



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โทร ๐-๔๒๐๔-๙๙๒๙
ที่ มท ๗๔๙๐๑/๑๕๘ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔
เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลห้วยใหญ่

เรื่องเดิม

ตาม คำสั่งเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ ที่ ๑๒๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

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

ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๒๕๖๐ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ ๔)พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง ตามประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ข้อเสนอแนะ

ด้วยสำนักปลัด เทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จึงขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ ของเทศบาลตำบลห้วยใหญ่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวนริทร พิมพัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด



ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

ไม่เห็นด้วย

(ลงชื่อ)

(นางสาวนิวมล ณรงค์ศรี)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพล ถวิลการ)
ปลัดเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่



นายกเทศมนตรีตำบลห้วยน้ำใหญ่

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ

เพราะ.....

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพล ถวิลการ)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยน้ำใหญ่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงแผนอัตรากำลังครั้งที่ ๑



เทศบาลตำบลห้วยใหญ่
อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

งานกรรเจ้ำหน้าทึ
สำนักปลัดเทศบาล
โทร. ๐๔๒-๐๔๙๙๒๙

คำนำ

ด้วยมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ และตามประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ขึ้น โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ การจัดอัตรากำลังและโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและตามประกาศดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่

เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๗

ภาคผนวก

๑. รายงานการประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑
๒. ประกาศปรับปรุงใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑
๓. ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยใหญ่

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล ตำบลห้วยน้ำใหญ่จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด มุกดาหาร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคตสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและ เลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล

มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหัวานใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหัวานใหญ่ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบกำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลหัวานใหญ่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ไปในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด่วนช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ไปกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ

สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการอละองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ อปท.(ก) และงานเจ้าหน้าที่ใน อปท.(ข) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจำเป็นต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้ ดังนี้

สภาพปัญหาของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

๑.๑ การสาธารณูปโภคยังไม่เพียงพอ

๑.๒ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการผลิตและกักเก็บน้ำ

๑.๓ พื้นที่บางส่วนยังไม่ได้รับการพัฒนา

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาการว่างงาน
- ๒.๒ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๓ ปัญหาการขาดการส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๔ ปัญหาความยากจนและประชาชนมีหนี้สิน
- ๒.๕ ประชาชนมีรายได้น้อย

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ ปัญหาด้านผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๓ ปัญหาด้านผู้สูงอายุ
- ๓.๔ ปัญหาด้านผู้ติดเชื้อ, ผู้พิการ
- ๓.๕ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินน้อย
- ๓.๖ ไม่มีผู้นำประชาคม ประชาคมรวมตัวกันอย่างหลวมๆ

๔. ด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ ประชาชนยังมีปัญหาด้านสุขภาพ
- ๔.๒ ขาดแคลนบุคลากรในการส่งเสริมสุขภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ยังไม่มีพื้นที่สีเขียว หรือสวนสาธารณะ
- ๕.๒ ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

- ๑.๑ ปรับปรุง และพัฒนาการสาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๒ ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ปรับปรุงขยายเขตพื้นที่บริการระบบประปาหมู่บ้านและก่อสร้างประปาหมู่บ้าน
- ๑.๔ มีการวางผังเมือง เพื่อพัฒนาพื้นที่ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้องการให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้
- ๒.๒ ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๒.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๔ จัดหาอาชีพเสริมให้กับประชาชนหลังจากว่างงานจากอาชีพหลัก
- ๒.๕ จัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ หรือรวมกลุ่มเพื่อหาแหล่งเงินทุนนำมาลงทุนเพื่อประกอบ

ต้องการ

อาชีพ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการให้ผู้ด้อยโอกาสมีผู้ดูแล
- ๓.๒ ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุในชุมชน
- ๓.๓ ต้องการให้มีการรณรงค์ให้คนในครอบครัวและชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ
- ๓.๔ ต้องการให้ผู้พิการได้รับเบี้ยยังชีพครบทุกคน
- ๓.๕ จัดอบรมให้ความรู้ในด้านยาเสพติด
- ๓.๖ เพิ่มการตรวจตรา ดูแล ความปลอดภัยให้มากขึ้น
- ๓.๗ จัดตั้งประชาคม และจัดกิจกรรมต่างๆ สร้างความสามัคคี

๔. ด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ในการดูแลสุขภาพ
- ๔.๒ จัดอบรมด้านความรู้ ส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้นำชุมชนและประชาชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ วางผังเมืองเพิ่มพื้นที่สีเขียว และจัดให้มีสวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อน
- ๕.๒ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ จัดกิจกรรม ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หย่อนใจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่มีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ –๒๕๗๙)

ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป) คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ๒ คณะ ได้แก่ (๑) คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูปเพื่อจัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีและ (๒) คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศเพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ (Roadmap) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูปได้ดำเนินการยกร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ตามแนวทางที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยได้มีการนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติที่มาจากหลายภาคส่วน ได้แก่ ภาคราชการ ภาคเอกชน ภาคการเมือง และนักวิชาการ รวมถึงได้พิจารณาข้อคิดเห็นจากสภาปฏิรูปแห่งชาติและความคิดเห็นจากภาคประชาชนมาเป็นข้อมูลในการยกร่างยุทธศาสตร์ชาติด้วยและได้นำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

ในการดำเนินการขั้นต่อไปคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติจะนำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและจะได้มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนก่อนที่จะนำเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติให้ความเห็นชอบกรอบยุทธศาสตร์ชาติมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางในการบริหารประเทศภายในเดือนตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นช่วงเวลาของการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (ตุลาคม ๒๕๕๙-กันยายน ๒๕๖๔) นอกจากนี้หน่วยงานต่างๆได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งเป็นแผนระยะ ๕ ปีมาถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติการระดับกระทรวงและแผนพัฒนารายสาขา

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติอันได้แก่การมีเอกราชอธิปไตยและบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐการดำรงอยู่อย่างมั่นคงยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบการอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น

ยุทธศาสตร์ชาติ ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ และบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) ประกอบไปด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ด้านความมั่นคง
๖. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโรจิสติกส์
๘. ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรม
๙. การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจโดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิต การเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้งองค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุนและส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจประเทศเพื่อนบ้าน

๒. สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา อบรมรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

๓. สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สินและการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

๔. พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน พื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

ทิศทางการพัฒนาภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทบาท/ทิศทางการพัฒนาของภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑. เป็นฐานการผลิตพืชอาหารและพืชพลังงานทดแทนของประเทศ โดยพื้นที่บริเวณตอนกลางและตอนล่างของภาคมีศักยภาพเหมาะสมในการปลูกข้าวคุณภาพสูง โดยเฉพาะข้าวหอมมะลิบริเวณทุ่งกุลาร้องไห้และทุ่งสัมฤทธิ์ ส่วนด้านพืชพลังงานทดแทนควรให้ความสำคัญกับแหล่งผลิตที่อยู่ในบริเวณโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อลดต้นทุนการขนส่ง

๒. เป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและเอทานอลของประเทศ จากวัตถุดิบหลักที่สามารถผลิตได้ในพื้นที่ของภาค

๓. เป็นประตูการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเชื่อมโยงสู่อินโดจีน จากความก้าวหน้าของโครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) และโครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจ อิรวดี เจ้าพระยา แม่โขง (ACMECS) มีความก้าวหน้าทุกสาขา โดยเฉพาะการเชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมและพลังงาน และการทำกรอบความตกลงว่าด้วยการขนส่งสินค้าข้ามแดน และข้อตกลงด้านอื่นๆ

๔. เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางโบราณคดียุคก่อนประวัติศาสตร์ แหล่งท่องเที่ยวอารยธรรมขอมแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรมประเพณี และแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ

แผนพัฒนาจังหวัดมุกดาหาร ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์: เมืองการค้า การเกษตร การท่องเที่ยวชายโขง เชื่อมโยงอาเซียน

เป้าประสงค์

๑. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเน้นการเพิ่มมูลค่าในภาคเกษตร และสนับสนุนภาคการค้าชายแดนอุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว

๒. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างชุมชนให้น่าอยู่ มีความมั่นคง และเป็นธรรม

๓. เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และป้องกันภัยธรรมชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดมุกดาหาร

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับมาตรฐานการเกษตรและต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่า

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ประตูการค้า การลงทุนเชื่อมโยงอาเซียนสู่สากล

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาการท่องเที่ยวตามวิถีชีวิตลุ่มน้ำโขง

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การเสริมสร้างความมั่นคงชายแดน

ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์

๑. ด้านเกษตร: เกษตรมูลค่าสูง - โคเนื้อหนองสูง และข้าวอินทรีย์

๒. ด้านท่องเที่ยว: ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม - ท่องเที่ยวตามวิถีชีวิตลุ่มน้ำโขง

๓. ด้านการค้าการลงทุน: การค้าชายแดน การลงทุน และเขตเศรษฐกิจพิเศษ

๔. ด้านอุตสาหกรรม: อุตสาหกรรมการเกษตร

**วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตจังหวัดมุกดาหาร (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)**

วิสัยทัศน์ “สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจกิจการเกษตรดี มีความมั่นคง ดำรงอยู่คู่การท่องเที่ยวหนึ่งเดียว
การศึกษาดี มีมาตรฐานสากล บูรณาการสู่อาเซียน”

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างเมืองน่าอยู่ ชุมชนปลอดภัย ห่างไกลอบายมุข และยกระดับคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมด้านการเกษตรกรรมและพัฒนากิจการตลาดสินค้าธุรกิจชุมชน
๓. ส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เป็นเมืองเศรษฐกิจพิเศษที่มีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดทั้งสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเอกลักษณ์ประจำจังหวัด
๔. พัฒนาการคมนาคมและระบบสาธารณสุขปโภคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๕. จัดให้มีช่องทางในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
๖. พัฒนาการศึกษาก่อนวัย เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมุกดาหาร

๑. พัฒนาการคมนาคม สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย
๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานบริการด้านไฟฟ้า โทรศัพท์ น้ำประปาอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
๓. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรอย่างพอเพียงและเกิดประโยชน์สูงสุด
๔. ให้บริการด้านการศึกษา การสนับสนุนวัสดุสื่อ-อุปกรณ์พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาเด็กนักเรียน
๕. ส่งเสริมการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๖. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีประวัติศาสตร์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมเด็ก เยาวชน และประชาชน มีความสนใจในด้านกีฬาเพื่อสุขภาพแลนันทนาการ
๘. ส่งเสริมเด็ก เยาวชน สตรีผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๙. บริการด้านสุขภาพอนามัยพื้นฐานที่ดี
๑๐. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในจังหวัดมุกดาหารให้ลดลง
๑๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวจังหวัดมุกดาหารให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น
๑๒. ส่งเสริมการเกษตรและอาชีพแก่ประชาชน
๑๓. พัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) เพื่อนำเข้าสู่ตลาดอาเซียน
๑๔. ปรับปรุงคุณภาพสินค้าทางการเกษตรสู่ตลาดอาเซียน
๑๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์พันพืชรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๑๗. พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานของบุคลากร
๑๘. ส่งเสริมการพัฒนาผังเมืองรวมอย่างเป็นระบบ

๑๙. ส่งเสริมการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒๐. ส่งเสริมองค์กรภาคประชาสังคม
๒๑. ส่งเสริมความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ยุทธศาสตร์ของการพัฒนาของเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่

เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่เป็นองค์กรที่มีบุคลากรมีความรู้ความสามารถ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยให้หลักกฎหมายหลักธรรมาภิบาล หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน การเชื่อมโยง การประสานแผนงาน/โครงการ การบริหารงานที่ควบคู่ไปกับเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์/ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะอย่างทั่วถึงภายใต้ความเป็นกลาง ความเสมอภาค เป็นธรรม และเป็นสังคมแห่งความสุข

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่

“ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาคนสู่สังคมที่น่าอยู่ พื้นฟูสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์

๑. พัฒนา ปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนเพื่อสร้างรายได้อย่างยั่งยืน
๓. พัฒนาสังคม การสังคมสงเคราะห์ การศึกษา การสาธารณสุข และการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน
๔. พัฒนาระบบการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๕. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์ปราศจากมลพิษ
๖. พัฒนาระบบราชการทางสังคมและส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๗. พัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน
๘. รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
๙. พัฒนาให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาด้านแหล่งน้ำและโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาด้านส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและขจัดปัญหาความยากจน
๓. พัฒนาด้านการพัฒนาคน และสังคมให้มีคุณภาพ
๔. พัฒนาด้านการปรับปรุงโครงสร้างของเศรษฐกิจและเกษตรกรรมให้สมดุลสามารถแข่งขันได้
๕. พัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. พัฒนาด้านแหล่งท่องเที่ยว ความร่วมมือทางเศรษฐกิจและประเทศเพื่อนบ้าน

๗. พัฒนาด้านการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. พัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง
๒. กรณีโครงการด้านอื่น ๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำและโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาระบบน้ำประปา ชุดลอกคูคลอง ชุดบำบัดน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน และรางระบายน้ำ
- การพัฒนาระบบจราจร และระบบไฟฟ้า
- สิ่งก่อสร้างเชิงพาณิชย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและขจัดปัญหาความ

ยากจน

เป้าหมาย

- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน เพื่อสร้างรายได้ที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการพัฒนาคน และสังคมให้มีคุณภาพ

เป้าหมาย

- เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
- พัฒนาด้านการศึกษาของเด็กเล็ก และเด็กนักเรียนในระดับการศึกษาภาคบังคับ
- ส่งเสริมสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและ

ผู้ด้อยโอกาส

- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักให้เด็กและเยาวชนได้รับรู้บทบาทของตนเอง
- ป้องกันโรคติดต่อ
- ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- กีฬาและนันทนาการ
- ส่งเสริมสุขภาพ
- เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

เป้าหมาย

- ส่งเสริมประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- การบริหารงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด
- การบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- ป้องกันการบุกรุกทำลายป่า
- จัดสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่
- บำบัดและจัดการขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านแหล่งท่องเที่ยว ความร่วมมือทางเศรษฐกิจและ

ประเทศเพื่อนบ้าน

เป้าหมาย

- พัฒนาและเพิ่มศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวของตำบลห้วยใหญ่

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

เป้าหมาย

- อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ส่งเสริม อนุรักษ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลห้วยใหญ่ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สามารถกำหนดภารกิจของเทศบาล เป็น ๗ ด้าน ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๕) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ
- (๓) การส่งเสริมกีฬา
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

ผู้ด้อยโอกาส

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๓) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรง

มหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

- (๗) การผังเมือง
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๒) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของตำบลห้วยน้ำใหญ่และเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ เป็นการประเมินจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) ของตำบลห้วยน้ำใหญ่ อันเป็นสถานะแวดล้อมภายใน รวมถึงโอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด (Threat) ซึ่งเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้รู้จักตนเอง และรู้จักสภาพแวดล้อมในการบริหารและบริการสาธารณะ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ด้วยระบบ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ในภาพรวม ทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยเทคนิค SWOT analysis ในการวิเคราะห์ มีดังนี้

๑) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
๑.ผู้บริหารมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒.ทำเลที่ตั้งภูมิศาสตร์เหมาะสม สามารถเชื่อมโยงการขนส่งระหว่างอำเภอห้วยน้ำใหญ่/ตำบลปงขาม ตำบลชะโนด/ตำบลทางทรายน้อย/เขตพื้นที่ใกล้เคียง	๑.พื้นที่ตำบลห้วยน้ำใหญ่ค่อนข้างกว้าง การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึง ๒.งบประมาณของ เทศบาล มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ทั่วถึงในระยะเวลาอันสั้น ๓.มีบุคลากรด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat =T)
๑.ได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อบจ.มุกดาหาร กรมชลประทาน สนง.ทรัพยากรบาดาล สนง.ทรัพยากรน้ำ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นต้น	๑. ระเบียบ กฎหมาย วิธีปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลง ๒. สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ ทางภาครัฐทำให้งบประมาณอุดหนุนมีการเปลี่ยนแปลง ๓. การบริหารงานของท้องถิ่นมีความเสี่ยงเนื่องจากการตีความของตัวบทกฎหมายของท้องถิ่นและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินบางครั้งมักจะสวนทางกัน

๒) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
๑. ตำบลห้วยน้ำใหญ่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย ๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและโบราณสถานที่น่าสนใจในพื้นที่	๑. พื้นที่ส่วนใหญ่มีปัญหาความแห้งแล้ง ๒. แหล่งท่องเที่ยวทั้งทางธรรมชาติและโบราณสถานไม่ได้รับการพัฒนาและอนุรักษ์อย่างถูกต้อง

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat =T)
๑. นโยบายภาครัฐมุ่งเน้นด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดที่เน้นการท่องเที่ยวเป็นโอกาสในการพัฒนาท้องถิ่น	๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเริ่มขาดแคลน มีจำนวนจำกัด อีกทั้งถูกทำลายด้วยภัยธรรมชาติและ การกระทำของมนุษย์ ๒. สภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (โลกมีแนวโน้มร้อนขึ้น) ๓. ปัญหาหมอกควันไฟป่า และการลักลอบเผาในที่สาธารณะ

๓) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านสังคม
วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
๑. เป็นชุมชนที่เป็นแบบชนบทดั้งเดิมมีความเป็นเครือญาติและมีความเอื้ออาทรต่อกัน ๒. มีวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นล้านนาที่งดงาม ๓. เป็นพื้นที่ที่ไม่เสี่ยงต่อสาธารณภัย เช่นโคลนถล่ม น้ำท่วมขังในเวลานาน ๔. มีหน่วยบริการรถฉุกเฉินโดยประสานกับรถร่วมเอกชนในพื้นที่ เพื่อบริการเหตุเจ็บป่วย ฉุกเฉิน และอุบัติเหตุต่างๆ	๑. ขาดการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. การย้ายถิ่นของวัยแรงงานทำให้ในชุมชนมีวัยพึ่งพิงเป็นจำนวนมาก ๓. เป็นพื้นที่ที่อาจเกิดโรคระบาดได้ง่ายเนื่องจากการไหลเวียนของประชาชนในพื้นที่ เช่น กลุ่มผู้ขายยาสมุนไพรไปขายในพื้นที่ต่างจังหวัดและอาจเป็นพาหะในการแพร่ระบาดของโรคได้ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดนก มือเท้าปาก ๔. ชุมชนยังขาดความเข้มแข็ง ไม่สามัคคี ๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน ๖. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานยังขาดประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือ ไม่อยู่บนพื้นฐานของความจริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat =T)
๑. มีหน่วยงานให้บริการด้านสุขภาพในพื้นที่ เช่น รพ. รพสต. และ อสม. และคลินิกเอกชน ๒. มีหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่และที่ใกล้เคียงให้การสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น	๑. สถานการณ์โรคระบาด เช่น ไข้เลือดออกไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่

๔) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านเศรษฐกิจ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์ ๒. มีพื้นที่การเกษตรค่อนข้างมาก ๓. กลุ่มอาชีพเกิดขึ้นในชุมชนเช่น กลุ่มแปรรูปปลาน้ำจืด กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ๔. กลุ่มไม้หวาดดอกหญ้า ๕. กลุ่มข้าวฮางอก มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เช่น นักวิชาการเกษตร นักพัฒนาชุมชน	๑. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ๒. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. การเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และไม่ครบวงจร ๔. กลุ่มอาชีพขาดทักษะและมีมือ ๕. วิทยากรงานออกไปทำงานนอกพื้นที่ ๖. ควรส่งเสริมการปลูกพืชการเกษตรที่หลากหลาย

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat =T)
๑. มีหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนด้านอาชีพ เช่น สนง. การเกษตรอำเภอ ปศุสัตว์ สนง. พัฒนาชุมชนอำเภอ ห้วยน้ำใหญ่ เป็นต้น ๒. รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจชุมชน/ครัวเรือน ๓. รายได้และสภาพเศรษฐกิจของตำบลมีแนวโน้มดีขึ้น	๑. ความผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร ๒. ปัญหาเรื่องโรคระบาดในพืช ๓. สถานการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่ทวีความรุนแรงขึ้น ๔. การเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมภาคบริการ ภาคการเกษตร ๕. กระแสโลกาภิวัตน์ ๖. การเมืองระดับชาติไม่ค่อยมั่นคง เกิดการแบ่งแยกแนวคิด ๗. ราคาน้ำมันและค่าพลังงานมีอัตราเพิ่มสูงขึ้น

๕) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร
วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
<p>๑.เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีลักษณะเป็นนิติบุคคล</p> <p>๒.มีความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณ การจัดเก็บรายได้ และยังได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลอีกจำนวนหนึ่ง</p> <p>๓.มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารงานที่ไม่ซับซ้อนทำให้การบริหารงานง่ายและรวดเร็ว</p> <p>๔.การบริหารงานอยู่ในพื้นที่วงจำกัด (ภายในตำบล) และมีระเบียบ กฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๕.การติดต่อสื่อสาร การคมนาคม สะดวกรวดเร็วโดยมีศูนย์วิทยุสื่อสารประสานรับเรื่องราวต่างๆ</p> <p>๖.มีการจัดตั้งศูนย์ฯ ต่าง ๆ ให้บริการ เช่น ศูนย์พัฒนาครอบครัวศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชนตำบลห้วยน้ำใหญ่ เป็นต้น</p>	<p>๑. บุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. การประสานงานระหว่างส่วนราชการทั้งในพื้นที่ตำบล อำเภอและจังหวัด ยังขาดประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.ครุภัณฑ์บางอย่างยังขาดผู้เชี่ยวชาญดูแลโดยเฉพาะ</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat =T)
<p>๑. รัฐมีการกระจายอำนาจ ภารกิจ และบุคลากรสู่ท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีภารกิจที่พร้อมที่จะถ่ายโอนหลายๆอย่างที่จะถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปริมาณมากแต่ภารกิจนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีงบประมาณและทรัพยากรบุคคลในการดำเนินการ</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาด้านบริหารจัดการ

ภารกิจรอง

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

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ ดังนี้

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก
๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำและโครงสร้างพื้นฐาน	- การเศรษฐกิจ	- กองช่าง - กองคลัง
๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและขจัดปัญหาความยากจน	- การเศรษฐกิจ - บริการชุมชนและสังคม	- สำนักปลัด - กองคลัง
๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคนและสังคมให้มีคุณภาพ	- บริหารทั่วไป - บริการชุมชนและสังคม	- กองช่าง - สำนักปลัด - กองคลัง
๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	- การเศรษฐกิจ - บริการชุมชนและสังคม	- กองช่าง - สำนักปลัด - กองคลัง
๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- บริการชุมชนและสังคม	- กองช่าง - สำนักปลัด - กองคลัง
๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านแหล่งท่องเที่ยว ความร่วมมือทางเศรษฐกิจและประเทศเพื่อนบ้าน	- บริการชุมชนและสังคม	- กองช่าง - สำนักปลัด - กองคลัง
๗	ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- บริการชุมชนและสังคม - การเศรษฐกิจ	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลสามัญทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา (รวมพนักงานครูเทศบาล) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทใช้คุณวุฒิ จำนวน ๗ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๘ อัตรา และมีตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ว่าง จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น). จำนวน ๑ อัตรา จากจำนวนทั้งหมด ๕๘ อัตรา ในการปรับปรุงแผนครั้งนี้เป็นการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๙ อัตรา

๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๒๒

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑. งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๕. งานนิติการ</p> <p>๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑. งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <p>๓. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๕. งานนิติการ</p> <p>๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	
<p>๑.๒ ฝ่ายธุรการ</p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒. งานสวัสดิการสังคม</p>	<p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒. งานพัฒนาชุมชน</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๑.งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.งานการเงินและบัญชี</p> <p>๓. งานพัฒนารายได้</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>- งานสาธารณูปโภค</p> <p>- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>- งานผังเมือง</p> <p>- งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานแบบแปลนและก่อสร้าง</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๑.งานสาธารณูปโภค</p> <p>๒.งานธุรการ</p> <p>๓.งานแบบแผนและก่อสร้าง</p>	
	<p>๔.งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

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

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

- วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการ ใน ๑ ปี

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี คือ ๒๓๐ วัน

- เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน คือ ๖ ชั่วโมง

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

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ คือ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงาน หรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการ กำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมา คำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถ คำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เทศบาลตำบลห้วยใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละ ส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม-ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง								
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน(ว่างเดิม)
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				เงินอุดหนุน
๑๙	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๒๐	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๑	นักการภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม-ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๒	คนสวน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานพัสดุ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานจัดเก็บรายได้ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๗	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๓๘	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง								
๓๙	คนงานเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๔๑	พนักงานประปา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานธุรการ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๕๘	๕๙	๕๙	๕๙	+๑	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาด			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
47	หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง)	-	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม
	กองช่าง (05)																		
48	นายช่างโยธา	-	1	1	291,240	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	(24,270)
	ลูกจ้างประจำ																		
49	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ลูกจ้างประจำ																		
50	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ลูกจ้างประจำ																		
51	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
52	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
53	คนงานทั่วไป	-	1	1	120,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(10,000)
	พนักงานจ้าง																		
54	คนงานทั่วไป	-	1	1	120,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(10,000)
	พนักงานจ้าง																		
55	คนงานทั่วไป	-	1	1	120,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(10,000)
	พนักงานจ้าง																		
56	คนงานทั่วไป	-	1	1	120,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(10,000)
	พนักงานจ้าง																		
57	พนักงานประปา	-	1	1	120,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(10,000)
	พนักงานจ้าง																		
58	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานธุรการ	-	1	1	120,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	120,000	120,000	120,000	(10,000)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
59	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเต็ม
(5)	รวม		59	54	10,158,720	366,000	59	59	59	+1	-	-	641,340	301,980	307,860	11,166,060	11,468,040	11,775,900	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,674,909	1,720,206	1,766,385	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															12,840,969	13,188,246	13,542,285	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															35.29	34.52	33.76	

(ลงชื่อ)

(นายฉัตรพล กลวิการ)
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นายฉัตรพล กลวิการ)
ปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน นายกเทศมนตรีตำบลห้วยใหญ่

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาอนุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน $33,000,000 \text{ บาท} = (33,000,000 \times 5\%) + 33,000,000 = 34,650,000$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๓๔,๖๕๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน $34,650,000 \text{ บาท} = (34,650,000 \times 5\%) + 34,650,000 = 36,382,500$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๓๖,๓๘๒,๕๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน $36,382,500 \text{ บาท} = (36,382,500 \times 5\%) + 36,382,500 = 38,201,625$

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

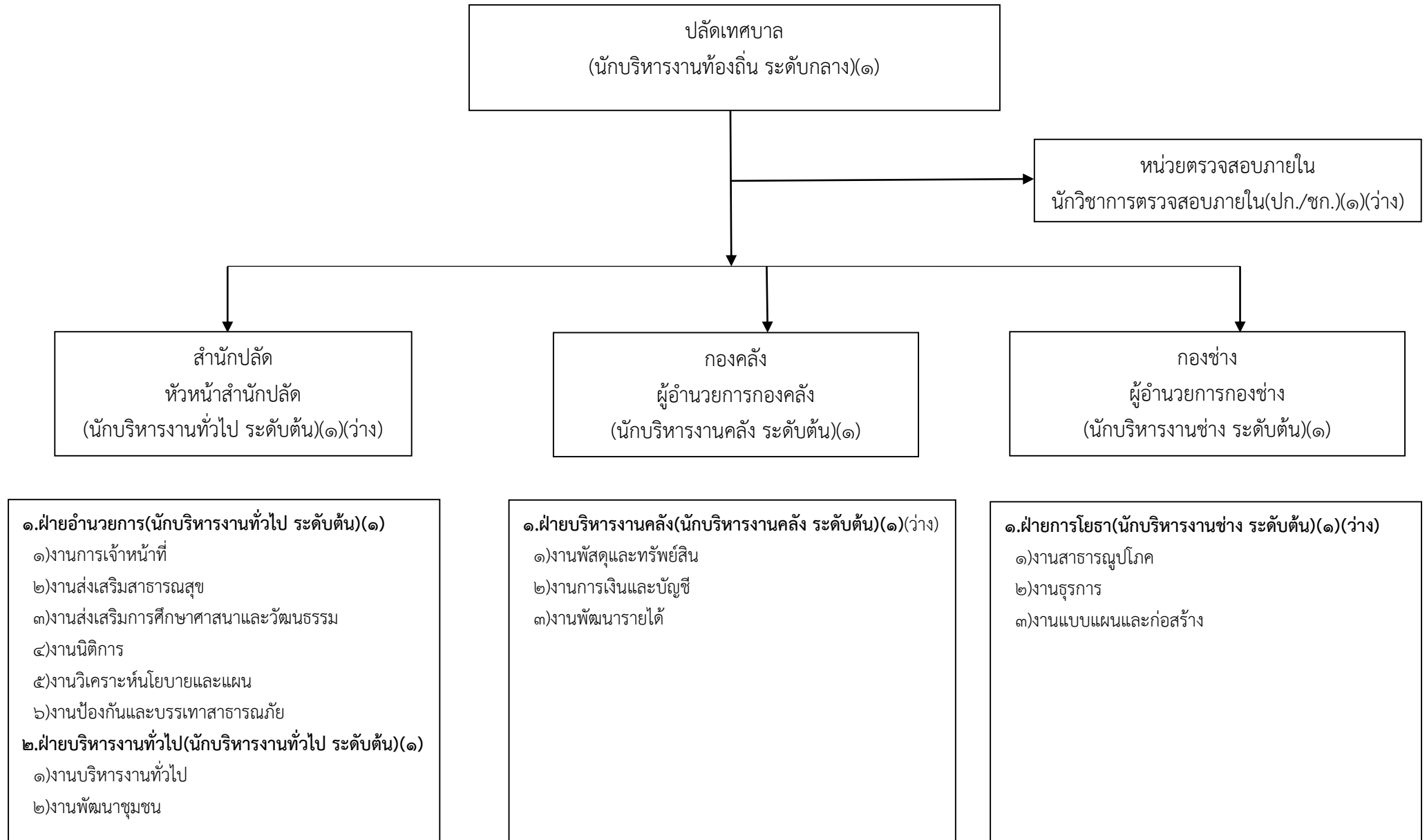
: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

- ข้อมูลช่งเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่งเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่

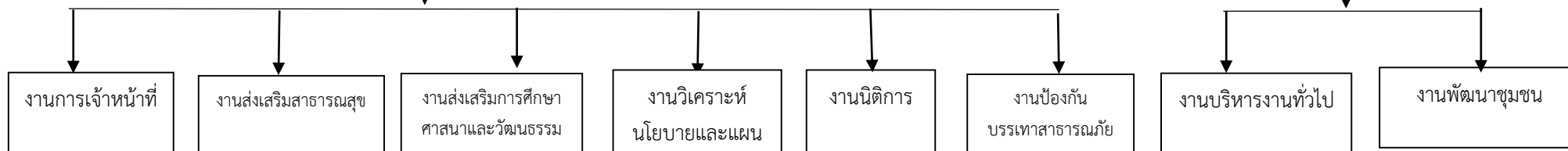


โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)(ว่าง)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



๑.นักทรัพยากรบุคคล
ชำนาญการ(๑)

๑.นักวิชาการสาธารณสุข
ปฏิบัติการ(๑)
๒.คณงานประจำรถขยะ
(พงจ.ทั่วไป (๓))

๑.นักวิชาการศึกษา
ชำนาญการ(๑)
๒.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
(พงจ.ตามภารกิจ (๑))
๓.ครู (ครูชำนาญการ(๔))
๔.ผช.หัวหน้าศพด.
(พงจ.ตามภารกิจ(๑))
๕.ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ตามภารกิจ(๑))
๖.ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ตามภารกิจ(๑)ว่าง)
๗.ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ทั่วไป(๑))

๑.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ชำนาญการ(๑)
๒.ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
(พงจ.ตามภารกิจ(๑))

๑.นิติกร
ชำนาญการ(๑)

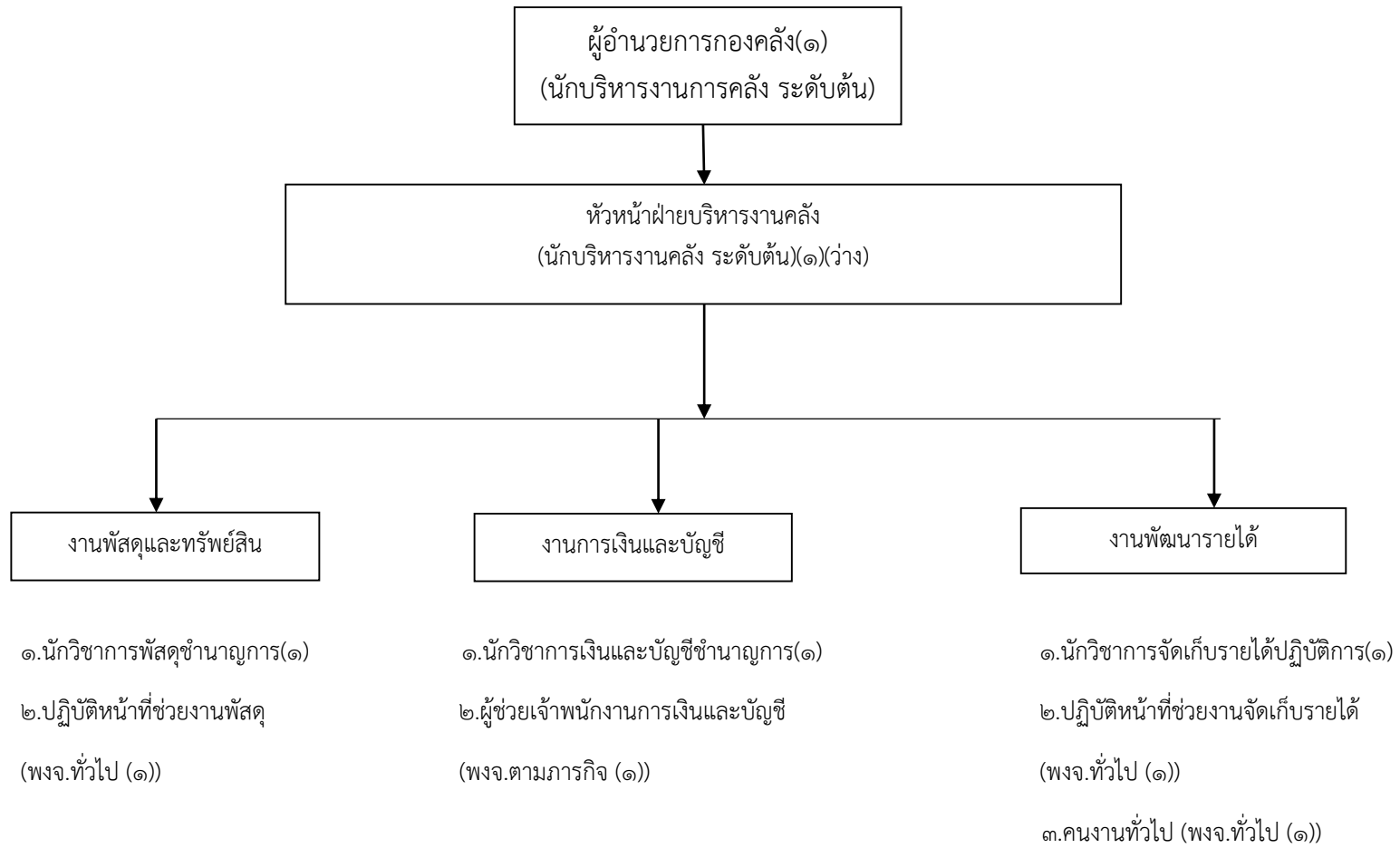
๑.นักป้องกัน
ปฏิบัติการ(๑)
๒.พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ
(พงจ.ทั่วไป (๕))

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
(พงจ.ตามภารกิจ(๑))
๒. คณงานทั่วไป
(พงจ.ทั่วไป (๑))
๓.นักการภารโรง
(พงจ.ทั่วไป (๑))
๔.พนักงานขับรถยนต์
(พงจ.ทั่วไป (๑))
๕. คนสวน
(พงจ.ทั่วไป (๑))

๑.นักพัฒนาชุมชน
ชำนาญการ(๑)
๒.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
(พงจ.ตามภารกิจ (๑))
๓.คณงานทั่วไป
(พงจ.ทั่วไป (๑))

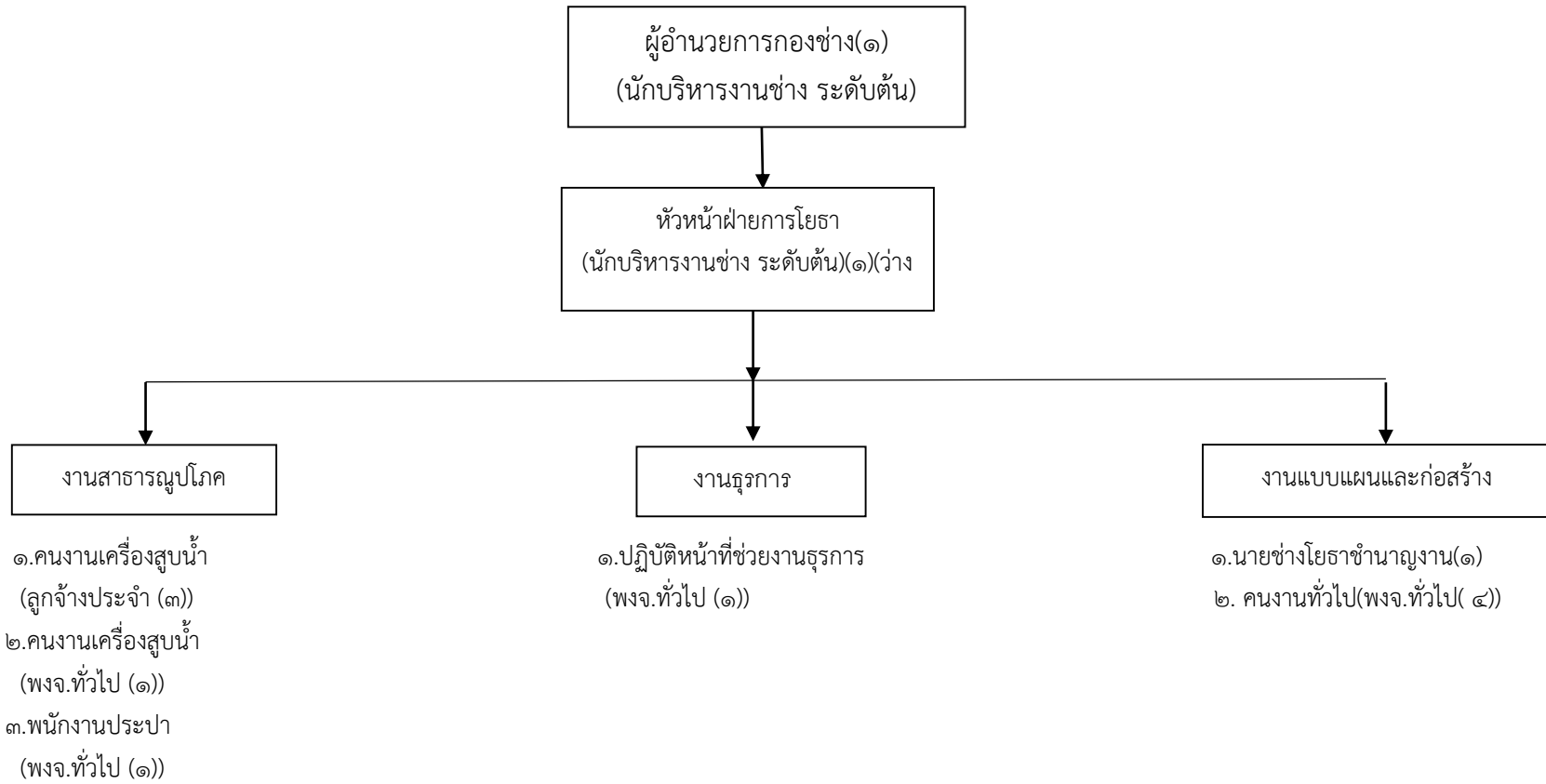
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			สายงานการสอน					พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้าง		รวม	
	ปง	ขง.	อว	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	ครูชก.	ครูชพ	ครูชช.			ครูชชพ.	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน(กรอบ)	-	-	-	๒	๕	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	-	-	๑๐	๔	๗	๑๔	๓๕

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน(กรอบ)	-	-	-	๑	๒	-	-	๒	-	-	-	-	-	๕	๑	๓	๙

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน(กรอบ)	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๓	๓	-	๗	๑๓

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1 นายอิทธิพล ธีรวิการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	43-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	486,720	84,000	84,000	654,720
2			(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(40,560 x 12)	(7,000 x 12)	(7,000 x 12)	
3		43-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	43-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	393,600	42,000	-	(ว่างเดิม)
4			(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500 x 12)		435,600
5 นางสาวนิถมิล ณรงค์ศรี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	43-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	356,160	18,000	-	374,160
6			(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(29,680 x 12)	(1,500 x 12)		
7 นายสันติ ประเกาหัน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	43-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	43-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายธุรการ	ต้น	342,720	18,000	-	360,720
8			(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(28,560 x 12)	(1,500 x 12)		
9 นางสาวนริพร พิมพ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	43-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	43-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	336,360	-	-	336,360
10								(28,030 x 12)			
11 นางสาวนงศพวง พิมพ์ไธรัตน์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	43-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	349,320	-	-	349,320
12								(29,110 x 12)			
13 นางเพ็ญจิตร เมืองโคตร	นิติศาสตรบัณฑิต	43-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	43-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	317,520	-	-	317,520
14								(26,460 x 12)			
15 นางสาววิภากรณ์ น้อยทรง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	43-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปลก.	43-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปลก.	207,480	-	-	207,480
16								(17,290 x 12)			
17 นางสาวสิริภัสชา อีสานี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	43-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	276,960	-	-	276,960
18								(23,080 x 12)			
19 นางสาวอินทรา คำมงคล	ครุศาสตรบัณฑิต	43-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	43-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	323,760	-	-	323,760
20								(26,980 x 12)			
21 นายเกียรติพงษ์ มงคล	รัฐศาสตรบัณฑิต	43-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปลก.	43-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปลก.	218,400	-	-	218,400
22								(18,200 x 12)			
23 นางอนัญญา บุญชาติ	ครุศาสตรบัณฑิต	43-2-016600260	ครู	คศ.2	43-2-016600260	ครู	คศ.2	-	-	-	
24 นางสาวเพียงฤทัย ใจสุข	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-016600261	ครู	คศ.2	43-2-016600261	ครู	คศ.2	-	-	-	
25 นางจินตนา เหลาคำ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-016600262	ครู	คศ.2	43-2-016600262	ครู	คศ.2	-	-	-	
26 นางสาวนิภาพร ใจสุข	ครุศาสตรบัณฑิต	43-2-016600263	ครู	คศ.2	43-2-016600263	ครู	คศ.2	-	-	-	
27 นางจันทิมา อมรสิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	180,000	-	-	180,000
28								(15,000 x 12)			

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
29	นางสาวรัฐดา เมืองโคตร	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	252,480	-	-	252,480
30									(21,040 x 12)			
31	นายไกรลาศ เมืองโคตร	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	213,360	-	-	213,360
32									(17,780 x 12)			
33	นางสาวณิชา บรรจงดิษฐ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	148,680	-	-	148,680
34									(12,390 x 12)			
35	นางรุ่งนภา ศรีสว่าง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	100,320	-	-	100,320
36									(8,360 x 12)			
37			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
38	นางนภัสรจันทรา เมืองโคตร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	14,520	-	-	14,520
39									(1,210 x 12)			
40	นายอภิชัย เมืองโคตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	120,000	-	-	120,000
41									(10,000 x 12)			
42	นายศักดิ์นิรันดร์ สิงห์ภักดิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	120,000	-	-	120,000
43									(10,000 x 12)			
44	นายสนิท ใจช่วง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	120,000	-	-	120,000
45									(10,000 x 12)			
46	นายวุธ จุจาร์ส	ประถมศึกษาปีที่6	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	120,000	-	-	120,000
47									(10,000 x 12)			
48	นายวินิต เมืองโคตร	ประถมศึกษาปีที่6	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	120,000	-	-	120,000
49									(10,000 x 12)			
50	นายณรงค์ ใจช่วง	ประถมศึกษาปีที่6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	120,000	-	-	120,000
51									(10,000 x 12)			
52	นายหนูฮัก เมืองโคตร	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	120,000	-	-	120,000
53									(10,000 x 12)			
54	นายทองใบ ใจช่วง	ประถมศึกษาปีที่6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	120,000	-	-	120,000
55									(10,000 x 12)			

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
56	นางสามัคคี หงษ์ทองแดง		คณบดี			คณบดี					
57			คณบดี			คณบดี					
58	นางสาวอัญชลี ไยหน่าวัง		คณบดี			คณบดี					
59			คณบดี			คณบดี					
60	นายชุมพร เนาคำแพง		คณบดี			คณบดี					
61			คณบดี			คณบดี					
62	นายประไพ ใจสุข		คณบดี			คณบดี					
63			คณบดี			คณบดี					
64	นายอาคเนย์ เมืองโคตร		คณบดี			คณบดี					
65			คณบดี			คณบดี					
66	นางสาวกัญญาณัน ใจช่วง		คณบดี			คณบดี					
67			คณบดี			คณบดี					
68	นางศรีสุดา ดิตดวงพันธ์	43-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	43-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	-	409,320	42,000	-	451,320
69			(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(34,110 x 12)	(3,500 x 12)		
70		43-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	43-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	-	393,600	18,000	-	(ว่างเดิม)
71			(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(1,500 x 12)		411,600
72	นางสาวพัชรินทร์ ไปสงเหลือ	43-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	43-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	349,320	-	-	349,320
73			นักวิชาการเงินและบัญชี			นักวิชาการเงินและบัญชี		(29,110 x 12)			
74	นางสาวรัชณี จันทร์บัว	43-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	43-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	180,720	-	-	180,720
75			นักวิชาการจัดเก็บรายได้			นักวิชาการจัดเก็บรายได้		(15,060 x 12)			
76	นางฉวีพร เพ็ญงาม	43-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	43-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	-	299,640	-	-	299,640
77			นักวิชาการพัสดุ			นักวิชาการพัสดุ		(24,970 x 12)			
78	นางนฤมล หลงมีวงศ์		ปวส.การบัญชี	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	166,920	-	-	166,920
79			ปวส.การบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		(13,910 x 12)			
80	นายสาทิตย์ เผ่าพันธ์		คณบดี			คณบดี					
81			คณบดี			คณบดี		(10,000 x 12)			

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
82 นางสาวนิตยา รักพินิจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานพัสดุ	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานพัสดุ	-	120,000	-	-	120,000
83 นางสาวประทุมวดี เมืองโคตร	อนุปริญญา	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานจัดเก็บรายได้	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานจัดเก็บรายได้	-	(10,000 x 12)	-	-	120,000
84								120,000	-	-	120,000
85								(10,000 x 12)	-	-	
86 นายพรศักดิ์ ตรีโคตร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	43-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	43-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	396,000	42,000	-	438,000
87								(33,000 x 12)	(3,500 x 12)	-	
88		43-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	43-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	-	393,600	18,000	-	(ว่างเดิม)
89								(ค่ากลางเงินเดือน)	(1,500 x 12)	-	411,600
90 นายประวิทย์ เสริมสิริ	เทคโนโลยีบัณฑิต	43-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	43-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	-	291,240	-	-	291,240
91								(24,270 x 12)	-	-	
92 นายกฤษณะ กุลสุทธิ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	-	
93 นายคำพา ทองขันธุ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	-	
94 นายรังสรรค์ ทองสองชั้น	ปวช.	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	-	
95 นายเกรียงไกร เมืองโคตร	ปวช.ช่างยนต์	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	-	
96 นายมานิต นาคถ้ำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	120,000	-	-	120,000
97								(10,000 x 12)	-	-	
98 นายระพีพันธ์ ใจช่วง	ประถมศึกษาปีที่6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	120,000	-	-	120,000
99								(10,000 x 12)	-	-	
100 นายวิทยา เมืองโคตร	ประถมศึกษาปีที่7	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	120,000	-	-	120,000
101								(10,000 x 12)	-	-	
102 นายสมคิด เมืองโคตร	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	120,000	-	-	120,000
103								(10,000 x 12)	-	-	
104 นายธนวัฒน์ ใจช่วง	อนุปริญญา	-	พนักงานประปา	-	-	พนักงานประปา	-	120,000	-	-	120,000
105								(10,000 x 12)	-	-	
106 นางสาวอดิگانต์ กุลสุทธิ	ปวส.การบัญชี	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานธุรการ	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานธุรการ	-	120,000	-	-	120,000
107								(10,000 x 12)	-	-	
108		43-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	43-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกัน ดังนั้นเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่จะใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจของยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบล ห้วยน้ำใหญ่เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ตลอดจนถึงการขอคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งความรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

แนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่
ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ - ๓ ราย	ธันวาคม - เมษายน ของทุกปี มิถุนายน ตุลาคม ของทุกปี	เทศบาล

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๓ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗	หลักสูตรนิติกร	นิติกร จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๘	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๙	หลักสูตรนักป้องกันฯ	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๐	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๒ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๓	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๒ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๕	หลักสูตรนายช่างโยธา	ช่างโยธานายช่างโยธา ๑ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๖	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนายกเทศมนตรี	นายกเทศมนตรี	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี	รองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรเลขานุการสภาฯ/เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภาฯ/เลขานุการนายกฯ	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	หลักสูตรประธานสภาฯ/รองประธานสภาฯ	ประธานสภาฯ/รองประธานสภาฯ จำนวน ๑ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล ๑๒ ราย			✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการ บริหาร	นายกเทศมนตรี/ปลัดเทศบาล	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล จำนวน ๗๔ ราย	✓	✓	✓	ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล จำนวน ๗๔ ราย	✓	✓	✓	เทศบาล
๔	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	ช่างโยธา/นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง จำนวน ๗๔ ราย	✓	✓	✓	เทศบาลหรือหน่วยงานอื่น ๆ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

๑. รายงานการประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑
๒. ประกาศปรับปรุงใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑
๓. ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร โทร ๐-๔๒๐๔-๙๙๒๙
 ที่ มท ๗๔๙๐๑/๑๗๔ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔
 เรื่อง ขอเชิญประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลห้วยใหญ่

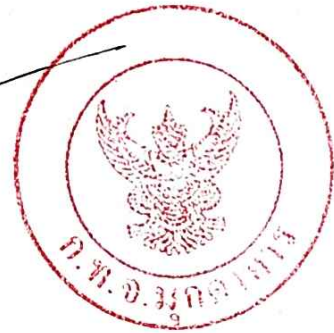
ตาม คำสั่งเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ ที่ ๑๒๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปแล้วนั้น ด้วยมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ ๔)พ.ศ.๒๕๖๔ และตามประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล นั้น

ด้วยสำนักปลัด เทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ ของเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ ในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลห้วยใหญ่

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพล ฤทธิการ)
 ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
 นายกเทศมนตรีตำบลห้วยใหญ่



- รับทราบ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายกเทศมนตรีตำบลห้วยใหญ่	ประธานกรรมการ	-	
๒	นายอิทธิพล ฤทธิการ	กรรมการ		
๓	นายศรีสุดา ดีดวงพันธ์	กรรมการ		
๔	นายพรศักดิ์ ทวีโคตร	กรรมการ		
๕	นางสาวนิธมล ณรงค์ศรี	กรรมการ/เลขานุการ		
๖	นางสาวนริทพร พิมพัง	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่

รายชื่อผู้มาประชุม

๑. นายอิทธิพล	ถวิลการ	ปลัดเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่	ประธานกรรมการ
๒. นายพรศักดิ์	ทวีโคตร	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๓. นางศรีสุดา	ดีดวงพันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวนิถมล	ณรงค์ศรี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ และเลขานุการ
๕. นางสาวนริทพร	พิมพ์ัง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ที่ประชุม โดยมี นายอิทธิพล ถวิลการ ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลห้วยน้ำใหญ่ ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม มีคณะกรรมการจัดทำแผนฯ / เลขานุการ / ผู้ช่วยเลขานุการ รวม ๕ คน

- เมื่อคณะกรรมการมาครบแล้วผมขอเปิดประชุมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

ตามที่เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ ตามคำสั่งที่ ๑๒๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้แต่งตั้งจากหัวหน้าสำนักปลัดและผู้อำนวยการกองทุกกอง ได้พิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ตามหนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

/กำหนดแนวทาง

กำหนดแนวทางดำเนินการในการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- (๑) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- (๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

ประธาน

มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ ๔)พ.ศ.๒๕๖๔ และตามประกาศการกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ซึ่งผมได้รับรายละเอียดเบื้องต้นจากการประชุมคณะกรรมการพนักงานพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ที่ได้เข้าร่วมการประชุมในฐานะตัวแทนของจังหวัดมุกดาหาร แต่ในรายละเอียดขอ มอบให้กับผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงในรายละเอียดของการเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มาประชุมเพื่อปรับปรุงแผนในครั้งนี้ เชิญครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ขอบคุณท่านประธาน นะคะ ขอชี้แจงในรายละเอียดของการเชิญประชุม เพื่อปรับปรุงในครั้งที่ ๑ ดังนี้ นะคะ ด้วยเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ มีโครงสร้างเดิมทั้งหมด ๓ กอง ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลสามัญทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา (รวมพนักงานครูเทศบาล) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทใช้คุณวุฒิ จำนวน ๔ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๘ อัตรา และมีตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ว่าง

จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา และ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น). จำนวน ๑ อัตรา จากจำนวนทั้งหมด ๕๘ อัตรา ในการปรับปรุงแผนครั้งนี้เป็นการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๙ อัตรา และขออนุมัติเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง จากหัวหน้าฝ่ายธุรการ เป็น หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตามระเบียบ/ข้อกฎหมาย **ดังนี้**

เอกสารประกอบ หมายเลข๑

๑. หนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๒๕๖๐ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓
 ๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ ๔)พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
 ๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง ตามประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
- และเอกสารหมายเลข ๒** คือรายละเอียดแบบรายงานขอความเห็นชอบขออนุมัติ ปรับปรุงตำแหน่ง ยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามประกาศ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ลำดับที่	ตำแหน่งเดิม			ตำแหน่งใหม่			หมายเหตุ
	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	
๑.	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สำนักปลัด	๔๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	๒๙,๖๘๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สำนักปลัด	๔๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	๒๙,๖๘๐	เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง
๒.	-	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่	๔๓-๒-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-	ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา

เอกสารหมายเลข ๓ การคิดภาระค่าใช้จ่าย ก่อนขออนุมัติกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ๓๕.๔๕ %

เอกสารหมายเลข ๔ การคิดภาระค่าใช้จ่าย ก่อนหลังขออนุมัติกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ๓๖.๕๗ %

ด้วยการขออนุมัติในการปรับปรุงแผนในครั้งนี้ เพื่อเป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ ๔)พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และ ประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง ตามประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ซึ่งรายละเอียด แสดงตามเอกสารหมายเลข ๕ นะคะ เป็นการแสดงโครงสร้างปัจจุบันและโครงสร้างใหม่คะ

เอกสารหมายเลข ๕ การแสดงโครงสร้าง เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑. งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๕. งานนิติการ</p> <p>๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๒ ฝ่ายธุรการ</p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒. งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>- งานสาธารณูปโภค</p> <p>- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>- งานผังเมือง</p> <p>- งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานแบบแปลนและก่อสร้าง</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑. งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <p>๓. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๕. งานนิติการ</p> <p>๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒. งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานการเงินและบัญชี</p> <p>- งานพัฒนารายได้</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>- งานสาธารณูปโภค</p> <p>- งานธุรการ</p> <p>- งานแบบแปลนและก่อสร้าง</p> <p>๔.งานตรวจสอบภายใน</p>	

ซึ่งตาม โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ จะมีความแตกต่างในชื่องานและฝ่ายในส่วนราชการตามที่ประกาศที่ได้กล่าวอ้างไว้ในเอกสารหมายเลข ที่ ๑ คะ โดยทางจังหวัดได้แจ้งให้นำส่งเข้าคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน วันที่ ๙ เมษายน

๒๕๖๔ เพื่อขอความเห็นชอบในการปรับอัตราค่าจ้าง ครั้ง ๑ (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ในส่วนของ ผู้ช่วยเลขานุการ ก็ขออนุญาตชี้แจงรายละเอียดในการปรับปรุงแผนอัตราครั้งที่ ๑ เพียงเท่านี้ก่อนค่ะ

ประธาน ครั้น ขอบคุณผู้ช่วยเลขานุการ นะครับ จากการทำผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงในรายละเอียด ของการจัดทำแผน มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยอะไรไหมครับ เชิญครับ

หัวหน้าสป. ค่ะดิฉันขอสอบถามกรณีการประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง ตามประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง ตามประกาศการ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จำเป็นที่เราจะต้องกำหนดกองเพิ่มเติมตามประกาศนั้นไหมคะ ในเมื่อภาระ ค่าใช้จ่ายของเทศบาลเราถือว่าสูงมากเลยทีเดียว

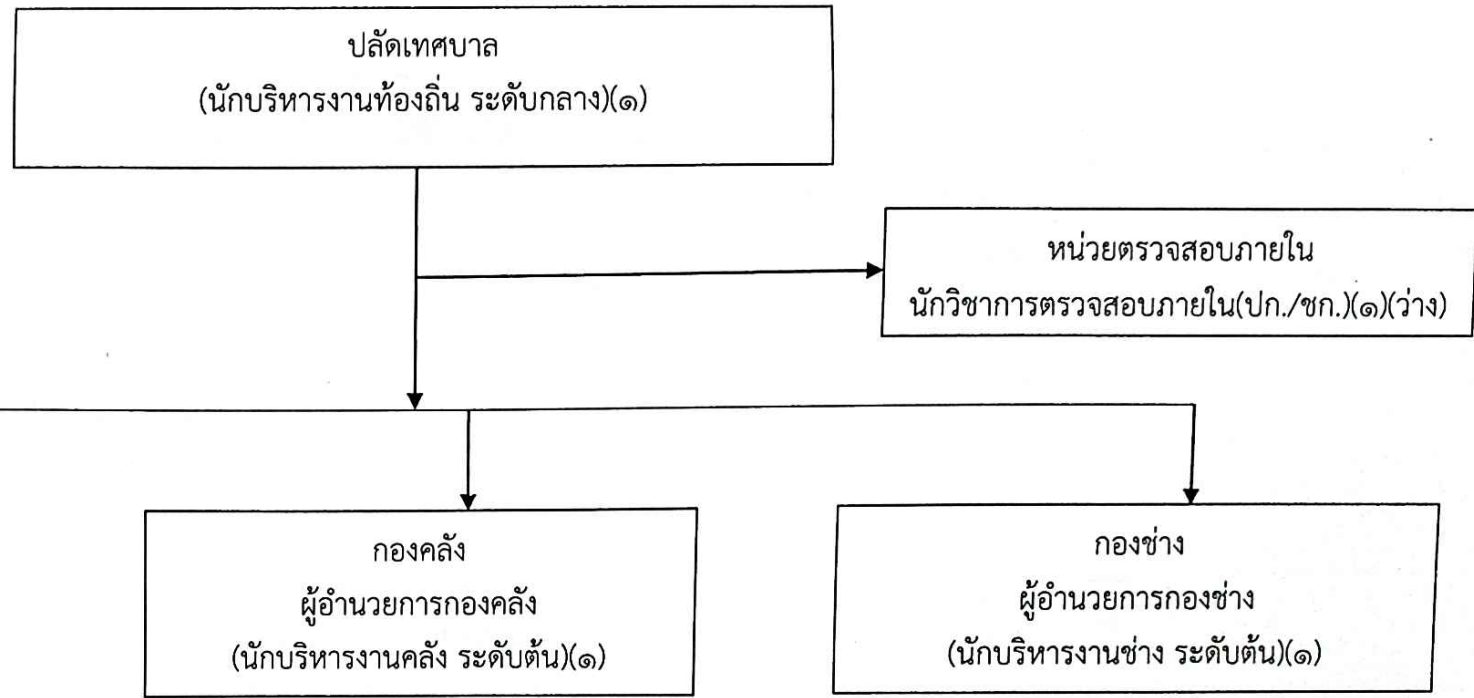
ประธาน ขอบคุณท่านหัวหน้าสำนักปลัด ก็ถือว่าเป็นการปฏิบัติตามประกาศดังกล่าวครับ ซึ่งได้ กำหนดกองที่จำเป็นมา ๘ กองหรือราชการด้วยกัน แต่ด้วยเรามีภาระค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงมาก ผมก็ได้คุยกับนักทรัพยากรบุคคลเบื้องต้นให้เตรียมเอกสาร ว่าเราจะปรับปรุงแผนครั้งที่ ๑ เพียง๒ เรื่องเท่านี้ครับ ในส่วนของการบริหารงานบุคคล ซึ่งก็จะมีระเบียบปรับเปลี่ยนมาอยู่เรื่อยๆครับ มี กรรมการท่านใดจะสอบถามเพิ่มเติมไหมครับ

ผอ.คลัง ค่ะในส่วนงานของกองคลังที่ได้เข้าร่วมการประชุมในการปรับปรุงแผนในครั้งนี้ การเพิ่ม ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน งานอะไรบ้างที่ตำแหน่งนี้จะเข้ามาตรวจสอบ และตรวจสอบส่วน ไหนบ้างคะ เพราะเทศบาลเราก็ไม่เคยมีตำแหน่งนี้มาก่อนคะ

ผู้ช่วยเลขานุการ ขอบคุณคะท่าน ผอ.กองคลัง ในลักษณะของการประจำตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ก็คงต้องตรวจทุกอย่างตามตำแหน่งเขาเลยนะค่ะ ซึ่งรายละเอียดในลักษณะการปฏิบัติหน้า ดังนี้คะ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ หน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุใน คลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของ ทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงาน ตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้ จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของ ผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การ พักติ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และ นโยบาย ของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการ ควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตราการการ ควบคุมภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ประธาน ขอบคุณผู้ช่วยเลขานุการครับ มีคณะกรรมการท่านใดสงสัยเพิ่มเติมไหมครับ ถ้าไม่มีผมขอ มติในที่ประชุม ในการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ครั้ง ๑ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่



- ฝ่ายผู้อำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)
 - งานเจ้าหน้าที่
 - งานส่งเสริมสาธารณสุข
 - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
 - งานนิติการ
 - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)
 - งานบริหารงานทั่วไป
 - งานพัฒนาชุมชน

- ฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)(๑)(ว่าง)
 - งานพัสดุและทรัพย์สิน
 - งานการเงินและบัญชี
 - งานพัฒนารายได้



- ฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)(ว่าง)
 - งานสาธารณูปโภค
 - งานธุรการ
 - งานแบบแผนและก่อสร้าง

๑. หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๔๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็น หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สำนักปลัด ๔๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓


๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๔๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม


ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบ- ตามที่เสนอมา


ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวนริทพร พิมพัง)
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวนิถมล ณรงค์ศรี)
กรรมการและเลขานุการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายอิทธิพล ถวิลการ)
ประธานกรรมการฯ





ประกาศเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ ๔)พ.ศ.๒๕๖๔ ตามประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงเห็นควรแก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑.	<u>สำนักปลัด</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๔๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓)	๑	
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๔๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่	๑	ว่างเดิม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพล ฤทธิการ)
ปลัดเทศบาล รักษาการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยน้ำใหญ่



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลว. ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลว. ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ที่กำหนดขึ้นใหม่

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ ตามเงื่อนไขของเทศบาลประเภทสามัญ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ ประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. ให้เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ มีกอง สำนักและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๓.๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- ๓.๑.๑.๑. งานการเจ้าหน้าที่
- ๓.๑.๑.๒. งานส่งเสริมสาธารณสุข
- ๓.๑.๑.๓. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓.๑.๑.๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.๑.๑.๕. งานนิติการ
- ๓.๑.๑.๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- ๓.๑.๒.๑. งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๑.๒.๒. งานพัฒนาชุมชน

๓.๒ กองคลัง

๓.๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- ๓.๒.๑.๑. งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๓.๒.๑.๒. งานการเงินและบัญชี
- ๓.๒.๑.๓. งานพัฒนารายได้

๓.๓. กองช่าง

๓.๓.๑ ฝ่ายการโยธา

๓.๓.๑.๑. งานสาธารณูปโภค

๓.๓.๑.๒. งานธุรการ

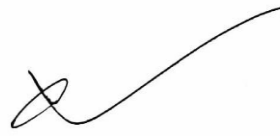
๓.๓.๑.๓. งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)



(นายอิทธิพล ถวิลการ)

ปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยน้ำใหญ่