

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลนครขอนแก่น  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)



ประกาศเทศบาลนครขอนแก่น  
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลนครขอนแก่น

\*\*\*\*\*

ด้วย ก.ณ. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดเทศบาล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขเป็นไปตามประเภทเทศบาล คือ ประเภทสามัญ และประเภทพิเศษ ซึ่งแบ่งเป็น ๔ ระดับ คือ เทศบาลประเภทสามัญ เทศบาลสามัญ ระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ และเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติ ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ กำหนดให้เทศบาลนครขอนแก่น เป็นเทศบาลประเภทพิเศษ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทเทศบาลแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๙

(นายธีระศักดิ์ ชีฆายุพันธุ์)  
นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น



ประกาศเทศบาลนครขอนแก่น  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๕๙

\*\*\*\*\*

โดยที่ ก.ถ. และ ก.ท. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซี เป็นระบบแท่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติ ก.ท.จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลนครขอนแก่น เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๕๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๙

(นายธีระศักดิ์ ชีมายุพันธ์)  
นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐  
เทศบาลนครขอนแก่น  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.ท. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ประมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลจะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการเทศบาล พิจารณาความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลนครขอนแก่นจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลนครขอนแก่นมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลนครขอนแก่นมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครขอนแก่น

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลนครขอนแก่นสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลนครขอนแก่นสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลนครขอนแก่น กำหนดไว้ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลนครขอนแก่น ตามกฎหมาย จัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลนครขอนแก่น

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ตัวชี้วัด KPI ที่กำหนด

### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ก. สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในที่สาธารณะมีไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาการคมนาคมขนส่งไม่สะดวกเนื่องจากถนนแคบ สภาพถนนชำรุด เสียหาย
- ปัญหาน้ำท่วมขัง

๔.๒) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยไม่มีระบบกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- ปัญหามลภาวะด้านเสียงของสถานประกอบการที่อยู่ใกล้กับที่อยู่อาศัยของชุมชน
- ปัญหาด้านมลพิษทางอากาศ

- ๔.๓) ปัญหาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ขาดคนร่วมอนุรักษ์สืบทอด ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๔) ปัญหาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ปัญหาด้านการจัดการทุนการศึกษาและวัสดุการเรียนให้กับเด็กน้อยผู้ด้อยโอกาส
- ไม่เพียงพอ
- ปัญหารายได้ของประชาชนที่ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
  - ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน
  - ปัญหาการขาดทักษะในการพัฒนาฝีมือในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาหนี้สินนอกระบบ
  - ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
  - ปัญหาด้านที่อยู่อาศัยแออัด/ไม่มีบ้านเป็นของตัวเอง
  - ปัญหาคนว่างงาน/ไม่มีที่ดินทำกิน

๔.๕) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

- ปัญหาสถานที่ทำงานและสถานที่จอดรถภายในหน่วยงานไม่เพียงพอต่อการให้บริการ
  - ปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่เพียงพอและมีคุณภาพต่อการดำเนินงานตามภารกิจ
  - ปัญหาด้านการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- ทางธุรกิจ
- ปัญหาด้านการขาดแคลนข้อมูลข่าวสารและการจัดระบบข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ได้
- อย่างมีประสิทธิภาพ
- ปัญหาระเบียบ กฎหมายที่ล้าหลังและไม่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ทำให้หน่วยงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

๔.๖) ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน และสังคม

- ปัญหายาเสพติดและติดเกมส์ของเยาวชนในชุมชน
  - ปัญหาความขัดแย้งภายในชุมชน
  - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน อันเนื่องมาจากปัญหาเศรษฐกิจในปัจจุบัน
- ปัญหารถโดยสารประจำทางที่ไม่มีการจัดระเบียบในการวิ่งอาจเกิดอันตรายกับประชาชน
  - ปัญหาสุนัขจรจัดมีมากในชุมชน
  - ปัญหาการตั้งวางสินค้าบนทางเท้า

ข. สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๗) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการกระแสไฟฟ้าและแสงสว่างในที่และทางสาธารณะให้ทั่วถึง
- ต้องการให้ระบบคมนาคมขนส่งมีความคล่องตัว สะดวกรวดเร็ว
- ต้องการให้แก้ไขระบบการจัดการน้ำท่วม

๔.๘) ความต้องการด้านสิ่งแวดล้อม

- ต้องการให้มีการกำจัดขยะมูลฝอย ให้เป็นระบบและถูกสุขลักษณะ
- ต้องการให้มีระบบการจัดการมลภาวะด้านเสียงของสถานประกอบการ
- ต้องการให้กำจัดปัญหาด้านฝุ่นละออง

๔.๙) ความต้องการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ต้องการสืบทอด ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑๐) ความต้องการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ต้องการทุนการศึกษาและวัสดุการเรียนให้กับเด็กผู้ด้อยโอกาสให้เพียงพอ
- ต้องการให้ประชาชนมีรายได้พอเพียงกับรายจ่าย
- ต้องการให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี
- ต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะคติในการ พัฒนาฝีมือประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน
- ต้องการให้ประชาชนปลอดภัยจากหนี้สินนอกระบบ
- ต้องการให้ราคาสินค้าผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
- ต้องการให้ประชาชนมรที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง
- ต้องการให้ประชาชนมีงานทำ และมีที่ดินทำกิน
- ต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประชาชน

๔.๑๑) ความต้องการด้านบริหารจัดการ

- ต้องการให้เทศบาลนครขอนแก่นมีอาคารสำนักงานและที่จอดรถให้เพียงพอ
- ต้องการให้มีบุคลากรในการบริการเพียงพอและมีคุณภาพต่องานตามภารกิจ
- ต้องการเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้เพียงพอกับบุคลากร
- ต้องการมีข้อมูลและการจัดระบบข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ต้องการระเบียบ กฎหมายที่เหมาะสมและสอดคล้องเองกับการดำเนินงานของท้องถิ่น

๔.๑๒) ความต้องการด้านจัดระเบียบสังคม และชุมชน

- ต้องการให้มีการป้องกันยาเสพติดและการติดเกมส์ของเยาวชนในชุมชน
- ต้องการให้เกิดความรักและสามัคคีในชุมชน
- ต้องการให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอัน

เนื่องมาจากปัญหาเศรษฐกิจในปัจจุบัน

- ต้องการให้มีการจัดระเบียบ รถโดยสารประจำทาง เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิด

ขึ้นกับประชาชน

- ต้องการให้มีการจัดการกับสุนัขจรจัดในชุมชน
- ต้องการให้มีการจัดระเบียบการตั้งวางการจำหน่ายสินค้าบนทางเท้า

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครขอนแก่น

เทศบาลนครขอนแก่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบก
- (๒) การขนส่งมวลชน
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาด ทำเทียบเรือและท่าข้าม
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๒) การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทกกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การบำบัดน้ำเสีย



- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมและบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา
- (๔) การทำนุบำรุงศาสนา

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลนครขอนแก่นจะดำเนินการ

เทศบาลนครขอนแก่น วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่แล้ว พิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

### ภารกิจหลัก

- ๑. การจัดทำมีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- ๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๓. การสาธารณูปการ
- ๔. การให้ราษฎรได้รับการฝึกอบรม
- ๕. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๘. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร การส่งเสริมอาชีพและการประกอบอาชีพ
- ๑๐. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๑๑. การบำรุงรักษา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๑๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

### ภารกิจรอง

- ๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๒. การจัดทำมีและบำรุงไฟฟ้าและแสงสว่าง
- ๓. การจัดทำมีและบำรุงรักษาสถานที่พิทักษ์คนเจ็บไข้
- ๔. การสังคมสงเคราะห์
- ๕. การส่งเสริมกีฬา
- ๖. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๗. การผังเมือง การควบคุมอาคาร
- ๘. การดูแลที่สาธารณะ

๙. การให้มีตลาด ท่าเรือเทียบข้าม ท่าข้ามและที่จอดรถ
๑๐. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๑. เทศพาณิชย์
๑๒. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลนครขอนแก่น กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนออกเป็น ๕ สำนักกอง ๒ กอง ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล สำนักการคลัง สำนักการช่าง สำนักการศึกษา สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักสวัสดิการสังคม กองวิชาการและแผนงาน และหน่วยงานตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑,๗๒๕ อัตรา เนื่องจากปัจจุบัน ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เป็นปัญหาสำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตระหนัก และมีวินัยด้านการคลังตั้งนั้น เพื่อเป็นการควบคุมควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด จึงเน้นการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน เพิ่มเทคโนโลยี ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

**หัวหน้าสถานกบลดเทศบาล  
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง**

**ฝ่ายอำนวยการ  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

1. งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. งานการท่องเที่ยวและวิเทศสัมพันธ์
3. งานแผนและงบประมาณ

**ฝ่ายปกครอง  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

1. งานเทศกิจ
2. งานควบคุมการจราจร
3. งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

**ฝ่ายการประชุมและกิจการสภา นัก  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

1. งานการประชุม
2. งานส่งเสริมกิจการสภา

**ฝ่ายบริหารงานทั่วไป  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

1. งานธุรการ
2. งานสารบรรณ
3. งานเลขานุการผู้บริหาร

**ฝ่ายทะเบียนราษฎร  
และบัตรประจำตัวประชาชน  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

1. งานทะเบียนราษฎร 1
2. งานทะเบียนราษฎร 2
3. งานทะเบียนราษฎร 3
4. งานส่งเสริมการเลือกตั้งและศูนย์บริการร่วม

**ฝ่ายส่งเสริมระบบการขนส่ง  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

1. งานแผนระบบการขนส่ง
2. งานการเงินและบัญชี
3. งานสถานีขนส่งผู้โดยสาร
4. งานสถานีขนส่งผู้โดยสารปรับอากาศ

**ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

1. งานแผนป้องกันภัย
2. งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
3. งานระบบความปลอดภัย
4. งานกู้ภัยและบรรเทาภัย
5. งานสถานีดับเพลิงบึงทุ่งสร้าง
6. งานสถานีดับเพลิงศรีจันทร์
7. งานฝึกอบรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
8. งานสถานีดับเพลิงเมืองเก่า
9. งานสถานีดับเพลิงหนองแวงตราขู
10. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชน

**ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วม  
และกระจายอำนาจ  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

1. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วม
2. งานกระจายอำนาจ
3. งานรับฟังความคิดเห็น

**ฝ่ายสำนักงานเลขานุการนายกเทศมนตรี  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

1. งานสำนักงานนายกเทศมนตรี
2. งานรับเรื่องร้องเรียน

## อัตรากำลังพนักงานเทศบาล

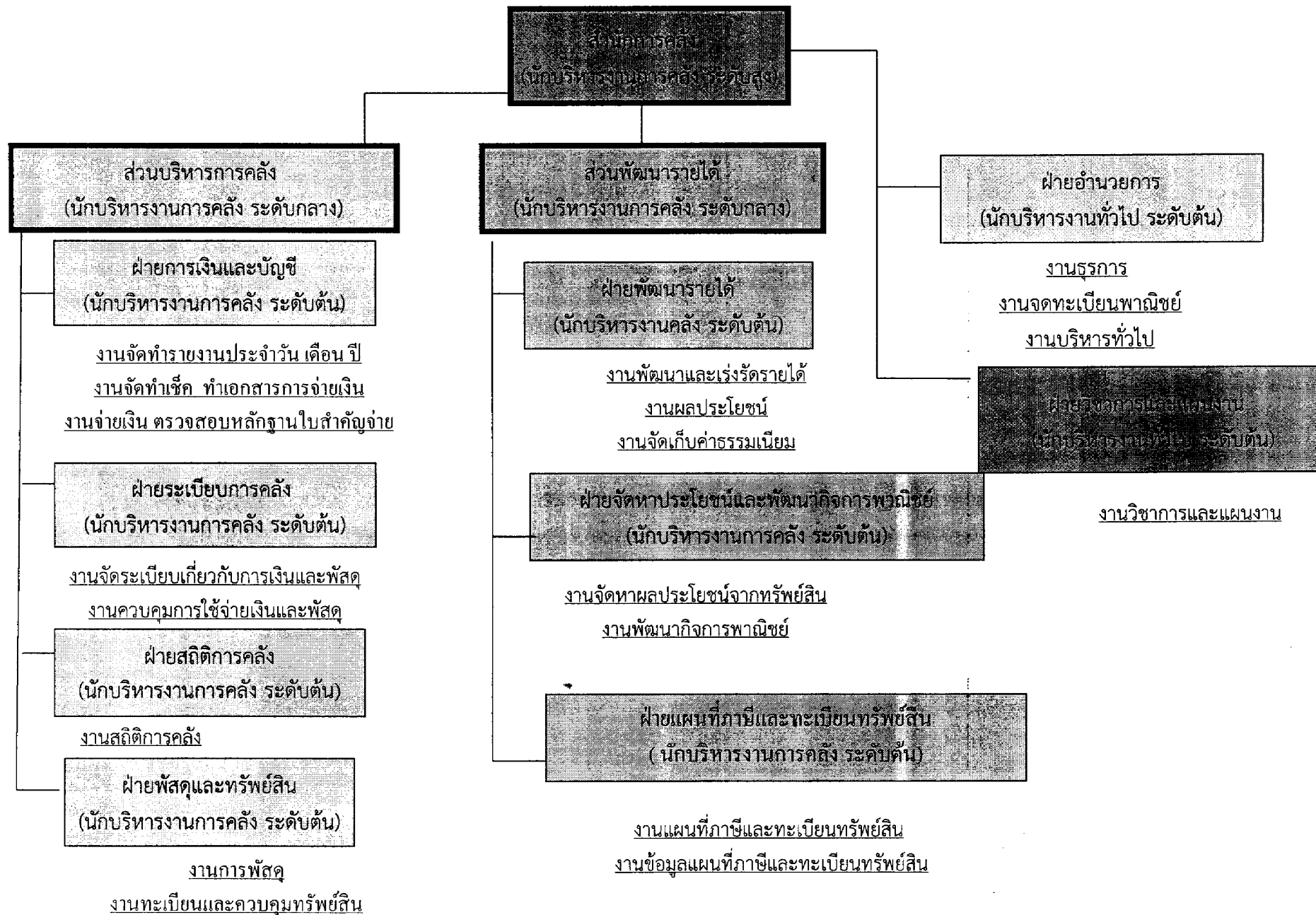
### ประเภทบริหารท้องถิ่น

ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	รวม
จำนวน	-	๒	๒	๔

## อัตรากำลังพนักงานเทศบาลหน่วยงานตรวจสอบภายใน

### ประเภทวิชาการ

ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	๑



ส่วนบริหารการคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับสูง)

ส่วนบริหารการคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)

ส่วนพัฒนารายได้  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)

ฝ่ายอำนวยการ  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ฝ่ายการเงินและบัญชี  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

ฝ่ายพัฒนารายได้  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานธุรการ  
งานจดทะเบียนพาณิชย์  
งานบริหารทั่วไป

งานจัดทำรายงานประจำวัน เดือน ปี  
งานจัดทำเช็ค ทำเอกสารการจ่ายเงิน  
งานจ่ายเงิน ตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญจ่าย

งานพัฒนาและเร่งรัดรายได้  
งานผลประโยชน์  
งานจัดเก็บค่าธรรมเนียม

ฝ่ายจัดการเอกสารและแฟ้มงาน  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ฝ่ายระเบียบการคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

ฝ่ายจัดหาประโยชน์และพัฒนากิจการพาณิชย์  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานวิชาการและแผนงาน

งานจัดระเบียบเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ  
งานควบคุมการใช้จ่ายเงินและพัสดุ

งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน  
งานพัฒนากิจการพาณิชย์

ฝ่ายสถิติการคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานสถิติการคลัง

ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน  
งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

งานการพัสดุ  
งานทะเบียนและควบคุมทรัพย์สิน

## อัตรากำลังพนักงานเทศบาลสำนักการคลัง

### ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	รวม
จำนวน	๙	๒	๑	๑๒

### ประเภทวิชาการ

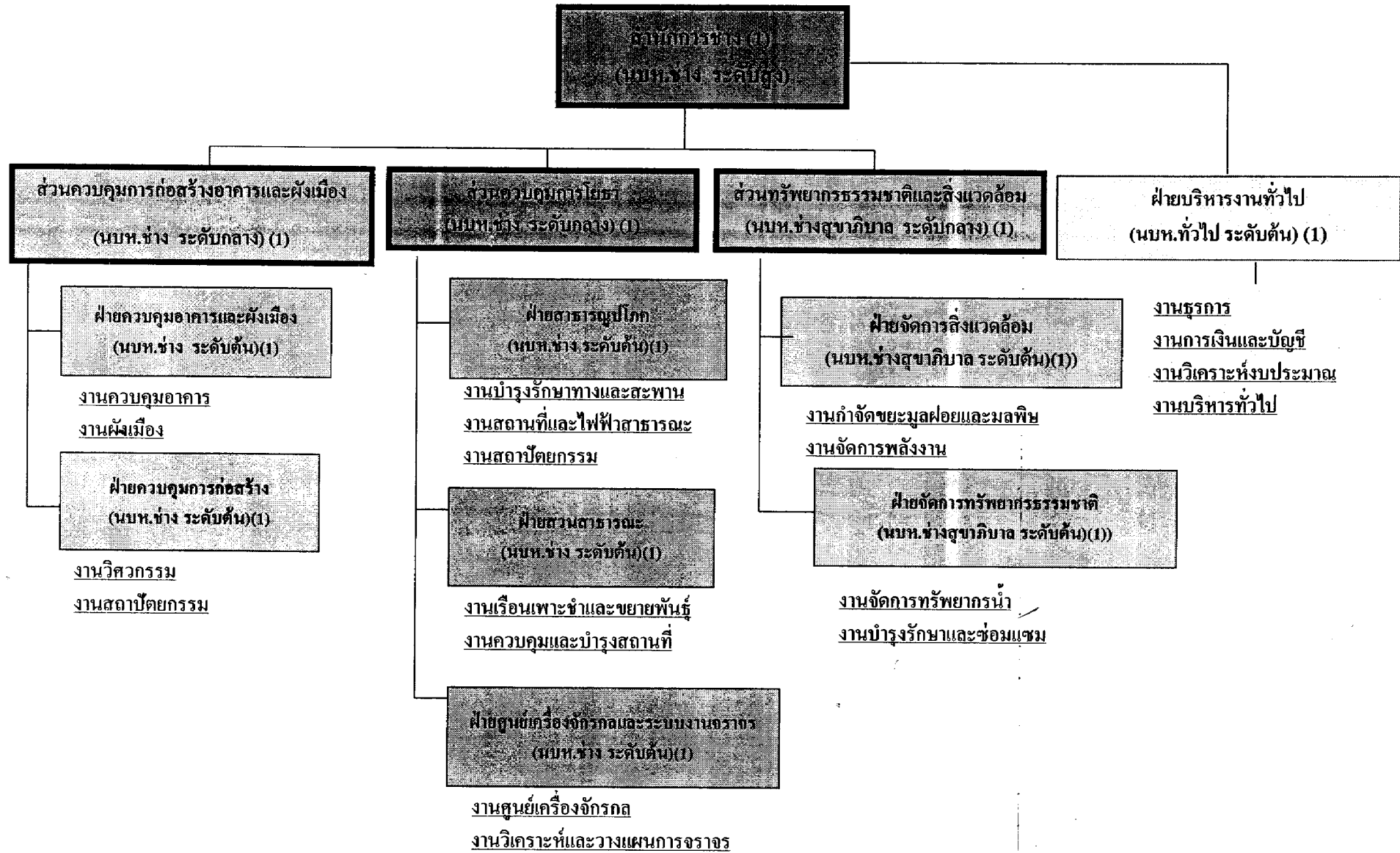
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม
จำนวน	๑๒	๙			๒๑

### ประเภททั่วไป

ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	รวม
จำนวน	๙	๘	-	๑๗

### ลูกจ้างประจำ

กลุ่มงาน	บริการพื้นฐาน	สนับสนุน	ช่าง	รวม
จำนวน	-	-	-	-



## อัตรากำลังพนักงานเทศบาลสำนักงานช่าง

### ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	รวม
จำนวน	๘	๓	๑	๑๒

### ประเภทวิชาการ

ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม
จำนวน	๑๑	๑๐	๑	-	๒๒

### ประเภททั่วไป

ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	รวม
จำนวน	๑๓	๑๓	๖	๓๒

### ลูกจ้างประจำ

กลุ่มงาน	บริการพื้นฐาน	สนับสนุน	ช่าง	รวม
จำนวน	๒	๓	๒	๗



สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุขอำนาจการท้องถิ่นระดับสูง)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป  
(นบพ.สาธารณสุข  
อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)

- 1. งานธุรการ
- 2. งานการเงินและบัญชี
- 3. งานวิชาการและแผนงาน

ส่วนส่งเสริมการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุข อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง)

ส่วนบริการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุข อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง)

ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ  
(นบพ.สาธารณสุข อำนาจการ  
ท้องถิ่นระดับต้น)

- 1. งานส่งเสริมสุขภาพ
- 2. งานสาธารณสุขชุมชน
- 3. งานฟื้นฟูสุขภาพ

ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค  
(นบพ.สาธารณสุข อำนาจการ  
ท้องถิ่นระดับต้น)

- 1. งานป้องกันโรคติดต่อ
- 2. งานควบคุมโรคติดต่อ
- 3. งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด

ฝ่ายสุขภาพियो  
(นบพ.สาธารณสุข  
อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)

- 1. งานสุขภาพियोสถานประกอบการ
- 2. งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- 3. งานควบคุมมลพิษและเหตุรำคาญ

ฝ่ายส่งเสริมอาหารปลอดภัย  
(นบพ.สาธารณสุข  
อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)

- 1. งานสุขภาพियोอาหาร
- 2. งานสัตวแพทย์
- 3. งานสุขภาพियोตลาดสด

ฝ่ายพัฒนารายได้และการมีส่วนร่วม  
ด้านสิ่งแวดล้อม  
(นบพ.สาธารณสุข อำนาจการ  
ท้องถิ่นระดับต้น)

- 1. งานพัฒนารายได้และการมีส่วนร่วม  
ด้านสิ่งแวดล้อม
- 2. งานพัฒนาระบบของเสียอันตราย  
และสิ่งปฏิกูล
- 3. งานลดปริมาณขยะ

ฝ่ายบริการสิ่งแวดล้อม  
(นบพ.สาธารณสุข อำนาจการ  
ท้องถิ่นระดับต้น)

- 1. งานบริการรักษาความสะอาดและสถานีขนถ่าย
- 2. งานพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย

ฝ่ายบริการสาธารณสุข  
(นบพ.สาธารณสุข  
อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)

- 1. งานศูนย์บริการสาธารณสุข 1
- 2. งานศูนย์บริการสาธารณสุข 3
- 3. งานศูนย์บริการสาธารณสุข 5 4.
- งานทันตสาธารณสุข
- 5. งานเภสัชกรรม

## อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำสำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

### ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	รวม
จำนวน	1	2	8	11

### ประเภทวิชาการ

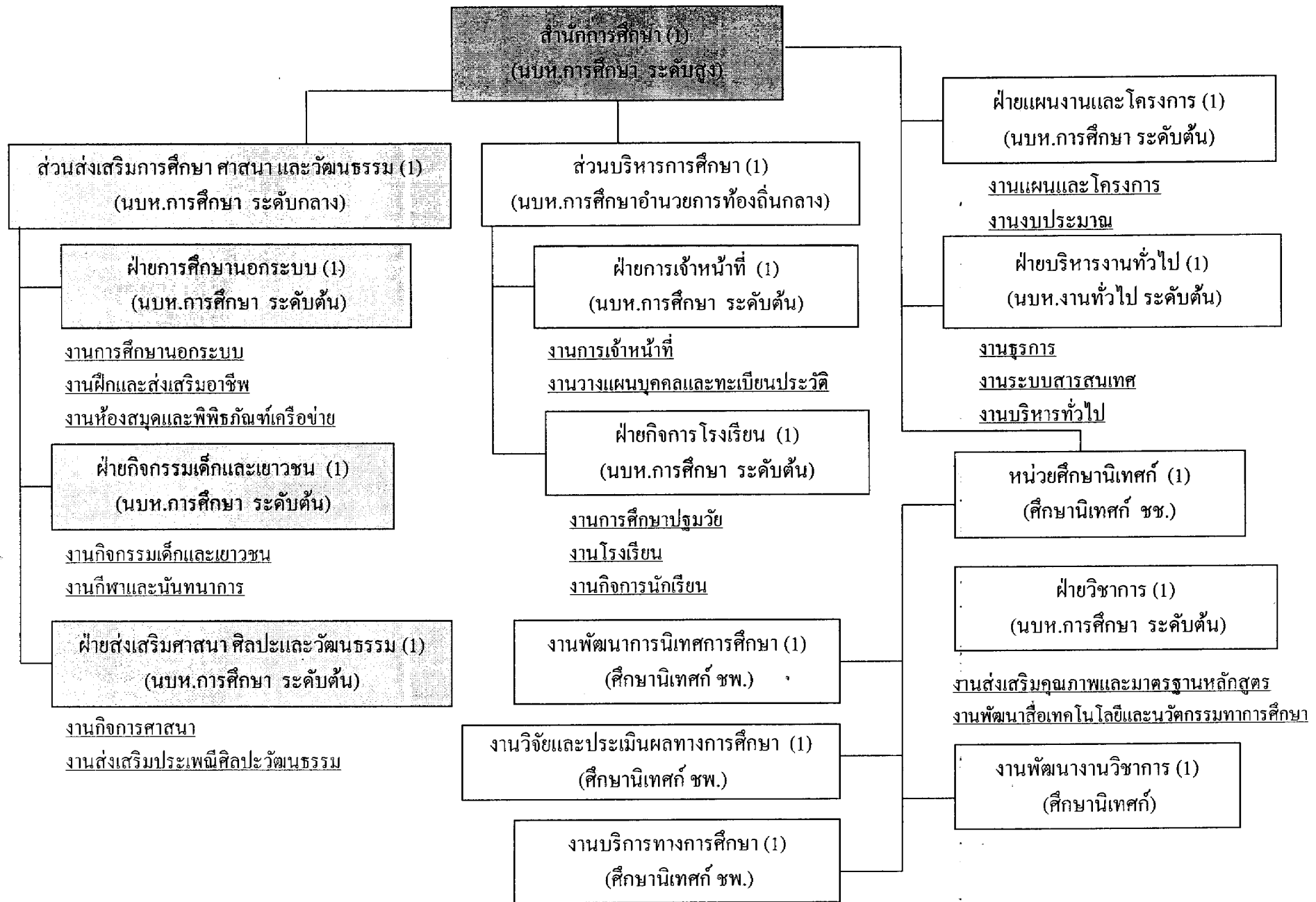
ระดับ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	รวม
จำนวน	6	16	11	6	39

### ประเภททั่วไป

ระดับ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	รวม
จำนวน	1	6	1	2	39

### อัตรากำลังลูกจ้างประจำ

ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ธุรการ	หัวหน้าหมวดรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	พนค.ขับเครื่องจักรขนาดกลาง	รวม
จำนวน	2	-	1	2	5



## อัตรากำลังพนักงานเทศบาลสำนักการศึกษา

### ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	รวม
จำนวน	๘	๒	๑	๑๑

### ประเภทวิชาการ

ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม
จำนวน	๑๕	๕	๓	๑	๒๔

### ประเภททั่วไป

ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	รวม
จำนวน	๑	๕	-	๖

### ลูกจ้างประจำ

กลุ่มงาน	บริการพื้นฐาน	สนับสนุน	ช่าง	รวม
จำนวน	-	-	-	-

ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับสูง)

ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาสังคม

งานส่งเสริมและป้องกันสังคม

ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)

ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)

ฝ่ายสังคมสงเคราะห์  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

ฝ่ายส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) กง

1. งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม
2. งานส่งเสริมกิจการสตรี เด็ก และเยาวชน

1. งานจัดระเบียบชุมชน สถิติ ข้อมูล วิจัยและการพัฒนา
2. งานแก้ไขปัญหาความยากจน
3. งานส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

ฝ่ายพัฒนาชุมชน  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

1. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชน
2. งานมวลชน

1. งานพัฒนาชุมชน
2. งานชุมชนเมือง

ฝ่ายส่งเสริมความเข้มแข็งภาคประชาชน  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) กง

3. งานส่งเสริมการกระจายอำนาจและประชาคม
4. งานเสริมสร้างความเข้มแข็งและแก้ไขปัญหาสังคม

## อัตรากำลังพนักงานเทศบาลสำนักสวัสดิการสังคม

### ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	รวม
จำนวน	๕	๒	๑	๘

### ประเภทวิชาการ

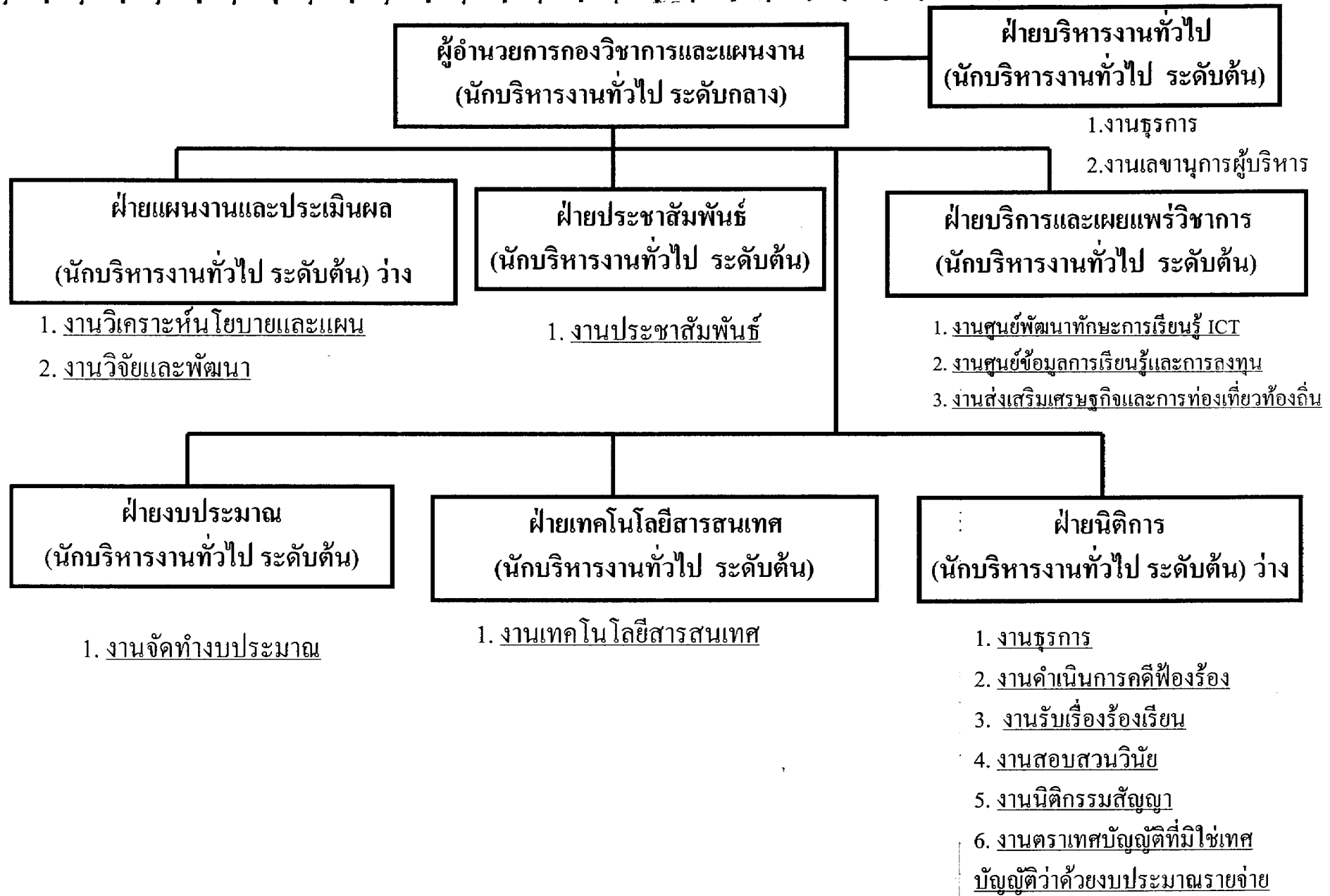
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม
จำนวน	๖	๔	-	-	๑๐

### ประเภททั่วไป

ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	รวม
จำนวน	๓	๒	-	๕

### ลูกจ้างประจำ

กลุ่มงาน	บริการพื้นฐาน	สนับสนุน	ช่าง	รวม
จำนวน	-	๑	-	๑



## อัตรากำลังพนักงานเทศบาลกองวิชาการและแผนงาน

### ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	รวม
จำนวน	๗	๑	-	๘

### ประเภทวิชาการ

ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	รวม
จำนวน	๙	๑๒	๒	-	๒๓

### ประเภททั่วไป

ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	รวม
จำนวน	๕	๑	-	๖



หน่วยงานตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก (1)

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลนครขอนแก่น  
ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐

(๑) หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๔๔ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อน มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทหน้าที่ของ ข้าราชการที่ดีและข้อ ๒๔๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลนครขอนแก่น มีหน้าที่รับผิดชอบประมาณ ๔๖ ตารางกิโลเมตร มีภารกิจที่ต้อง รับผิดชอบเป็นจำนวนมาก เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาท้องถิ่น และด้านบริการ ซึ่งมีความจำเป็นในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการทั้งในและนอกสำนักงาน โดยได้นำเอา ระบบเทคโนโลยี มาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้ทันสมัย เสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพด้านการบริหาร จัดการ การพัฒนาท้องถิ่น และการบริการเพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาของเทศบาล และการบริการ ประชาชนได้สะดวกรวดเร็ว โปร่งใส ถูกต้อง และเป็นธรรม เกิดผลในทางปฏิบัติเพื่อความสอดคล้องกับระบบ และรูปแบบการปฏิบัติงานที่ทันสมัย จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน บรรลุตามเป้าหมายของทางราชการ

สถิติจำนวนประชากร ความหนาแน่น อัตราการเพิ่มของประชาชน

ช่วงระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๖

พ.ศ.	จำนวนประชากร (คน)	ความหนาแน่น คน / ตร.กม.	อัตราการเพิ่ม/ลด (ร้อยละ)
๒๕๕๐	๑๒๐,๑๖๗	๒,๖๑๒	-๐.๖๕
๒๕๕๑	๑๑๘,๒๐๓	๒,๕๖๙	-๑.๖๓
๒๕๕๒	๑๑๖,๑๕๗	๒,๕๒๕	-๑.๗๓
๒๕๕๓	๑๑๓,๗๕๕	๒,๔๗๓	-๒.๐๗
๒๕๕๔	๑๑๑,๒๙๕	๒,๔๑๙	-๒.๑๗
๒๕๕๕	๑๐๘,๙๓๒	๒,๓๖๘	-๒.๑๑
๒๕๕๖	๑๒๒,๓๒๙	๒,๖๕๙	๐.๕๗

-๒-

เทศบาลนครขอนแก่นแบ่งส่วนการบริหารออกเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร

๑) ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๒๔ คน

๒) ฝ่ายบริหาร ได้แก่

๒.๑)๑.๑. นายกเทศมนตรี

๒.๑)๑.๒. รองนายกเทศมนตรี จำนวน ๔ คน

๒.๑)๑.๓. ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์นายกเทศมนตรีจำนวน๑๐คน

จำนวนพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น

ช่วงระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๗

ปี	จำนวนพนักงาน เทศบาล	จำนวน ลูกจ้างประจำ	จำนวนพนักงาน จ้างเทศบาล	รวม
๒๕๕๐	๒๓๕	๓๖	๕๓๕	๘๐๖
๒๕๕๑	๒๓/๑	๓๓	๕๖๓	๘๖๗
๒๕๕๒	๒๖๓/	๓๓	๕๘๕	๘๘๕
๒๕๕๓	๒๓/๑	๓๓	๖๕๒	๙๑๖
๒๕๕๔	๒๓/๙	๓๑	๕๘๕	๘๙๕
๒๕๕๕	๒๘๕	๒๙	๖๐๒	๙๑๕
๒๕๕๖	๒๙๓	๒๓/	๓๒๘	๑,๐๔๘
๒๕๕๗	๒๙๓	๒๕	๓/๐๖	๑,๐๒๓

ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างฯ

ประเภท	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
พนักงานเทศบาล	๔๒	๑๙๐	๕๘
ลูกจ้างประจำ	-	-	๓๑
พนักงานจ้างฯ	-	๓๓/๖	๒๕๐

-๓-

สถิติเปรียบเทียบจำนวนพนักงานครูเทศบาลและนักเรียนในสังกัด  
เทศบาลนครขอนแก่นพ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๖

ลำดับที่	โรงเรียน	ปี ๒๕๕๖		ปี ๒๕๕๗	
		จำนวนครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)	จำนวน ครู (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)
๑	โรงเรียนเทศบาลสวนสนุก	๑๒๒	๓,๑๖๔	๑๒๒	๓,๑๔๕
๒	โรงเรียนเทศบาลวัดกลาง	๑๓๖	๒,๙๖๙	๑๓๖	๓,๐๘๕
๓	โรงเรียนเทศบาลคุ้มหนองคู	๒๑	๓๘๖	๒๑	๔๐๕
๔	โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน	๒๕	๕๖๕	๒๓	๕๕๕
๕	โรงเรียนเทศบาลบ้านหนองใหญ่	๕๓	๓,๙๖	๕๑	๖๘๕
๖	โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนหนองวัด	๑๓	๒๐๑	๑๒	๑๙๐
๗	โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนชัย	๓๖	๓,๕๘	๓๖	๓,๐๐
๘	โรงเรียนเทศบาลบ้านสามเหลี่ยม	๕๖	๑,๑๓/๕	๕๓	๙๖๓
๙	โรงเรียนเทศบาลบ้านหนองแวง	๑๕	๒๓๓	๑๓	๒๕๙
๑๐	โรงเรียนเทศบาลบ้านตุ้ม	๒๘	๕๙๙	๒๓	๕๐๘
๑๑	โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีฐาน	๒๖	๖๕๙	๒๕	๓,๑๒
รวม		๕๒๕	๑๑,๒๙๘	๕๐๘	๑๑,๒๐๖

รายรับจริง - รายจ่ายจริง

ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๖

ปีงบประมาณ	รายรับจริง	รายจ่ายจริง
๒๕๕๐	๑,๑๘๙,๖๑๐,๕๕๘.๘๐	๑,๑๘๕,๒๓/๕,๖๓/๘.๖๓
๒๕๕๑	๙๓๖,๙๙๐,๕๓๑.๘๓	๙๕๘,๑๘๕,๙๕๙.๓๒
๒๕๕๒	๘๓/๙,๒๑๒,๓๕๙.๓๖	๘๖๐,๖๒๕,๔๐๙.๘๕
๒๕๕๓	๙๕๘,๒๐๑,๓๒๕.๓๒	๘๕๖,๕๕๕,๑๖๐.๓/๐
๒๕๕๔	๑,๐๕๖,๓๒๓,๕๓๕.๓๘	๙๑๑,๒๕๘,๒๒๖.๘๙
๒๕๕๕	๑,๑๖๓,๙๙๙,๑๙๐.๒๕	๑,๐๑๙,๓๓๓,๕๓๓.๘๘
๒๕๕๖	๑,๓๓๐,๒๖๑,๕๒๒.๐๓	๑,๑๕๒,๘๕๐,๘๐๐.๓๑

-๔-

## (๒) วิสัยทัศน์ในการพัฒนา

“พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญา”

## (๓) วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้บรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลได้รับการพัฒนามาก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ โดยให้รู้หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่รวมทั้งการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒. เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลมีความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานของเทศบาล

๓. เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ

ตำแหน่ง

๔. เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลมีสุขภาพร่างกายที่ดี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. เพื่อเสริมสร้างคุณสมบัติที่ดีแก่พนักงานและลูกจ้างเช่น มนุษย์สัมพันธ์ บุคลิกภาพ

๖. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานและจิตสำนึกในการบริการประชาชน

## (๔) เป้าหมาย

พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญาตามเกณฑ์ระดับชั้นของความสำเร็จระดับต่างๆไม่น้อยกว่าร้อยละตามตัวชี้วัด KPI ระดับเทศบาล

## (๕) วิเคราะห์ swot

เมื่อนำข้อมูลด้านการบริหารบุคคลของเทศบาลนครขอนแก่น มาวิเคราะห์ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. เป็นองค์กรขนาดใหญ่

๒. ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป

๓. มีระบบการกำหนดส่วนราชการที่เป็นแบบแผน

๔. มีคณะกรรมการกำหนดทิศทางการพัฒนา

-๕-

จุดอ่อน (Weakness)

๑. มีข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย บังคับไว้
๒. หน่วยงานบางแห่งอยู่คนละสถานที่และห่างไกลกัน

โอกาส (Opportunity)

๑. อนาคตสามารถรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่องค์กร
๒. ส่งเสริมการศึกษา อบรม จัดทำได้ง่าย
๓. วัฒนธรรมองค์กร มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน

อุปสรรค (Threat)

๑. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ทำให้การปฏิบัติไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน
๒. การอนุมัติโครงการต้องผ่านการตัดสินใจของคณะกรรมการกำหนดทิศทางการพัฒนา ๓. ต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนดไว้

**(๖) หลักสูตรการพัฒนา**

พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตามตัวชี้วัด KPI ที่ ๑ ระดับเทศบาล(ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญา โดยพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลทุกคนจะต้องมีแผนพัฒนาของตนเองใน

หลักสูตรดังต่อไปนี้

หลักสูตรด้านวิชาการ เป็นพัฒนาด้านทักษะวิชาชีพ โดยการอบรม การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การบรรยายพิเศษ การศึกษาดูงาน กิจกรรมกลุ่ม การมอบหมายงาน การรับคำปรึกษาแนะนำ รับการประเมินทดสอบ การฝึกงาน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีกิจกรรม โครงการหรือหลักสูตรและช่วงเวลาที่จัดที่แน่นอน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลด้านวิชาการหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักสูตรด้านจิตปัญญาหรือจิตวิวัฒน์ เป็นพัฒนาด้านจิตใจ โดยการอบรม การประชุมสัมมนาด้านจิตปัญญา การบรรยายพิเศษ การศึกษาดูงาน กิจกรรมกลุ่ม การรับคำปรึกษาแนะนำ หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีกิจกรรม โครงการหรือหลักสูตร และช่วงเวลาที่จัดที่แน่นอน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลด้านจิตปัญญาหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ โดยไม่รวมถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือได้รับมอบหมาย

-๖-

หลักสูตรด้านพฤติกรรมสุขภาพ เป็นพัฒนาด้านสุขภาพ ร่างกาย ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านที่เกี่ยวกับสุขภาพซึ่งเกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอก พฤติกรรมสุขภาพจะรวมถึงการปฏิบัติที่สังเกตได้และการเปลี่ยนแปลงในที่สังเกตไม่ได้แต่สามารถวัดได้ว่าเกิดขึ้น เป็นการปฏิบัติหรือการแสดงออกของบุคคลในการกระทำหรืองดเว้นการกระทำในสิ่งที่มีผลต่อสุขภาพ โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และการปฏิบัติตนทางสุขภาพที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม

(๗) วิธีการพัฒนา ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลทุกคนจะได้รับวิธีการพัฒนาโดยวิธีการต่างๆตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ดังนี้

การพัฒนาตามตัวชี้วัด KPI ที่ ๑ ระดับเทศบาล(ร้อยละผลเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญา ในการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามตัวชี้วัดที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๑ พนักงานได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีและได้รับคำแนะนำเรื่องสุขภาพจากแพทย์

ตัวชี้วัดที่ ๒ พนักงานได้รับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา ในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านทักษะวิชาชีพ อย่างน้อยด้านละ ๑ หลักสูตร

ตัวชี้วัดที่ ๓ มีการประชุม/ถ่ายทอดความรู้/ทบทวนแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ของแต่ละสำนัก/กอง เป็นประจำ

ตัวชี้วัดที่ ๔ ทุกฝ่ายของแต่ละสำนัก/กอง มีนวัตกรรมหรือการลดขั้นตอนในการบริการประชาชน

ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละความพึงพอใจในการบริการประชาชน ของแต่ละสำนัก/กอง

เกณฑ์ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
ร้อยละผลเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐ ขึ้น ไป

- รายละเอียดระดับตัวชี้วัดตามเอกสารแนบท้าย

เพื่อวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. พนักงานได้รับการดูแลและพัฒนาที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจและทักษะวิชาชีพ
๒. พัฒนาขีดความสามารถด้านการบริการที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่น และ/หรือ ผู้รับบริการ
๓. มีสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการปรับปรุงวิธีการทำงานได้เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๔. สร้างนวัตกรรม และมีผลงานของตนเองหรือทีมงาน สร้างประโยชน์ให้กับองค์กร

โดยวิธีการพัฒนาต่างๆดังนี้

- การอบรม
- การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ
- การบรรยายพิเศษ
- การศึกษาดูงาน
- กิจกรรมกลุ่ม
- การมอบหมายงาน
- การรับคำปรึกษาแนะนำ
- รับการประเมินทดสอบ
- การฝึกงาน ฯลฯ

## (๘) งบประมาณในการดำเนินการ

เทศบาลจะสนับสนุนให้ตั้งงบประมาณไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีในแต่ละปีในเรื่องของการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างให้เพียงพอแก่การดำเนินงานตลอดทั้งปี โดยให้ตั้งงบประมาณเพื่อการนี้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาล แต่ไม่เกินเกณฑ์ที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด

## (๙) การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับฝ่ายขึ้นไป มีหน้าที่ติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างในสังกัดของตน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลที่วางไว้และมีหน้าที่รายงานผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปจนถึงนายกเทศมนตรี โดยการรายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

.....





ประกาศเทศบาลนครขอนแก่น  
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล  
ของเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น  
พ.ศ. ๒๕๕๗

ตามที่เทศบาลนครขอนแก่นได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลนครขอนแก่น ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖ ตามนัยมาตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ไปแล้วนั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พนักงานเทศบาลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ เทศบาลนครขอนแก่น จึงให้ยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่อ้างถึง และให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เทศบาลนครขอนแก่นแทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายธีระศักดิ์ ฑีฆายุพันธุ์)  
นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น

ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล  
ของเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น  
พ.ศ. ๒๕๕๗

ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาลนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่ง  
ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเรื่องมีเอกภาพกับความประพฤติของพนักงานเทศบาล ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน  
ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
  ๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล  
และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของเทศบาลนครขอนแก่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป  
ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
  ๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่  
ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
  ๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหาร  
ใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาลต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อ  
ผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ
  ๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น  
รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
- ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานเทศบาลทุกคน พึงยึดถือเป็น  
แนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑  
บททั่วไป

- ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้
- “ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาลของเทศบาล  
นครขอนแก่น
- “พนักงานเทศบาล” หมายถึง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากร  
ทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒  
หรือกฎหมายอื่น ๆ รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ และพนักงานสถานธนาอนุบาล ของเทศบาลนคร  
ขอนแก่น
- “คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลนคร  
ขอนแก่น
- ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

**หมวดที่ ๒**  
**มาตรฐานจริยธรรม**  
**ส่วนที่ ๑**  
**มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก**  
**สำหรับพนักงานเทศบาล ของเทศบาลนครขอนแก่น**

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาลของเทศบาลนครขอนแก่นทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ตื่นตัวร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

**ส่วนที่ ๒**  
**จรรยาวิชาชีพขององค์กร**

ข้อ ๔ พนักงานเทศบาลของเทศบาลนครขอนแก่นต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลของเทศบาลนครขอนแก่นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาลของเทศบาลนครขอนแก่นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ พนักงานเทศบาลของเทศบาลนครขอนแก่นต้องไม่ประพฤตินอนานาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ พนักงานเทศบาลของเทศบาลนครขอนแก่นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่่มเทศิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ พนักงานเทศบาลของเทศบาลนครขอนแก่นต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ พนักงานเทศบาลของเทศบาลนครขอนแก่นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ  
เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ พนักงานเทศบาลของเทศบาลนครขอนแก่นต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติ  
หน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาลจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับ  
อนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ พนักงานเทศบาลของเทศบาลนครขอนแก่นต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคี  
ระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ พนักงานเทศบาลของเทศบาลนครขอนแก่นต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหา  
ประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับ  
ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๔ พนักงานเทศบาลของเทศบาลนครขอนแก่นต้องประพฤติตนให้สามารถทำงาน  
ร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ  
เพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

### หมวด ๓

#### กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

##### ส่วนที่ ๑

#### กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักปลัดเทศบาลมีหน้าที่ควบคุมกำกับกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวล  
จริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องพนักงานเทศบาลที่เป็นแบบอย่าง  
ที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้  
นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการ  
ตามที่นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลพนักงานเทศบาลซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้  
อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีนคร  
ขอนแก่น หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดย  
ไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีนครขอนแก่น หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองพนักงานเทศบาลซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมามี  
ให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อพนักงานเทศบาลที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหา  
ว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการทำงานโยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการ  
สอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของพนักงานเทศบาลผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะ  
ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดเทศบาลมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล

ข้อ ๑๖ ให้นายกเทศมนตรีนครขอนแก่นแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการจากพนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ในเทศบาลนครขอนแก่นที่ได้รับเลือกตั้งจากพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ ของเทศบาลนครขอนแก่นนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อ และคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในเทศบาลนครขอนแก่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในเทศบาลนครขอนแก่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์การลงโทษ ผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือพนักงานเทศบาลของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในเทศบาลนครขอนแก่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองพนักงานเทศบาลซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานเทศบาลผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คุณตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้

บังคับ

## ส่วนที่ ๒ ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และ ข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

## หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัย หรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาลนครขอนแก่น ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๙ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

## บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการ  
ปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม

---