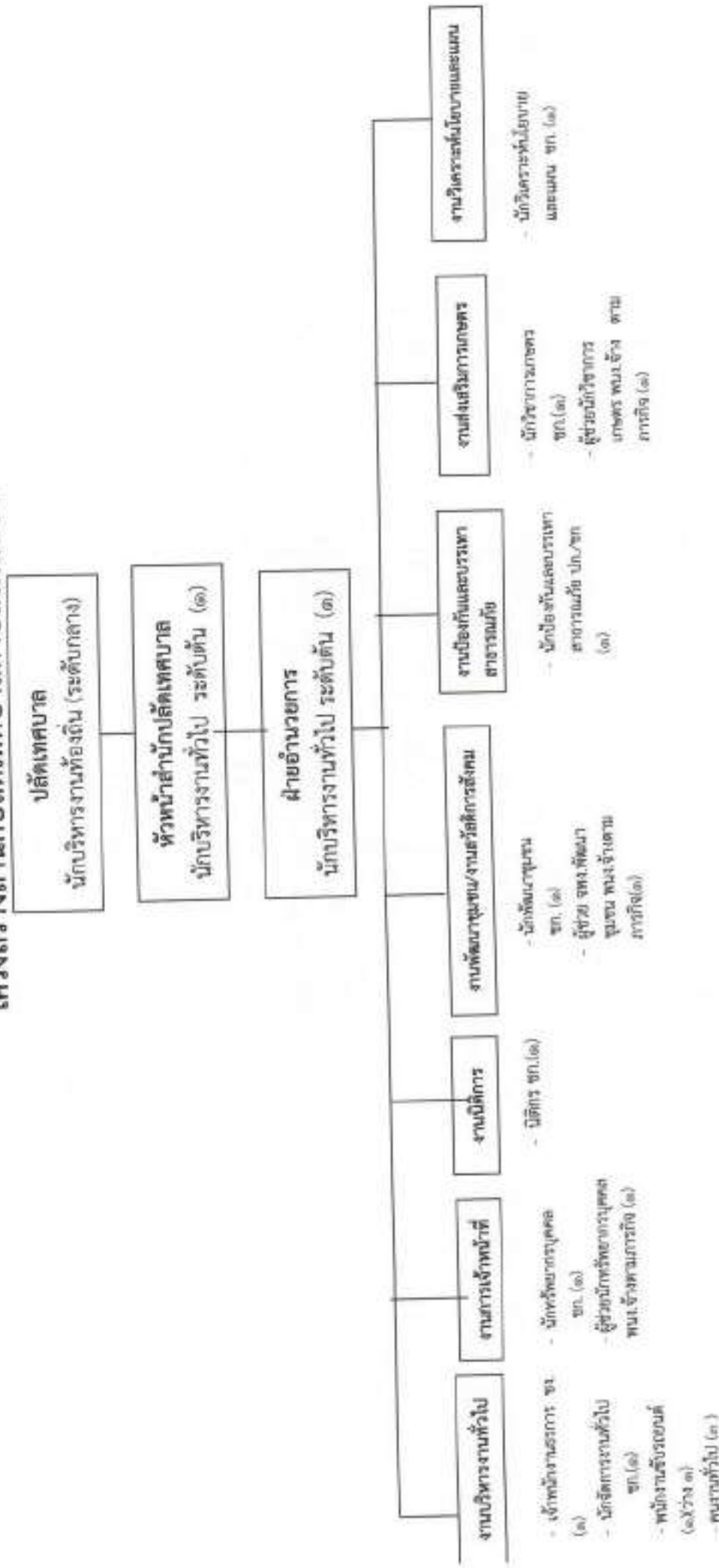
กองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานส่งเสริมเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานส่งเสริมวัฒนธรรม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

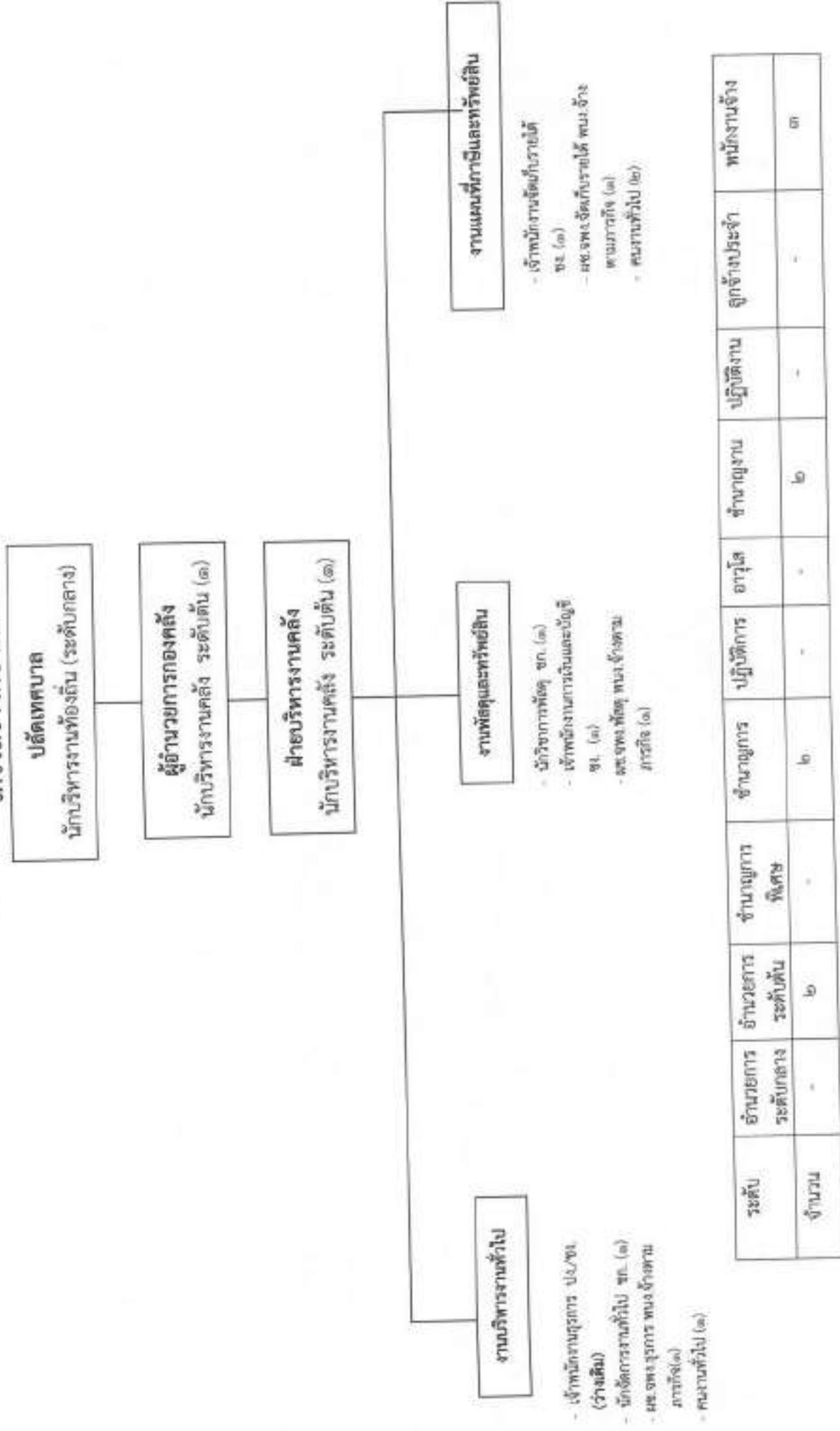
- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานป้องกันควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานส่งเสริมอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานป้องกันและควบคุมโรค

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง



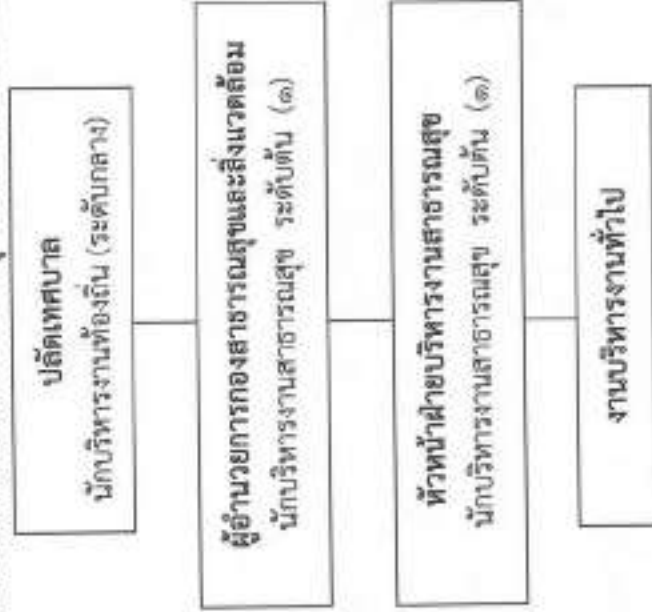
ระดับ	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	๖	๑๑	๑๑	-	๑๑	-	-	๔

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการระดับกลาง	อำนาจการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	๒	-	-	๒	-	-	๓

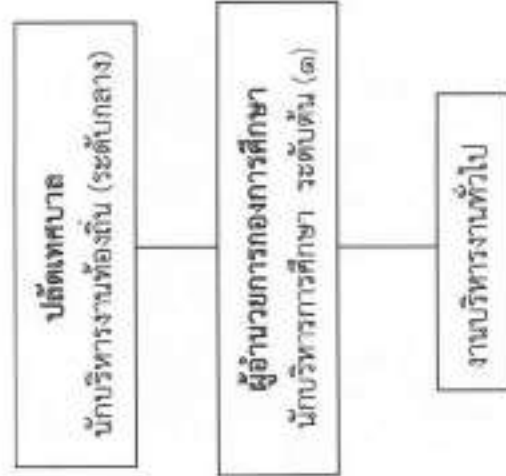
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



- นักจัดการงานทั่วไป ป.ก./ชก. (๓)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ป.ม./ชง. (ว่าง)
- พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้าง
- ตมการบริษั (๒)
- คนงานซ่อมบำรุง (ประจำชม) (๘)
- คนงานทั่วไป (๕)

ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	๓	-	-	-	+๓	-	๒

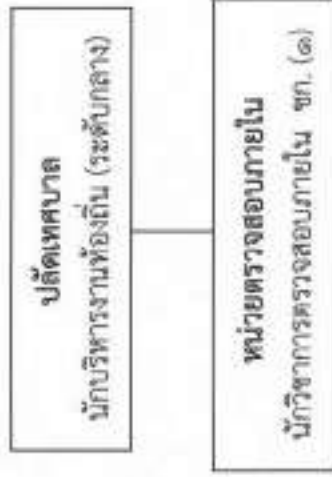
โครงสร้างกองการศึกษา



- นักวิชาการศึกษา ขก. (๑)
- ครู ค.ศ.(๒)(๑)
- ครู ข.ศ. (๑) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก พนง.
ตามภารกิจ (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	อำนาจการ พิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ อาวุโส	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	๖	๑	๑	-	-	-	-	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	๑๑	-	-	-	-	-	-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ)

เทศบาลตำบลโพหนอง
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์
จังหวัดกาฬสินธุ์

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.ท.จ.) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.ท.จ.) เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในการกำหนดตำแหน่งใดส่วนใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยุ่งยากและคุณภาพของงาน ตลอดจนปริมาณงานและวิเคราะห์ค่างาน รวมทั้งการคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านงานบุคคล โดยให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโพนทอง ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลโพนทอง

เมษายน ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๔
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล	๔-๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๖-๓๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการฯ	๑๑
๘. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๑ - ๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖-๒๐
๑๐. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑-๒๗
๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๒๘-๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้าง	๓๒-๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม	๓๔
ภาคผนวก	
- บันทึกข้อความประชุม	๓๕-๓๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการ ฯลฯ	๓๗-๔๓
- ประกาศเรื่องกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔	๔๔
- ประกาศเรื่องการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔	๔๕-๕๒

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล และเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเลย (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพหนอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ถูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโพหนอง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพหนอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพหนอง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพหนอง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลโพหนองเอง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลโพหนอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโพหนอง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลโพหนองเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง เป็นคณะกรรมการเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลโพหนอง และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลโพหนอง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโพหนอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ

รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดค่าแห่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ที่ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ ใช้ในการนิยามราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะ เป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะ คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่ สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็น โครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน ปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการ กำหนด/เก็ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงาน ในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะ ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามอาจอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มี ความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจ ทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลหลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อนาคตต่อส่วนราชการการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาลตำบลโพหนอง

เทศบาลตำบลโพหนอง คิดเป็นพื้นที่ ๒๖.๒๘ ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดกาฬสินธุ์ หรือประมาณ ๑๖,๔๒๕ ไร่ โดยห่างจากศาลากลางจังหวัดเป็นระยะทาง ๕.๕ กิโลเมตร

ทิศเหนือ	จรด	เขตตำบลหนองกุงและตำบลไผ่ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์
ทิศใต้จรด	จรด	เขตตำบลเหนือ และเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
ทิศตะวันออก	จรด	เขตตำบลไผ่ และตำบลเหนือ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์
ทิศตะวันตก	จรด	เขตตำบลลำพานและตำบลหนองกุงอำเภอเมืองกาฬสินธุ์
เทศบาลตำบลโพหนอง แบ่งเขตการปกครองเป็นหมู่บ้าน ประกอบด้วย ๓๐ หมู่บ้าน ดังนี้		
๑)	บ้านหามแห	หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๙
๒)	บ้านโพหนอง	หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๗
๓)	บ้านโคกน้ำเกลี้ยง	หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๑๐
๔)	บ้านบ้านหนองบัว	หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๕
๕)	บ้านห้วยสีพัน	หมู่ที่ ๖
๗)	บ้านมอหินแดง	หมู่ที่ ๘

เทศบาลตำบลโพหนอง มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูง ได้แก่ บ้านโคกน้ำเกลี้ยง หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ประกอบด้วย ๓ ฤดู ได้แก่

ฤดูร้อน : เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนพฤษภาคม และอากาศจะร้อนจัดในช่วงเดือนเมษายนของทุกปี

ฤดูฝน : เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนตุลาคม โดยมีฝนชุกในช่วงเดือนสิงหาคมของทุกปี

ฤดูหนาว : เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์ สภาพอากาศจะหนาวเย็น และจะหนาวจัดในช่วงเดือนธันวาคมของทุกปี

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การคมนาคมภายในชุมชนเทศบาลบางสายยังไม่สะดวก
- บริเวณริมถนน ซอย มีน้ำท่วมขัง
- ถนนลูกรังเพื่อการเกษตรบางสายไม่อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี
- ไฟฟ้าสาธารณะและการติดตั้งโคมไฟยังไม่ทั่วถึงในเขตเทศบาล
- ขาดความรู้เรื่องเกี่ยวกับการจราจรที่ถูกต้อง

ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้างถนน คสล.
- ก่อสร้างวางระบายน้ำ คสล. ให้ครบทุกซอย
- ปรับปรุงถนนลูกรังเพื่อการเกษตรเป็นประจำทุกปี
- ขยายไฟฟ้าแรงต่ำสาธารณะพร้อมติดตั้งโคมไฟครบทุกซอย
- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยจราจร

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้เรื่องเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- ไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพ

ความต้องการของประชาชน

- ให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ประชาชนผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร
- คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนยังไม่เข้มและดูแลไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

- สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
- พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ขาดการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิและหน้าที่ของประชาชนและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ความต้องการ

- จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาของชุมชนโดย

- การจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์อะไรในแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้มากขึ้น

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนขาดการพัฒนาและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ปัญหาการแพร่ระบาดและการลักลอบนำเข้ายาเสพติดตามแนวชายแดน
- ปัญหาขยะมูลฝอย
- ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม

ความต้องการของประชาชน

- จัดชุดออกตรวจพื้นที่เสี่ยงต่อการลักลอบนำเข้ายาเสพติดและจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง
- ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักษาสมบัติส่วนรวม

๔.๗ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามรัฐธรรมนูญ
- คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมมีน้อย
- ผู้ปกครองของนักเรียนบางส่วนมีรายได้น้อยและยากจน
- วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ที่ตั้งามถูกสืบล้มเลือนไปตามกาลเวลา

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ
- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน
- สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อ ลด ละ เลิก อบายมุข
- สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา
- ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโพหนอง

การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลโพหนอง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่เทศบาลตำบลโพหนอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลโพหนองจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาย่างจริงจัง เทศบาลตำบลโพหนอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะ

เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนทั้งตนเองในท้องถิ่น และสนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๔) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑(๔))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (*มาตรา (๕๑(๕))
- (๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๑๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๑๔) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๔) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))

- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๖) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘) และ มาตรา ๑๖(๑๑))
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโพหนอง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๓-๒๕๖๕) เทศบาลตำบลโพหนอง นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลโพหนอง โดยใช้หลัก SWOT ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลโพหนอง ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีแหล่งท่องเที่ยวที่พัฒนาให้สวยงามได้	๑. ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดรายได้เสริม
๒. ประชาชนมีความสามัคคีร่วมมือทำกิจกรรมต่างๆ	๒. มีความขัดแย้งทางการเมืองท้องถิ่นของคนในชุมชน
๓. การบริหารจัดการดี เทศบาลให้ความช่วยเหลือและบริการได้รวดเร็ว	๓. ประชาชนละเลยไม่ใส่ใจเรื่องสุขภาพของตัวเอง
	๔. ขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว

<p>๔. มีงานประเพณีในท้องถิ่น เช่น งานสงกรานต์ งานแห่เทียนถวายเทียน</p> <p>๕. ประชาชนมีความเข้าใจระบบประชาธิปไตย</p> <p>๖. บ้านเมืองมีความปลอดภัยสงบ และเรียบง่าย</p> <p>๗. มีสถานศึกษา และศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับการปลูกหญ้า</p> <p>๘. มีแหล่งกระจายสินค้าทางการเกษตร</p> <p>๙. มีการจัดกิจกรรมกีฬาต้านยาเสพติด</p>	<p>๕. ขาดงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๖. ปัญหายาเสพติดในเด็กและเยาวชน</p> <p>๗. ขาดการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชน</p> <p>๘. ต้นทุนการผลิตสูง เช่น ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง</p> <p>๙. ใช้สารเคมีในการเกษตรมากเป็นผลเสียต่อแหล่งน้ำ</p> <p>๑๐. มีการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การตัดไม้ทำลายป่า</p>
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <p>๑. นโยบายของรัฐบาลเน้นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสินค้าการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าให้กับเกษตรกร เช่น นโยบายการประกันราคาพืชผลทางการเกษตร</p> <p>๒. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาแหล่งน้ำ การจัดการทำระบบส่งน้ำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของเกษตรกร</p> <p>๔. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาใช้กับการทำงาน</p>	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <p>๑. ราคาพืชผลต่ำ เพราะเศรษฐกิจไม่ดี</p> <p>๒. การเมืองและนโยบายรัฐเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ทำงานล่าช้า</p> <p>๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและคนทั่วไป</p> <p>๔. เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ</p> <p>๕. เด็ก เยาวชนมีแนวโน้มเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต มือถือ</p> <p>๖. เกษตรกรปลูกพืชตามกระแสทำให้ผลผลิตล้นตลาด</p> <p>๗. ประชาชนไม่รู้เท่าทัน ขาดภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตภายใต้กระแสเศรษฐกิจระบบทุนนิยม</p> <p>๘. การบูรณาการงานระหว่างองค์กรกับหน่วยงาน ไม่ชัดเจน</p>

สรุปรวมผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคออกมานั้น สามารถสรุปเพื่อนำมาจัดเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถพัฒนาให้สวยงามเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชมได้ แต่ยังขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว ทั้งนี้จึงอยากให้รัฐบาลให้ความสำคัญสนับสนุนงบประมาณให้กับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่เพื่อที่จะได้ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวได้เข้ามาในเขตพื้นที่ให้ได้มากที่สุด

๒. การจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นแต่ละกิจกรรมนั้น ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

๓. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมควรสนับสนุนจัดหาแหล่งกระจายสินค้าให้มีเพิ่มขึ้น เพราะปัจจุบันเรายังขาดพ่อค้าเพื่อมารับซื้อผลิตผลทางการเกษตร

๔. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับด้านการกีฬามากขึ้น เพื่อสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงของประชาชน รวมทั้งยังช่วยให้เยาวชนมีกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันจะได้ห่างไกลจากยาเสพติด

๕. ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษาแก่เด็กนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

๖. การบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนต้องมีความรวดเร็ว ยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนที่มาใช้บริการมีความพึงพอใจในการมาใช้บริการ

๗. ส่งเสริมกิจกรรมลดการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม เพื่อที่จะลดปริมาณสารพิษตกค้างที่อาจเกิดขึ้นในแหล่งน้ำได้

๘. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น สร้างความสามานฉันท์ในเขตชุมชนลดการขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น

๙. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ ผลเสียจากการตัดไม้ทำลายป่าให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ

๑๐. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการทำการเกษตรซึ่งเทศบาลตำบลโพธิ์ทองเป็นแหล่งที่ผลิตหญ้าเนเปียร์และหญ้าหวานสร้างรายได้ให้กับครอบครัวเป็นจำนวนมาก

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ในภารกิจที่เทศบาลตำบลโพหนอง
จะต้องดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรทางการท่องเที่ยว

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ๑.๒ ส่งเสริมมาตรฐานการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนมัคคุเทศก์ท้องถิ่น
- ๑.๔ พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคมนาคม ทรพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และความมั่นคงเพื่อ

สังคมสงบสุข

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ ๑๑

- ๒.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของคน ชุมชน และสังคม
- ๒.๒ ส่งเสริมให้ผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๒.๔ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๕ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตามแนวชายแดน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพการผลิต การตลาดและการบริการ

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- ๓.๑ พัฒนาและส่งเสริมผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาดแกสินค้าชุมชน
- ๓.๒ ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ อาหารปลอดภัย
- ๓.๓ ส่งเสริมรายได้ในการปลูกหญ้าให้มีรายได้เป็นกอบเป็นกำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพการจัดการองค์กร

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- ๔.๒ พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
- ๔.๓ การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
- ๔.๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาเสริมสร้างการค้า การลงทุนเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

- ๕.๑ พัฒนาระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงการค้า การลงทุนรองรับอาเซียน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- (๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- (๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- (๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโพหนอง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน
๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมการเกษตร
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้นจำนวน ๔๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลโพธิ์ทองมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริการข้อมูลข่าวสาร - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานตรวจเทศบัญญัติ - งานรักษาความปลอดภัย - งานกาารเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนภาษี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานผลิต - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานซ่อมบำรุง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานรักษาความสะอาด - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค <p>๕. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริการข้อมูลข่าวสาร - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานตรวจเทศบัญญัติ - งานรักษาความปลอดภัย <p>๑.๓ งานกาารเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนภาษี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานผลิต - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานซ่อมบำรุง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานรักษาความสะอาด - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค <p>๕. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน - งานตรวจสอบเอกสาร การรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน - งานตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา - งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของเทศบาล - งานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย - งานตรวจสอบทรัพย์สินของเทศบาล 	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน - งานตรวจสอบเอกสาร การรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน - งานตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา - งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของเทศบาล - งานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย - งานตรวจสอบทรัพย์สินของเทศบาล 	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

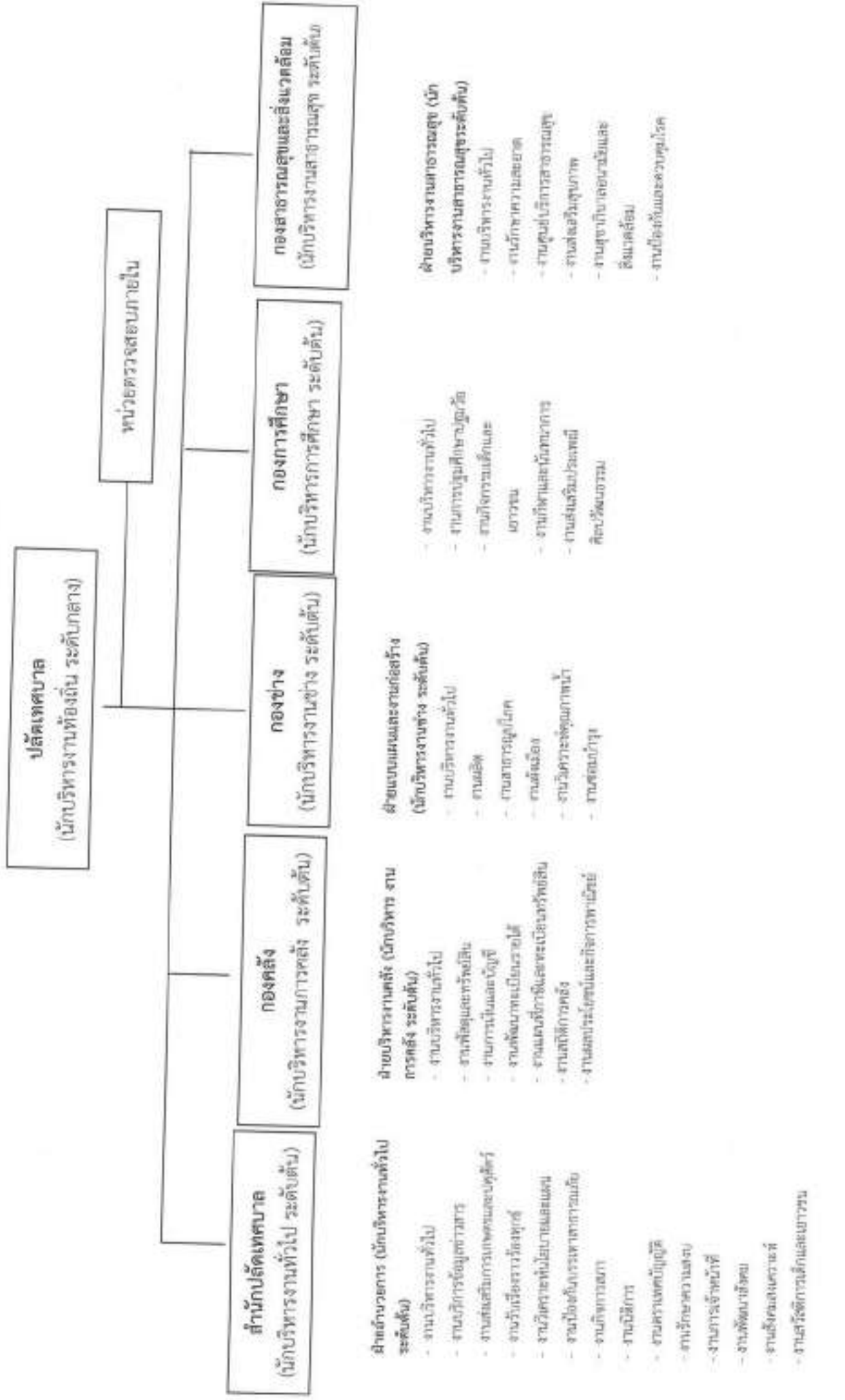
เทศบาลตำบลโพนทอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลโพนทอง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโพนทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

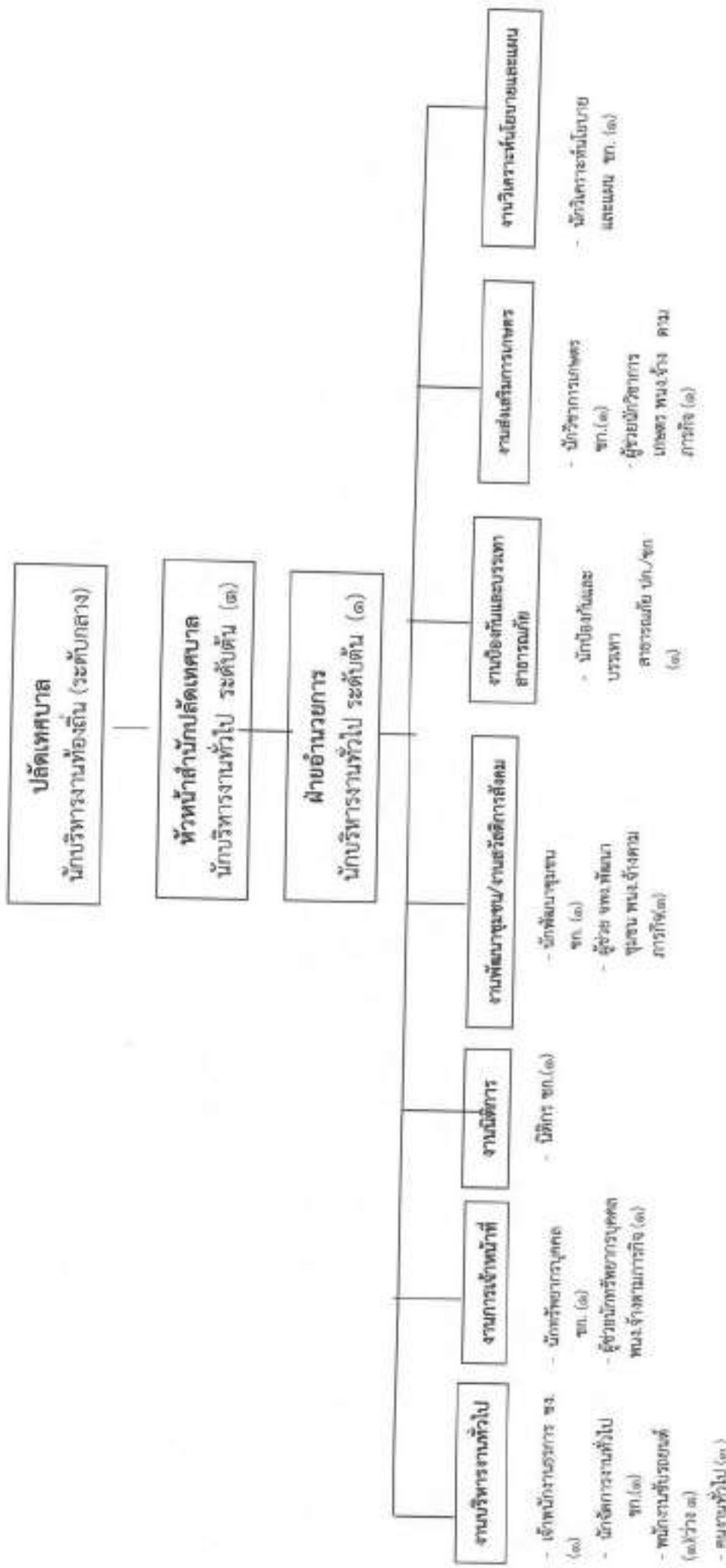
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล(๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารการบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักศึกษาระดับปริญญาตรีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักบริหารการบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๑(ว่าง)	๑(ว่าง)	-	-	-	
กองคลัง(๑๑)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑(ว่าง)	๑(ว่าง)	๑(ว่าง)	๑(ว่าง)	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง/นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายระบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายระบบแผนและก่อสร้าง/นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ					+๑			กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๐	๒๘	๒๘	๒๘	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์กระบะเช่า (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.สาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน					+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์(เช่า) (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา(๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษปฏิบัติกร/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ศศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ศศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๗	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๗	๔๕	๔๕	๔๕	+๑	-	-	

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโพหนอง

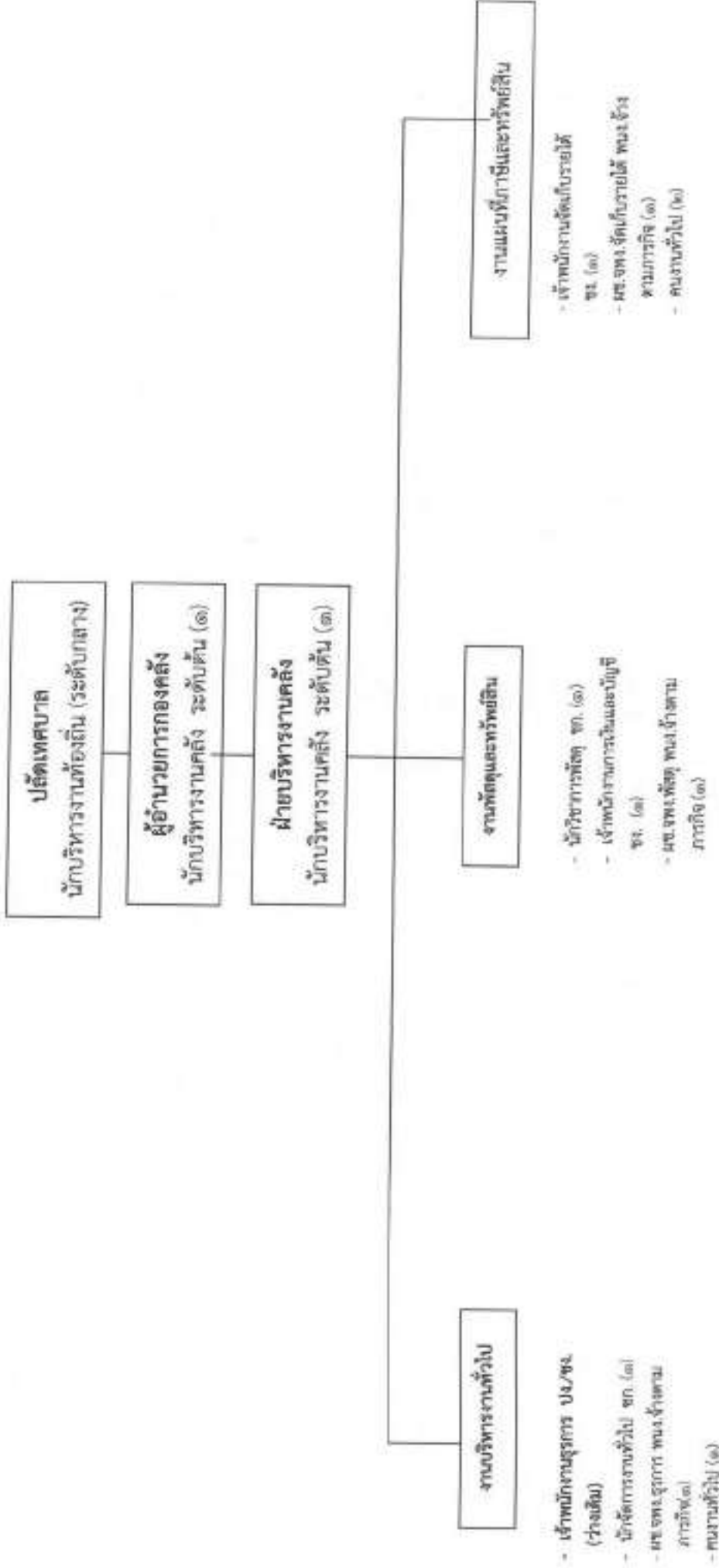


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง



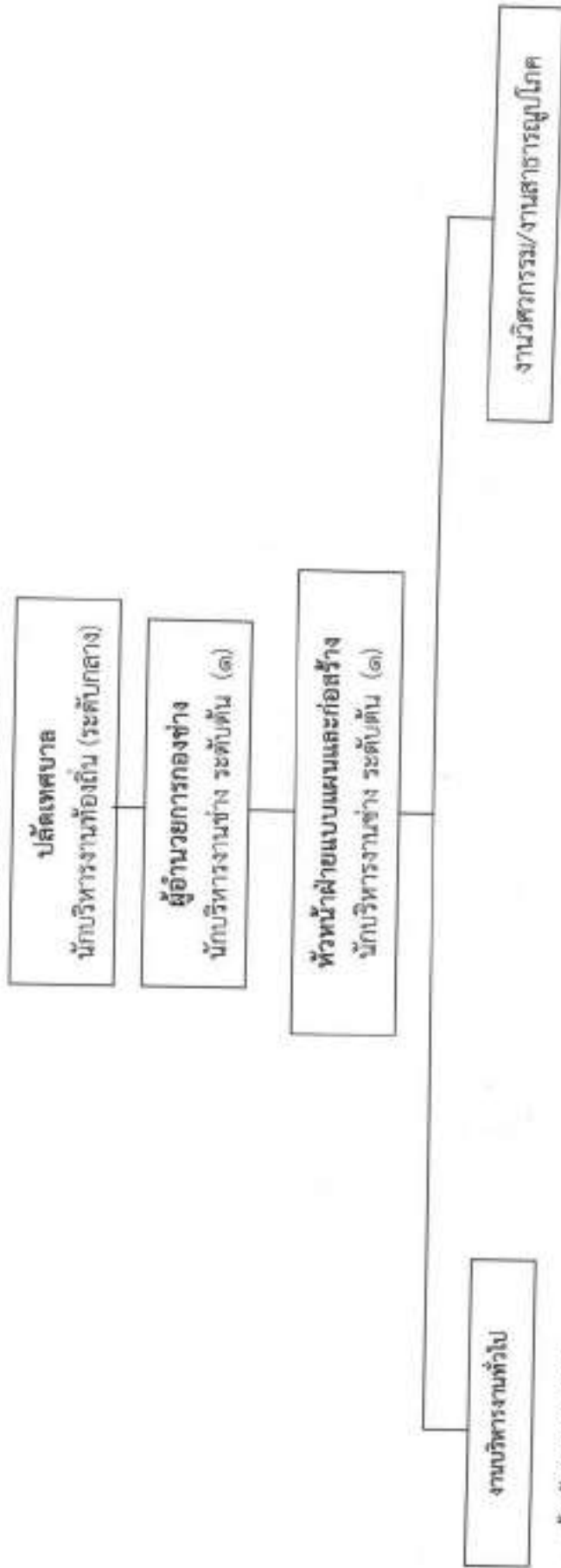
ระดับ	อำนวยการ	อำนวยการระดับต้น	อำนวยการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	๒	๓	-	-	๓	-	-	๕

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	จำนวนการ ระดับกลาง	จำนวนการ ระดับต้น	จำนวนการ พิเศษ	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	๒	-	-	๒ (ว่าง ๑)	-	-	๓

โครงสร้างกองช่าง

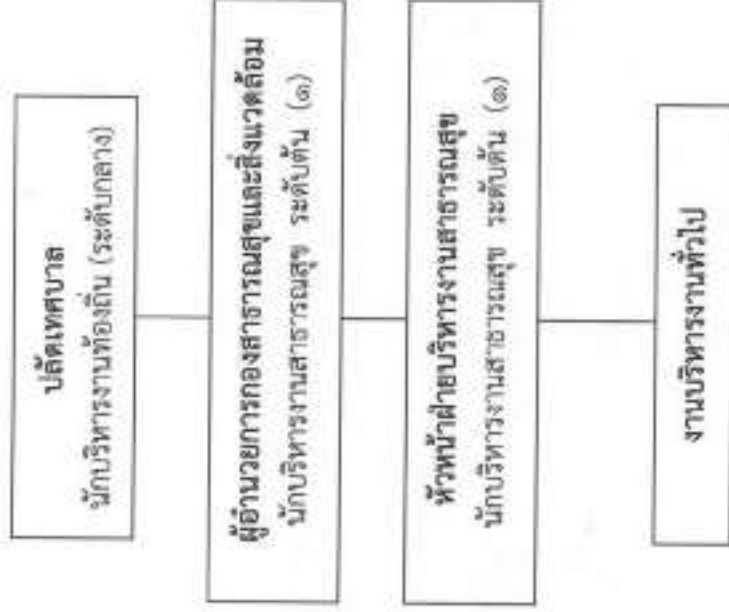


- งานบริหารงานทั่วไป**
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ ป.ร.ช.ง. (๑)
 - พนักงานขับรถยนต์ (๓)
 - คนงานทั่วไป (๓)

- งานวิศวกรรม/งานสาธารณูปโภค**
- นายช่างโยธา ป.ร.ช.ง. (๑)
 - คณะนายช่างโยธา พนง.จ้างตามภารกิจ (๑)
 - คณะนายช่างเขียนแบบ พนง.จ้างตามภารกิจ (๑)
 - ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ พนง.จ้างตามภารกิจ (๓)
 - คณะนายช่างไฟฟ้า พนง.จ้างตามภารกิจ (๓)
 - คณะนายช่างประปา พนง.จ้างตามภารกิจ (๓)
 - คนงานทั่วไป (๒)

ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	จำนวน พิเศษ	จำนวน รวม	ปฏิบัติงาน	ยวทูต	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	-	-	-	๒	-	-	๒
				4-๓						

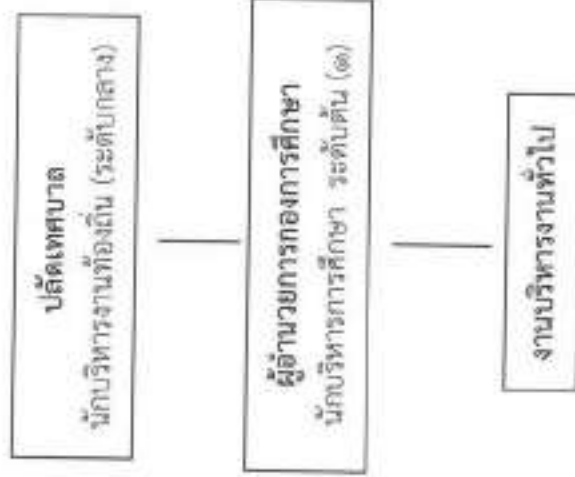
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



- นักจัดการทั่วไป ป.ก./ชด. (๑)
- ขง.สาธารณสุข ป.ก./ชง. (๖)
- พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้าง
สองกรณี (๒)
- คนงานพิมพ์เขียว (ประจำรถ) (๘)
- คนงานทั่วไป (๕)

ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	๑	-	-	-	+๖	-	๒

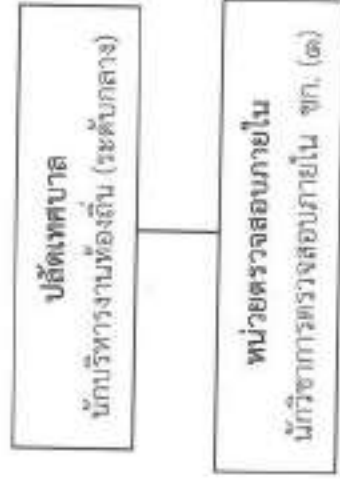
โครงสร้างกองการศึกษา



- นักวิชาการศึกษา ๓๓ (๑๑)
- ครู ศ.ศ.(๒) ๖๒
- ครู ศ.ศ. (๑) ๑๑
- ผู้ดูแลเด็ก พนง.
ตามภารกิจ ๑๑
- คนงานทั่วไป ๑๑

ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑๓	-	๒๓	๑๑	-	-	-	-	๑๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ ไลน์แชตไลน์เดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล
ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง
ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ
แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพหนอง เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

- | | | | | |
|----------|---|------------------------------------|---------------------------------------|--|
| เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง | | |
| อายุ | <input type="checkbox"/> ๒๑-๓๐ ปี | <input type="checkbox"/> ๓๑-๔๐ ปี | <input type="checkbox"/> ๔๑-๕๐ ปี | <input type="checkbox"/> ๕๑ ปีขึ้นไป |
| การศึกษา | <input type="checkbox"/> มัธยมต้น | <input type="checkbox"/> มัธยมปลาย | <input type="checkbox"/> ปวช. | <input type="checkbox"/> ปวส. / ปวท. |
| | <input type="checkbox"/> อนุปริญญา | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท |
| สถานภาพ | <input type="checkbox"/> พนักงานเทศบาล/
พนักงานครูเทศบาล | | <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ | <input type="checkbox"/> พนักงานจ้าง |

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๓ หัวข้อ)

- การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม ระบุ.....
- ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ ระบุ.....
- พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน
- อื่น ๆ ระบุ

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๓ หัวข้อ)

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ | <input type="checkbox"/> ตุลาคม |
| | <input type="checkbox"/> พฤศจิกายน |
| | <input type="checkbox"/> ธันวาคม |
| ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ | <input type="checkbox"/> มกราคม |
| | <input type="checkbox"/> กุมภาพันธ์ |
| | <input type="checkbox"/> มีนาคม |
| ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ | <input type="checkbox"/> เมษายน |
| | <input type="checkbox"/> พฤษภาคม |
| | <input type="checkbox"/> มิถุนายน |
| ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ | <input type="checkbox"/> กรกฎาคม |
| | <input type="checkbox"/> สิงหาคม |
| | <input type="checkbox"/> กันยายน |

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....

.....