

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลกุตุเรอคำ
อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

คำนำ

เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีรายละเอียดประกอบด้วยโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงงาน และระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ สำนัก / กอง และ ๑ หน่วย ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สามารถควบคุม ดูแลได้อย่างทั่วถึง อันจะนำมาซึ่งการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ และการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต

ในการนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.) เกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ พร้อมทั้งสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีพ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) จะเป็นกรอบและแนวทางการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอันจะนำมาซึ่งการบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรกฎาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้นมาใหม่ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยยึดระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ โดยให้เทศบาลตำบลกุดเรือคำ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้ทำการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลกุดเรือคำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลฤๅษีอภัย มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลฤๅษีอภัย มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลฤๅษีอภัย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลฤๅษีอภัย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลฤๅษีอภัย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล (ข้าราชการ) ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ เทศบาลตำบลฤๅษีอภัย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลฤๅษีอภัย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี ตำบลกุดเรือคำ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเป็นกรรมการ และพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ มีมติเห็นชอบให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ เพื่อให้การดำเนินการของ เทศบาลตำบลกุดเรือคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้ เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครอบคลุมและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการ วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับกับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ภาระประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความ

/เหมาะสมหรือไม่หรือควร ...

เหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

/๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วน ...

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

/๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ ...

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลกุดเรือคำ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ถนนเพื่อการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอ ทำให้การลำเลียงผลผลิตล่าช้า ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร

๑.๒ เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการ ไม่สะดวกในการติดต่อ เนื่องจากถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้การเดินทางมาติดต่อราชการลำบาก

๑.๓ แหล่งน้ำที่ใช้ในการอุปโภค/บริโภค มีน้ำไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง

๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะเวลากลางคืนจะมีดีมาก ทำให้ประชาชนมีความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหากต้องเดินทางสัญจรในเวลากลางคืน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนยากจน เนื่องจากมีภาระหนี้สินมาก ขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี

๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้นอกฤดูกาลทำนา

๒.๓ ปัญหาขาดการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพ

๒.๔ ประชาชนขาดแคลนทุนทรัพย์ในการประกอบอาชีพ

๒.๕ ประชาชนขาดความสนใจและใส่ใจต่อโครงการช่วยเหลือของรัฐ

๒.๖ ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาทางการเกษตร

๒.๗ ปัญหาขาดแคลนที่ดินทำกิน

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย ปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ

๓.๒ ประชาชนขาดความสนใจด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง และการบริหารการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหของบุคคลบางกลุ่ม

๓.๓ ปัญหากระบวนการปฏิบัติงานที่ยังไม่ได้มาตรฐาน

๓.๔ ปัญหายาเสพติดในชุมชน

๓.๕ ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหางบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ

๔.๒ ประชาชนขาดความเข้าใจต่อระบบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ

๔.๓ ปัญหาการจัดเก็บรายได้เองในพื้นที่ได้น้อย ทำให้ต้องบริหารงานในงบประมาณที่จำกัด

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕.๒ พื้นที่ป่าเสื่อมโทรม

๕.๓ ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า เพื่อใช้เป็นสถานที่ทำการเกษตร

๕.๔ ปัญหาขยะและสิ่งปฏิกูล

๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๖.๑ ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร

๖.๒ ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ

๖.๓ ขาดระบบในการบริหารจัดการใช้น้ำ

๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๗.๑ ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๗.๓ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๘.๑ ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาการเรียนการสอน

๘.๒ ปัญหางบประมาณในการจัดสรร รถรับ-ส่ง เด็กนักเรียนมีน้อย

๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ

๙.๑ การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานอื่นของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นใกล้เคียง

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้เทศบาล ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะเส้นทางการคมนาคม ซึ่งประสบปัญหาในการเดินทางไม่สะดวก เนื่องจากส่วนใหญ่ถนนที่ใช้ติดต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นหลุมเป็นบ่อ ทรุดโทรมเสื่อมสภาพไปจากของเดิม และบางสายก็ยังเป็นถนนลูกรัง จะมีปัญหาในช่วงฤดูฝน

/๕. ภารกิจ อำนวยการหน้าที่ ...

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ

เทศบาลตำบลกุดเรือคำ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT และเพื่อให้รู้ศักยภาพของแต่ละด้าน จึงได้กำหนดค่าการให้คะแนนเป็น ๔ ระดับ ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง	๓	๒	๑	๐
จุดอ่อน	-๓	-๒	-๑	๐
โอกาส	๓	๒	๑	๐
อุปสรรค	-๓	-๒	-๑	๐

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการวิเคราะห์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. อำนาจหน้าที่ของเทศบาล พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ , ๕๑ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลกุดเรือคำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหามาที่ประชาชนต้องการได้ดังนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 ๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 ๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 ๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 ๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 ๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
๒. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวความคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๓. บุคลากรมีความพร้อมในการดำเนินงานตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนด
๔. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่นๆ ขึ้นอยู่กับราคาตามท้องตลาด
๕. การทำงานส่วนใหญ่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานที่สูงมากนัก

/จุดอ่อน (Weakness = W) ...

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. บางปีงบประมาณโครงการที่ประชาชนเสนอมา ต้องใช้งบประมาณสูงเกินศักยภาพของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ และไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ที่จะสามารถทำได้ จึงไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลให้สามารถดำเนินการได้ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่ โดยหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรค (Theart=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคนิคสูง หรือความชำนาญพิเศษ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือคำ ไม่สามารถที่จะปฏิบัติได้เนื่องจากประสบการณ์และความชำนาญมีน้อย
 ๒. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการพัฒนามีจำนวนน้อยและจำกัด ทำให้การดำเนินงานในการตอบสนองความต้องการของประชาชนบางอย่างทำไม่ได้หรือทำได้น้อยมาก
- สรุปคะแนนด้านการวิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง		๒		
จุดอ่อน			-๑	
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ = ๒-๑+๒-๑ = ๒ คะแนน มีศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง				

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการวิเคราะห์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. พระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ , ๕๑ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลกุดเรือคำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถดำเนินการตามความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณสุขการ

- ๖. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- ๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๙. การจัดการศึกษา

๒. ผู้นำหรือผู้บริหาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนแนวคิดและกำหนดแนวทาง ในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

๓. ในแต่ละปีเทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่เด็ก นักเรียน และประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ให้มีความรู้ในเรื่องต่างๆ

๔. มีสถานีอนามัย (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ) อยู่ในตำบล ทำให้ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง

๕. มีโรงเรียนในระดับประถมศึกษา กระจายอยู่ในหมู่บ้านตามจุดต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑. ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนไม่ดีเท่าที่ควร
- ๒. ประชาชนให้ความสนใจในการฝึกอบรมอาชีพตามโครงการที่รัฐจัดสรรให้น้อย ทำให้ การพัฒนาอาชีพจำกัดเฉพาะในวงแคบๆ
- ๓. งบประมาณ ต้นทุนในการดำเนินงานด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ยังน้อย

โอกาส (Opportunity = O)

- ๑. รัฐบาลได้กำหนดให้ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็น นโยบายเร่งด่วนที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก
- ๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดสกลนคร ดังนั้นการที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนจาก หน่วยงานของรัฐมีความเป็นไปได้สูง ที่จะได้รับการอนุมัติ

อุปสรรค (Theart = T)

- ๑. การแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชน ต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนใน พื้นที่ และหลายหน่วยงานที่ต้องประสานกัน เช่น วัด บ้าน โรงเรียน ฯลฯ จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานบางอย่างไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติ ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย สรุปละเนนด้านการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๓-๒ = ๒ คะแนน มีศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง				

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีการวิเคราะห์ดังนี้
จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. พระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ ,๕๑ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลภูเรือคำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถดำเนินการตามความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๔. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยชุมชน และ

สาธารณสถานอื่นๆ

๒. ผู้นำหรือผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย อย่างต่อเนื่อง
๓. เทศบาลตำบลภูเรือคำ มีอัตรากำลัง จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. งบประมาณในการดำเนินงานมีจำนวนจำกัด
๒. อุปกรณ์ในการดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัยมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นปัญหาที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขในระดับชาติ
๒. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน

อุปสรรค (Threat = T)

๑. สถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่เบื่อหน่ายและไม่ยอมให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ
๒. ประชาชนไม่กล้าเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับยาเสพติด
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ยังยึดติดวิถีชีวิตเดิมๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๓-๒ = ๒ คะแนน มีศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง				

/๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริม ...

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีการวิเคราะห์ ดังนี้
จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. พระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ ,๕๑ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลฤๅษีคำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถดำเนินการตามความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการประสานการจัดทำแผนพัฒนา

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรม ไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

๒. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวความคิด และกำหนดนโยบายในการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว อย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. พื้นที่ตำบลฤๅษีคำ ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม และทำเกษตรกรรมเพื่อการยังชีพเป็นส่วนใหญ่ ยังไม่ได้ทำเพื่อการพาณิชย์

๒. พื้นที่ตำบลฤๅษีคำ อยู่ห่างไกลแหล่งเศรษฐกิจ แหล่งอุตสาหกรรม

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ที่รัฐบาลให้การส่งเสริม

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่เกี่ยวข้อง และต้องประสานงานกัน จึงจะสัมฤทธิ์ผลได้บ้าง

๒. การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เป็นอย่างมาก จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ได้

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง		๒		
จุดอ่อน			-๑	
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๒	
รวมคะแนนศักยภาพ = ๒-๑+๒-๒ = ๑ คะแนน มีศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ น้อย				

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการวิเคราะห์ ดังนี้
จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. พระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐, ๕๑ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลฤๅษีค้ำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถดำเนินการตามความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๓. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๒. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวความคิด และกำหนดนโยบายการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง

๓. บุคลากรในเทศบาลตำบลฤๅษีค้ำ มีอัตรากำลัง คุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๒. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนามีน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓. โครงการบางอย่างเกินศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลฤๅษีค้ำ จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ที่รัฐบาลให้การส่งเสริม

อุปสรรค (Theart = T)

(๑) การพัฒนาด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่เกี่ยวข้อง และต้องประสานงานกัน จึงจะสัมฤทธิ์ผล

(๑) การพัฒนาด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๓-๒ = ๒ คะแนน มีศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง				

๗. ด้านการศาสนา ...

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการวิเคราะห์ ดังนี้
จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. พระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐, ๕๑ และตาม

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลฤๅษีคำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถดำเนินการตามความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) จัดให้มีพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา การส่งเสริมวัฒนธรรม

๒. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวความคิด และมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. งบประมาณมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๓-๒ = ๒ คะแนน มีศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง				

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการวิเคราะห์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวความคิด และมีการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. บุคลากรเทศบาลตำบลกุดเรือคำ มีจำนวนบุคลากร อัตรากำลัง และมีคุณสมบัติอยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบาย
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังไม่เพียงพอ ซึ่งบางเรื่องอาจสื่อความหมายไปคนละอย่าง
๒. ประชาชนในพื้นที่ยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้สนับสนุน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์การพัฒาที่จะลดการทำโครงการ/กิจกรรม ที่ซ้ำซ้อนลงได้

อุปสรรค (Theart = T)

๑. การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือและประสานงานจากทุกภาคส่วน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายกับระบบการดำเนินงานของรัฐ

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๓-๒ = ๒ คะแนน มีศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง				

/จากภารกิจข้างต้น...

จากภารกิจข้างต้นจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ นอกจากนั้นแล้ว การดำเนินการพัฒนาของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลกุดเรือคำ

จึงสรุปได้ว่า เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้นำกระบวนการวิเคราะห์ SWOT มาวิเคราะห์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยแต่ละองค์กรจะใช้กลยุทธ์ของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและลักษณะขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งได้แยกให้เห็นว่าเทศบาลตำบลกุดเรือคำ มีข้อแตกต่างกันอย่างไร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร แบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength)

- ๑.๑ ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาด้านอื่น ๆ
- ๑.๒ ข้าราชการได้รับการพัฒนาด้านจิตสำนึก คุณธรรม และจริยธรรม
- ๑.๓ การจัดระบบการทำงานของหน่วยงานเป็นระบบและเป็นไปตามขั้นตอนของทางราชการ

๒. จุดอ่อน (Weakness)

- ๒.๑ ผู้บริหารไม่สามารถเข้ามปฏิบัติราชการได้ตลอดทั้งวัน จึงทำให้ขาดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารจัดการ
- ๒.๒ งบประมาณในการพัฒนา การบริหารจัดการด้านต่างๆ มีไม่เพียงพอ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร แบ่งได้ ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. โอกาส (Opportunities)

- ๑.๑ รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร
- ๑.๒ รัฐบาลได้กำหนดให้ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน และการแก้ไขปัญหาเสพติดเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขในระดับชาติ

๒. ข้อจำกัด/อุปสรรค (Treats)

- ๒.๑ ประชาชนในตำบลมีอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ และทำเกษตรกรรมเพื่อการยังชีพ จึงไม่สามารถทำระบบเศรษฐกิจในชุมชนให้ดีขึ้นได้
- ๒.๒ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนไม่ค่อยคล่องตัว เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติ ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลฤๅษีเมรุคำ มีภารกิจหลักและภารกิจรอง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีหน้าที่ต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก (มาตรา ๕๐)

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง (มาตรา ๕๑)

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นด้วยตนเอง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณสุข
๖. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

/๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ...

๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมการกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยมหรสพ และสาธารณสุขสถาน

อื่นๆ

๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรม
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๘. การควบคุมอาคาร
๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓๑. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกุดเรือคำ โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.อบต.) กำหนดให้เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ยกฐานะเป็น อบต.ขนาดกลาง ตามประกาศกำหนดขนาดขององค์การ-บริหารส่วนตำบล ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.อบต.) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ สำนัก/กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลังกองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล (ข้าราชการ) จำนวน ๑๖ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน - อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา ข้าราชการครู ศพด. จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ศพด. จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลกุดเรือคำ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด และไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ เทศบาลตำบลกุดเรือคำ จึงต้องใช้นักที่มีอยู่ในองค์กร ให้เหมาะสมกับงาน และให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ใกล้เคียง ที่มีงบประมาณ และจำนวนอัตรากำลังใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความใกล้เคียงกัน คือ

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	ครู/ครูผู้ช่วย (ข้าราชการ) (อัตรา)	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้าง) (อัตรา)
๑	อบต.อินทร์แปลง	๔สำนัก/กอง และ ๑ หน่วย	๓๒,๕๐๐,๐๐๐	๒๐ อัตรา	๑๘ อัตรา	๓ อัตรา	๒ อัตรา
๒	เทศบาลตำบลกุดเรือคำ	๔สำนัก/กอง และ ๑ หน่วย	๔๙,๕๒๐,๐๐๐	๒๖ อัตรา	๒๖ อัตรา	๖ อัตรา	๕ อัตรา
๓	เทศบาลตำบลคูสะคาม	๓สำนัก/กอง และ ๑ หน่วย	๓๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๐ อัตรา	๒๔ อัตรา	๔ อัตรา	๒ อัตรา

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ ให้เหมาะสม จึงได้เปรียบเทียบความใกล้เคียงอัตรากำลังของบุคลากรแต่ละแห่ง ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อให้การบริหารคนและงบประมาณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

/ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น...

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลกุดเรือคำ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร ได้วางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๑.๑ การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำการเกษตรในเขตพื้นที่
- ๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดภัย
- ๑.๓ การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
- ๑.๔ พัฒนาเกษตรกรและองค์กรให้มีความเข้มแข็ง
- ๑.๕ มีการตรวจสอบสภาพน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ปริมาณออกซิเจนเหมาะสม อุณหภูมิเหมาะสม มีความเค็มเหมาะสมและไม่มีสารพิษปนเปื้อน เป็นต้น
- ๑.๖ พัฒนาระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

- ๒.๑ พัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๒.๒ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว
- ๒.๓ พัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสิ่งเสริมอาชีพ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

- ๓.๑ การจัดการศึกษา และสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา
- ๓.๒ การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาส
- ๓.๓ การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในชุมชนรวมกลุ่มกันจัดทำกิจกรรมในทางสร้างสรรค์ กิจกรรมการพัฒนาต่างๆ เช่น ด้านศาสนา ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นต้น
- ๓.๔ การให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส ในเขตพื้นที่
- ๓.๕ การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญในเขตเทศบาล
- ๓.๖ การดูแลรักษา อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดงามของท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงาน แบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

๔.๑ การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์

๔.๒ การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตเทศบาล

๔.๓ การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๔ การรณรงค์ให้ประชาชนเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๕ การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

๕.๑ การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๒ การพัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย

๕.๓ การพัฒนาและซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ

๕.๔ การพัฒนาองค์กร และบุคลากร

๕.๖ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนยึดหลักประชาธิปไตย และกระบวนการประชาคม

๕.๗ ส่งเสริมด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ให้มีความทันสมัย พร้อมในการให้บริการประชาชน

๕.๘ ส่งเสริมความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลฤๅษีเฒ่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างที่ต้องกำหนดส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานนิติการ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานสวัสดิการสังคม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานนิติการและการพาณิชย์ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานสิ่งแวดล้อม <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค <p>๔. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสาธารณูปโภค - งานการผลิต <p>๔. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป 	

เทศบาลตำบลฤๅษี ได้ทำการวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลฤๅษี และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลฤๅษี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลฤๅษี อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใจ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด			
						๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
ปลัด / รองปลัด (๑๑)									
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม ปลัด / รองปลัด	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)									
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนตักต่งสวน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
พนักงานขับรถขยะ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างประเภททั่วไป									
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑	
รวมสำนักปลัด	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๐	๐	๐		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลกุดเรือคำ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใจในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด			
						๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
กองคลัง (๑๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวมกองคลัง	๙	๙	๙	๙	๐	๐	๐		
กองช่าง (๑๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวมกองช่าง	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	๐	๐	๐		
กองการศึกษา (๑๔)									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดใหม่	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดใหม่	
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลกุดเรือคำ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใจ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา (๐๘) ยอดยกมา	๓	๕	๕	๕	+๒	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	๓	๓	-	-	-	รอยจัดสรร
ครู (ข้าราชการ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างภารกิจ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
รวมกองการศึกษา	๑๔	๑๙	๑๙	๑๙	+๒	๐	๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๒๓	๒๘	๒๘	๒๘	+๒	๐	๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลภูดเรือคำ ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำคนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขั้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

มีรายละเอียดการคำนวณ ดังต่อไปนี้

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ของเทศบาลตำบลคูคตเรียกทำ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ที่	ชื่อสถานที่	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราที่หักคืน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เงิน / ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๐๐	๒๕,๖๐๐	๒๕,๖๐๐	๗๖๖,๒๕๐	๗๖๖,๒๕๐	๗๖๖,๒๕๐	(๕๕๖,๒๐๐)		
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐,๙๒๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๖,๖๕๐	๓๙๖,๖๕๐	๓๙๖,๖๕๐	(๓๕๖,๑๐๐)		
<p>ส่วนเกินเดือนละ (๑๑)</p> <p>พนักงานเทศบาล</p>																			
๓	หัวหน้าสำนักงานคลังเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖,๙๖๐	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๖,๑๒๐	๕๒๖,๑๒๐	๕๒๖,๑๒๐	(๓๕๖,๐๘๐)		
๔	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๒,๖๕๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๓๙๕,๙๕๐	๓๙๕,๙๕๐	๓๙๕,๙๕๐	(๓๕๖,๒๐๐)		
๕	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๐๙,๓๒๐	๓๐๙,๓๒๐	๓๐๙,๓๒๐	(๓๓๖,๐๐๐)		
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๒,๑๖๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๕,๙๕๐	๓๙๕,๙๕๐	๓๙๕,๙๕๐	(๓๕๖,๖๕๐)		
๗	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐,๒๗๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๕,๙๕๐	๓๙๕,๙๕๐	๓๙๕,๙๕๐	(๓๓๖,๕๐๐)		
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๙,๐๘๐	๑	๑	-	-	-	๙,๒๕๐	๙,๒๕๐	๙,๒๕๐	๓๐๙,๒๕๐	๓๐๙,๒๕๐	๓๐๙,๒๕๐	(๒๕๖,๕๕๐)		
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๙,๙๘๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๕๐	๓๐๕,๖๕๐	๓๐๕,๖๕๐	๓๐๕,๖๕๐	(๒๕๖,๕๕๐)		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./ช.ง.	๑	๑	๒๖,๕๘๐	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๕๐	๒๗๕,๐๕๐	๒๗๕,๐๕๐	(๒๒๖,๐๕๐)		
๑๑	เจ้าพนักงานเสนาธิการสุข	ป.ม./ช.ง.	๑	๑	๒๖,๖๖๐	๑	๑	-	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๒๗๕,๕๕๐	๒๗๕,๕๕๐	๒๗๕,๕๕๐	(๒๕๖,๐๓๐)		
๑๒	เจ้าพนักงานช่างไฟฟ้าและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ม./ช.ง.	๑	๑	๓๑,๙๖๐	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๓๒๙,๑๒๐	๓๒๙,๑๒๐	๓๒๙,๑๒๐	(๒๖๖,๕๕๐)		
<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>																			
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๐,๖๕๐	๑	๑	-	-	-	๘,๒๕๐	๘,๒๕๐	๘,๒๕๐	๒๒๖,๒๕๐	๒๒๖,๒๕๐	๒๒๖,๒๕๐	(๒๑๖,๑๕๐)		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๗,๗๖๐	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๘๖,๗๖๐	๑๘๖,๗๖๐	๑๘๖,๗๖๐	(๑๕๖,๕๕๐)		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๖๖,๕๖๐	(๑๒๖,๕๕๐)		
๑๖	พนักงานขับรถขนส่ง(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๘,๕๘๐	๑	๑	-	-	-	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๘,๐๕๐	๑๖๖,๕๘๐	๑๖๖,๕๘๐	๑๖๖,๕๘๐	(๑๕๖,๕๐๐)		
๑๗	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑,๒๕๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๒๖,๒๕๐	๑๒๖,๒๕๐	๑๒๖,๒๕๐	ว่างเต็ม		
๑๘	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๖,๑๖๐	๑	๑	-	-	-	๕,๘๕๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๑๕๖,๑๖๐	๑๕๖,๑๖๐	๑๕๖,๑๖๐	(๑๒๖,๑๕๐)		
๑๙	คนคัดกรองสาร(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๒๖,๘๐๐	๑๒๖,๘๐๐	๑๒๖,๘๐๐	ว่างเต็ม		
๒๐	พนักงานขับรถขยะ(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	(๑๒๖,๑๕๐)		
๒๑	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๘,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	๕,๖๕๐	๕,๖๕๐	๖,๑๖๐	๑๕๖,๕๖๐	๑๕๖,๕๖๐	๑๕๖,๕๖๐	(๑๒๖,๑๕๐)		
<p>พนักงานจ้างทั่วไป</p>																			
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๖,๐๐๐)		
๒๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลตาม(บรรทุกหน้า)	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๖,๐๐๐)		
๒๔	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๖,๐๐๐)		
๒๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๖,๐๐๐)		
๒๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม		

๙. การค้าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

การค้าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ของเทศบาลตำบลฤๅษี อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๑๔)													
	พนักงานเทศบาล													
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๑๖๒,๒๕๐	๑	๑	๑	๑๕,๒๕๐	๑๕,๒๕๐	๑๕,๒๕๐	๑๕๒,๕๐๐	๑๕๒,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐)
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑๒๕,๖๕๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๑๕๑,๗๕๐	๑๕๑,๗๕๐	(๒๕,๒๕๐)
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๔,๗๕๐	๔,๗๕๐	๔,๗๕๐	๒๙๗,๑๐๐	๒๙๗,๑๐๐	ว่างเต็ม
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๕,๑๐๐	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๗๗,๑๐๐	๑๗๗,๑๐๐	(๑๓,๙๐๐)
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๗๓,๑๒๐	๑	๑	๑	๔,๑๒๐	๔,๑๒๐	๔,๑๒๐	๒๘๑,๒๔๐	๒๘๑,๒๔๐	(๒๒,๙๒๐)
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๑๒๐	๑	๑	๑	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๑,๖๘๐	(๑๕,๐๓๐)
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ													
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๐๑,๕๐๐	๑	๑	๑	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๒๑๐,๕๐๐	๒๑๐,๕๐๐	(๒๖,๘๓๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๗๓,๘๕๐	๑	๑	๑	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	(๑๕,๓๕๐)
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๒,๒๐๐	๑	๑	๑	๕,๗๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๖๓,๒๕๐	๑๖๓,๒๕๐	(๑๓,๘๕๐)
	กองช่าง (๑๕)													
	พนักงานเทศบาล													
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๒๖๘,๕๐๐	๑	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๑๖,๐๕๐	๑๖,๐๕๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	(๒๕,๐๕๐)
๓๗	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๘,๘๕๐	๑	๑	๑	๑๑,๒๕๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๖๑,๖๐๐	๓๖๑,๖๐๐	(๒๗,๕๕๐)
๓๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๕๐	๑	๑	๑	๑๐,๕๐๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๓๐๖,๙๕๐	๓๐๖,๙๕๐	(๒๓,๘๕๐)
๔๐	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๔,๗๕๐	๔,๗๕๐	๔,๗๕๐	๒๙๗,๑๐๐	๒๙๗,๑๐๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ													
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๖๘,๑๒๐	๑	๑	๑	๖,๘๘๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑๘๑,๐๐๐	๑๘๑,๐๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๒,๒๐๐	๑	๑	๑	๕,๗๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๖๑,๒๐๐	๑๖๑,๒๐๐	(๑๓,๘๕๐)
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๑,๕๕๐	๑	๑	๑	๖,๓๐๐	๖,๓๐๐	๖,๓๐๐	๑๖๓,๑๕๐	๑๖๓,๑๕๐	(๑๒,๖๕๐)
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๕,๗๐๐	๕,๗๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๘,๗๐๐	๑๔๘,๗๐๐	(๑๓,๕๐๐)
๔๕	พนักงานเทคนิคประปา(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๖,๘๐๐	๑	๑	๑	๖,๓๐๐	๖,๓๐๐	๖,๓๐๐	๑๗๓,๘๐๐	๑๗๓,๘๐๐	(๑๓,๙๐๐)
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป													
๔๖	พนักงานคอมพิวเตอร์ต้น	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๔๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๔๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๑๕,๐๐๐)

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวข้องกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

การใช้จ่ายเกี่ยวข้องกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ของเทศบาลตำบลฤๅษีคำ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราที่ปฏิบัติงาน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		หมายเหตุ				
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙			
	พนักงานเทศบาล																				
	กองการศึกษา(๑๕)																				
	พนักงานเทศบาล																				
๕๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.๓	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๕๐	นักจัดการงานทั่วไป	ป.๓/ช.๓	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๒๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	กำหนดใหม่	
๕๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/ช.๓	๑	๑	๒๕๐,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๖๐,๒๐๐	๒๖๙,๒๐๐	๒๗๘,๒๐๐	(๒๒๖,๖๐๐)	
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/ช.๓	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๗,๙๐๐	๒๕๗,๙๐๐	๒๕๗,๙๐๐	๓๐๗,๒๐๐	๓๐๗,๒๐๐	๓๐๗,๒๐๐	กำหนดใหม่	
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ																				
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๐๘๐	๑๗๒,๓๒๐	(๒๒๖,๘๐๐)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพัฒนา																				
	พนักงานครู																				
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๕	ครู	ค.๓.๒	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๖	ครู	ค.๓.๒	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๗	ครู	ค.๓.๒	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๘	ครู	ค.๓.๒	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ																				
๕๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(๑๕,๕๕๐) กรมอุตสาหกรรม ๕,๕๐๐ บาท																				
	เทศบาลจ่ายส่วนเกิน ๖,๐๕๐ บาท																				
๖๐	พนักงานจ้างประเภททั่วไป	-	๑	๑	๓๒,๖๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพัฒนาเพียง																				
	พนักงานครู																				
๖๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๓	ครู	ค.๓.๒	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ทักษะ)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

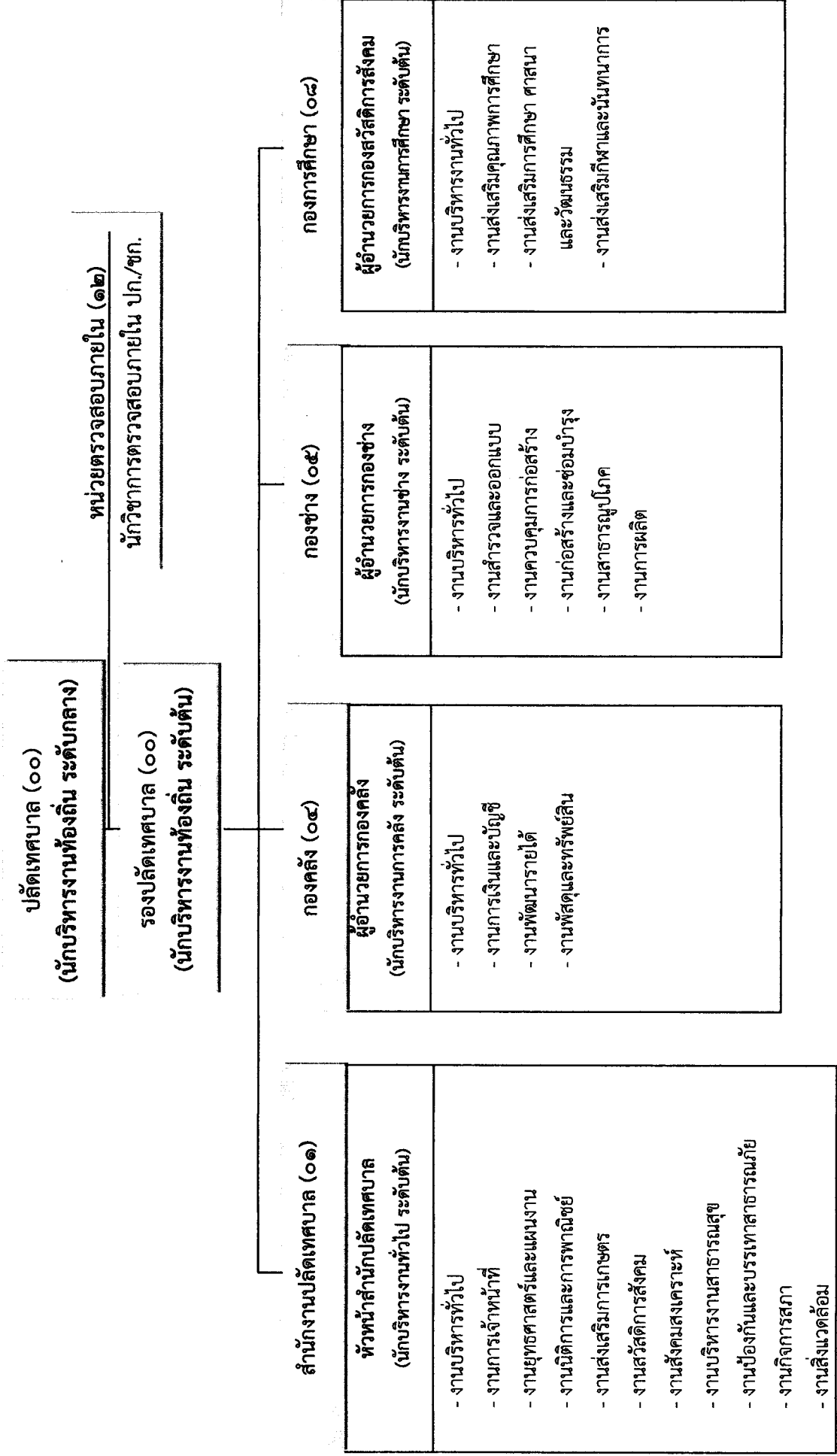
การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ของเทศบาลตำบลฤๅษี อำเภอวารินภักดี จังหวัดสกลนคร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเต็ม / ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงป่าแดง																
พนักงานครู																
๖๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	การจ้างครูตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำให้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจ้าง
๖๖	ครู	ศศ.๒	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ																
๖๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ดูแลวุฒิ)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
	(๑๕,๔๕๐) กรมอุดหนุน ๙,๔๐๐ บาท															
	เทศบาลจ่ายส่วนเกิน ๖,๐๕๐ บาท				๗๒,๖๐๐											
	พนักงานตรวจสอบ (๓๒)															
พนักงานเทศบาล																
๖๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	
(๔)	รวม		๖๘	๕๔	๑๒,๘๗๖,๙๖๐	๖๘	๖๘	๖๘	๖	-	-	-	-	-	-	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%															
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

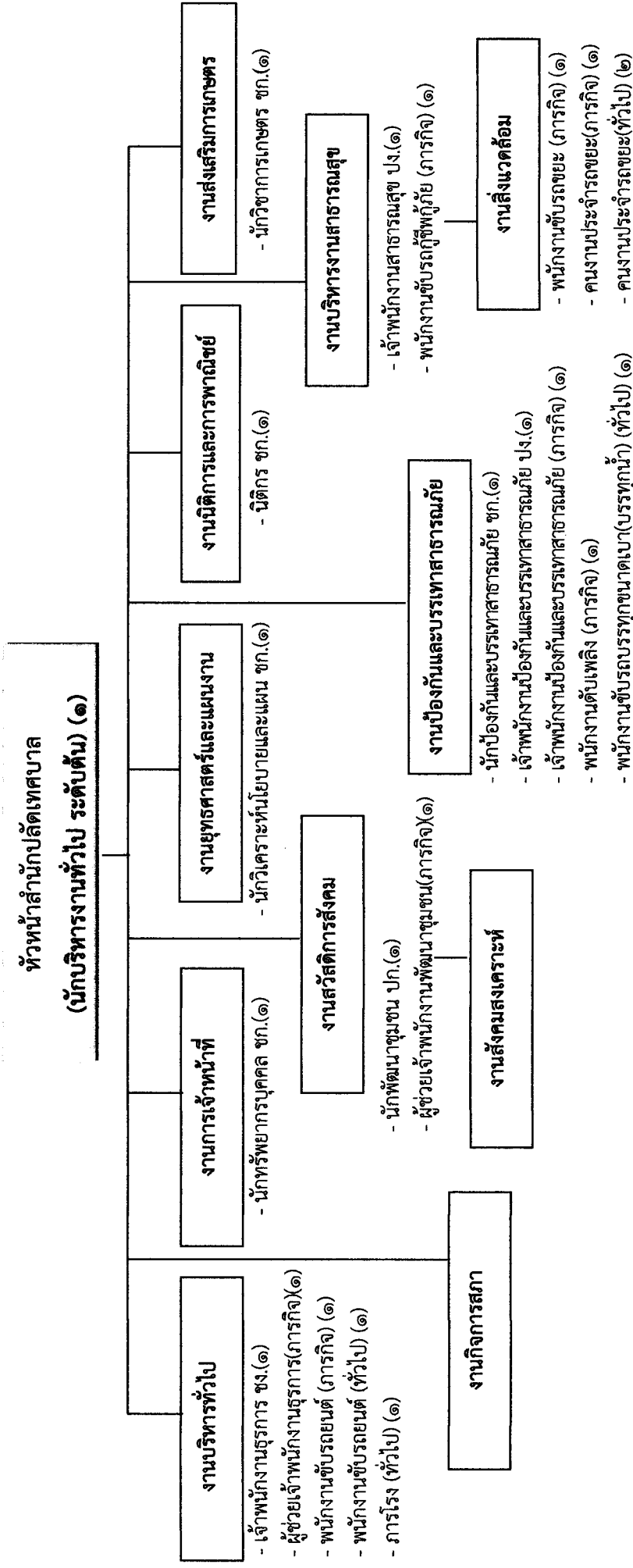
- ประมาณการรายจ่าย รวมกับประโยชน์ตอบแทนอื่นแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๕๑,๘๗๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ บวกรวม ๕% (ก่อนอนุมัติ ปี ๒๕๖๖ = ๔๙,๔๐๐,๐๐๐ บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๕๔,๕๖๓,๕๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๕๗,๑๘๖,๖๗๕ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลฤๅษีเริงค์

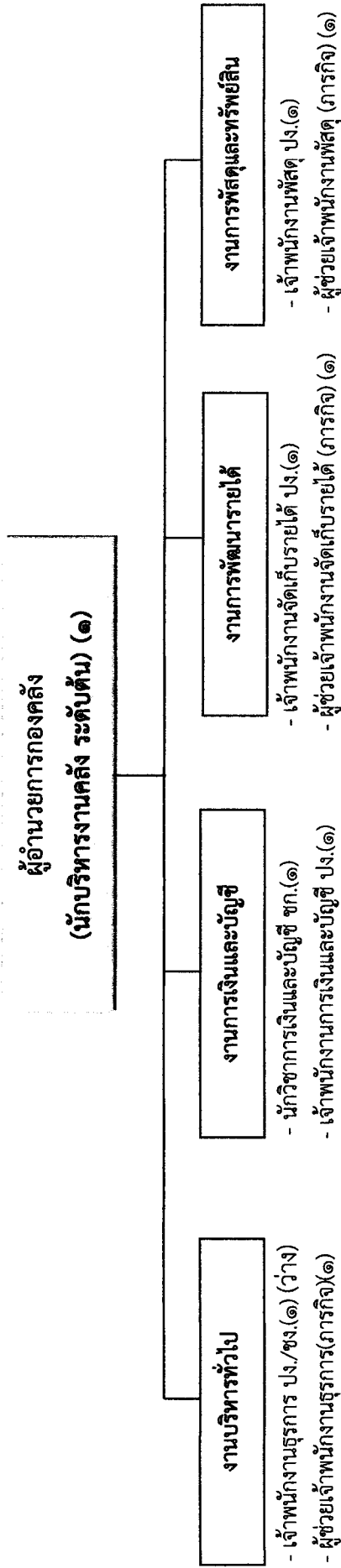


โครงสร้างของสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลภูเรือคำ (๐๑)



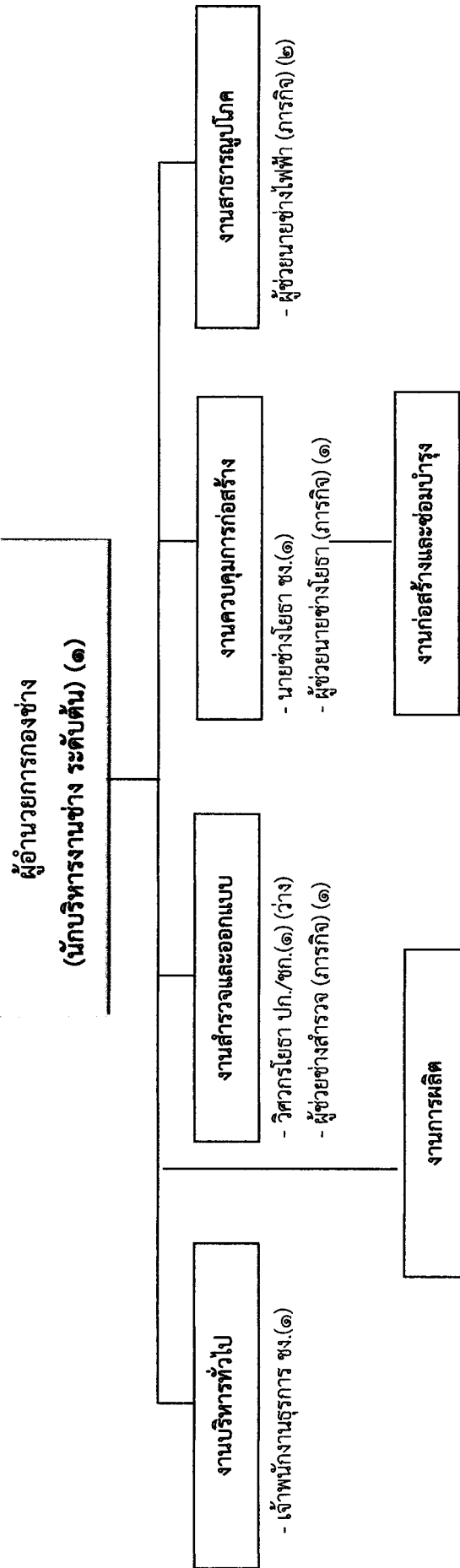
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ผอ.ศพด.	ครู	ผช.ครู ผช.	ชช.	ขพ.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๙	๕	๒๔
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๗	๔	๒๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๑	๓
รอจัดสรร	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างของกองคลังเทศบาลตำบลภูเรือคำ (๐๔)



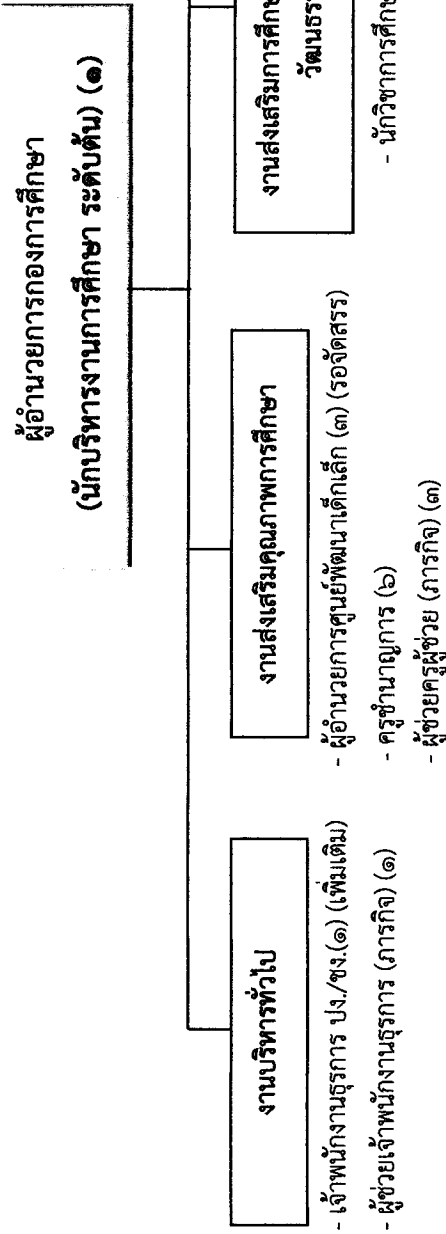
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.ศพด.	ครู	ผช.ครู ผช.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.					
ระดับ	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๔	๐	๐	๓	๐	๙
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๐	๓	๐	๘
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รอจัดสรร	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างของกองช่างเทศบาลตำบลทุเรียนคำ (๐๕)



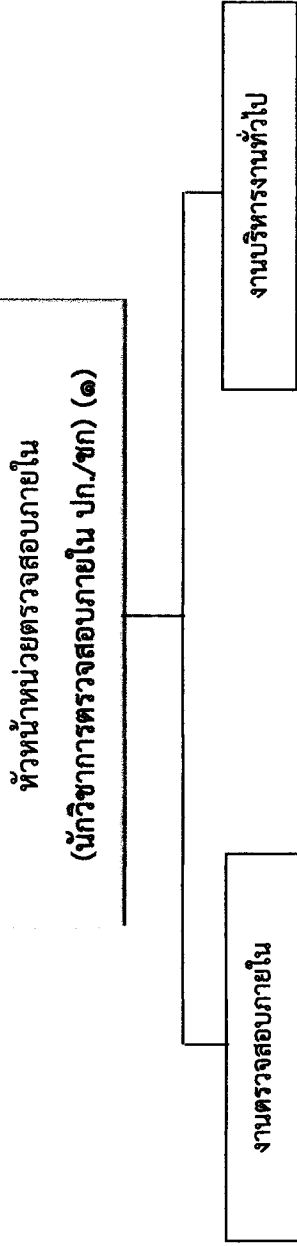
ประเภท	จำนวนการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ		ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.ศพด.	ครู	ผช.ครู ผช.	ชช.	ชพ.	ชพ.	ปภ./ชก.				
ระดับ	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๕	๓	๑๓
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๕	๓	๑๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒
รอจัดสรร	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างของกองการศึกษาเทศบาลตำบลภูเรือคำ (๐๘)



ประเภท	จำนวนการท้องถิ่น		บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.ศพด.	ครู	ผช.ครู ผช.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๓	๒	๓	๐	๐	๒	๐	๑	๑	๐	๑๗
มีตนครอง	๐	๐	๐	๐	๒	๓	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑๑
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๓
รอจัดสรร	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลฤๅษี (๑๒)



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.(๑) (ว่าง)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ผอ.ศพด.	ครู	ผช.ครู ผช.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อศ.	ปง./ชง.				
ระดับ อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑
รอจัดสรร	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคบบัญชีตำแหน่งและรายการกำกับคบบัญชีตำแหน่งในส่วนราชการ เทศบาลตำบลฤๅษีเทวี อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ว่าที่ ร.ต.วัชร สระเข้ม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕,๒๐๐	๓,๐๐๐	
๒	นายวัฒนา โกลิณโณ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕,๑๐๐	๓,๕๐๐	
สำนักปลัดเทศบาล											
๓	นางอภิรดา จันทรมล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕,๐๕๐	๓,๕๐๐	
๔	นางอริยรักษ์ สิงงาม	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๒๐๐		
๕	นางสาวณัฐสุดา ผาสิ่ง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๓,๐๐๐		
๖	นางขวัญมุก กงกกละ	นิติศาสตรบัณฑิต	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๖๕๐		
๗	นายวัชร ปิ่นสุรีย์	เกษตรศาสตรบัณฑิต	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๗	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๗	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๓๓,๕๖๐		
๘	นางสาวศิริประภา คนเพ็ชร	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๕๐		
๙	นายปิยะพงษ์ เพ็ชลา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๒๕,๕๕๐		
๑๐	นางสุวรรณี อุบัติช	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ร.ง.	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ร.ง.	๒๒,๐๕๐		
๑๑	นางสาวณณดา ไตรระซึ่ง	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ร.ง.	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ร.ง.	๑๕,๐๓๐		
๑๒	นายมาตุลา บุญโพธิ์	อนุปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ร.ง.	๕๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ร.ง.	๒๖,๕๕๐		
พนักงานประจำประเภทบริหาร											
๑๓	นางปวีณา พันธผล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑๗,๑๕๐		
๑๔	นางสาววิรัตน์ กลิ่นน้อย	ศิลปศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	-	๑๕,๕๕๐		
๑๕	นายณัฐพงษ์ เพ็ชรก้อน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(คุณวุฒิ)	-	๑๒,๕๕๐		
๑๖	นายเอกชน สอนิ่ง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		พนักงานรับรถยนต์(ทักษะ)	-		พนักงานรับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๕,๕๐๐		
๑๗	ว่างเดิม	-		พนักงานขับรถใช้พื้นที่(ทักษะ)	-		พนักงานขับรถใช้พื้นที่(ทักษะ)	-	๕,๕๐๐		๓,๘๕๕
๑๘	นายวินัย อุ้นเพ็ญ	มัธยมศึกษาตอนต้น		พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-		พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	๑๒,๑๕๐		๑,๑๐๕
๑๙	ว่างเดิม	-		คนคัดแ่งสวน(ทักษะ)	-		คนคัดแ่งสวน(ทักษะ)	-	๕,๕๐๐		๓,๘๕๕
๒๐	นายวิษณุพงศ์ ประชภูตา	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานรับรถยนต์(ทักษะ)	-		พนักงานรับรถยนต์(ทักษะ)	-	๕,๕๐๐		๓,๘๕๕
๒๑	นายปัญญา ลับสุรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานประจำรถยนต์(ทักษะ)	-		คนงานประจำรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๑,๗๑๐		๑,๕๖๕
พนักงานประจำประเภททั่วไป											
๒๒	นายเจริญ ไผ่ทาค่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานรับรถยนต์	-		พนักงานรับรถยนต์	-	๕,๐๐๐		๑,๐๐๐
๒๓	นายเสริมศักดิ์ ราชป	มัธยมศึกษาตอนต้น		พนักงานรับเครื่องจักรขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-		พนักงานรับเครื่องจักรขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	๕,๐๐๐		๑,๐๐๐
๒๔	นายอัครเดช อุ้ววิเศษ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ภารโรง	-		ภารโรง	-	๕,๐๐๐		๑,๐๐๐
๒๕	นายอัศวเดช เขียววงศ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานประจำรถยนต์	-		คนงานประจำรถยนต์	-	๕,๐๐๐		๑,๐๐๐
๒๖	ว่างเดิม	-		คนงานประจำรถยนต์	-		คนงานประจำรถยนต์	-	๕,๐๐๐		๑,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง										
	พนักงานเทศบาล										
๒๒	นางจิราวรรณ ศรีระโคตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๘,๕๐๐		
๒๔	นางสาวอุไรรัตน์ แก้วกันหา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๘,๒๐๐		
๒๕	ว่างเดิม	-	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๔,๘๒๕		
๓๐	นางสาวจกมล แสงนิล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑๓,๓๐๐		
๓๑	นางสาวสุภาพร คำน้อย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๒,๓๐๐		
๓๒	นางสาวสุวิมล รักบุญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑๔,๐๐๐		
	พนักงานระดับชำนาญการพิเศษ										
๓๓	นายสุนทร เจริญทั่ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑๖,๘๐๐		
๓๔	นางสาวอ้อยทิพย์ ปิยะชาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	-	๑๔,๓๐๐		
๓๕	นางสาวอุทัยวรรณ อินทร์อุไร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(คุณวุฒิ)	-	๑๑,๘๕๐		๑,๔๓๕
	กองช่าง										
	พนักงานเทศบาล										
๓๖	นายไพจิตร อุ้มมะดี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘,๐๐๐		
๓๗	ว่างเดิม	-	๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๘,๖๐๐		
๓๘	นางประภาณี วรสาร	อนุปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๒๗,๔๕๐		
๓๙	นายบัณฑิตนุเดช อุ้มวิเศษ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๓,๘๕๐		
๔๐	ว่างเดิม	-	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ง./ช.ง.	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ง./ช.ง.	๒๔,๘๒๕		
	พนักงานระดับชำนาญการพิเศษ										
๔๑	นายโชคชัย จิตรสม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	-	๑๔,๐๐๐		
๔๒	นายทองเกียรติ อินทร์อุไร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ(คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ(คุณวุฒิ)	-	๑๖,๒๐๐		๖๖๕
๔๓	นายพงษ์ศักดิ์ บุญกุล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	-	๑๓,๕๐๐		๑,๓๘๕
๔๔	นายอภิวัฒน์ อ่างหาญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	-	๑๓,๘๕๐		๑,๔๐๕
๔๕	นายวิรัตน์ อัครเกษ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		พนักงานเทคนิคประปา(กษ๖)	-		พนักงานเทคนิคประปา(กษ๖)	-	๑๓,๘๐๐		
	พนักงานระดับชำนาญการทั่วไป										
๔๖	นายสุพล เพ็ชลา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		พนักงานเทคนิคครัวน้ำ	-		พนักงานเทคนิคครัวน้ำ	-	๘,๐๐๐		๑,๐๐๐
๔๗	นายธีระวุฒิ หลานเศษญา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		คนงาน	-		คนงาน	-	๘,๐๐๐		๑,๐๐๐
๔๘	นายอรุณพล นันตะบุตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงาน	-		คนงาน	-	๘,๐๐๐		๑,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินเพิ่มอื่นๆ			
	กองการศึกษา												
	พนักงานพิมพ์สาร												
๔๙	ว่างเดิม	-	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓,๕๐๐				
๕๐	กำหนัดใหม่	-	๕๖-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๒๔,๖๑๐				
๕๑	นายสมยศ สุจิตร์	พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต	๕๖-๒-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๖,๖๐๐				
๕๒	กำหนัดใหม่	-	๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๔,๘๒๕				
๕๓	นางสาวอรุณ ประทุมทอง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษา (คุณวุฒิ)	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษา (คุณวุฒิ)	-	๑๒,๘๕๐			๕๐๕	
๕๔	รองศาสตราจารย์	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษา	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษา	-					
๕๕	นางพนิดา โอนวัฒน์	ครุศาสตร์บัณฑิต	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๘	ครู	ค.ศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๘	ครู	ค.ศ.๒	๒๔,๖๒๐				
๕๖	นางจิรภา หาดหวานการ	ครุศาสตร์บัณฑิต	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๙	ครู	ค.ศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๙	ครู	ค.ศ.๒	๒๔,๕๕๐				
๕๗	นางสุพรรณิ ธนศรีสังกุล	ครุศาสตร์บัณฑิต	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๐	ครู	ค.ศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๐	ครู	ค.ศ.๒	๒๔,๕๐๐				
๕๘	นางสังวาลย์ แพงพา	ครุศาสตร์บัณฑิต	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๑	ครู	ค.ศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๑	ครู	ค.ศ.๒	๒๔,๕๗๐				
๕๙	นางวิญญูมาศ เจริญ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	๑๕,๘๒๐				
๖๐	น.ส.สมทิพย์ณญา ศรีชัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๔,๐๐๐			๑,๐๐๐	
๖๑	ว่างเดิม	-		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๔,๐๐๐			๑,๐๐๐	
๖๒	รองศาสตราจารย์	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษา	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษา	-					
๖๓	นางภัทราพร ศรีภูมิ	ครุศาสตร์บัณฑิต	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๒	ครู	ค.ศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๒	ครู	ค.ศ.๒	๓๑,๐๗๐				
๖๔	นางสาวจริรัตน์ แก้วนามชัย	ครุศาสตร์บัณฑิต		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ทักษะ)	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ทักษะ)	-	๑๕,๒๒๐				
๖๕	รองศาสตราจารย์	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษา	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษา	-					
๖๖	นางนันทนา คำประชา	ครุศาสตร์บัณฑิต	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๗	ครู	ค.ศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๗	ครู	ค.ศ.๒	๓๐,๕๗๐				
๖๗	นางนันทพร กุลบุตร	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	๑๕,๕๒๐				
๖๘	นางดวงพร	-	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๒๔,๖๑๐				

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลกุดเรือคำ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลกุดเรือคำ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบ “สหสาขาวิชา” เข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลกุดเรือคำ จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง

เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกุดเรือคำ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลกุดเรือคำเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาคต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลกุดเรือคำ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลกุดเรือคำ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลกุดเรือคำในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลพระเพลิง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลกุดเรือคำทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลภูเรือคำ

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
 - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
 - ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
 - ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
 - ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
 - ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติ
ในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้
หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือ
ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี
สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้
พิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์
ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก
เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของ
ทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิด
ความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือ
ประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทน
ของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมือคด

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่ง
ตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวล
จริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่
รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติ
บุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการ
ดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัด

อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

/๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำ...

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือ กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิ และเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การ อันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่ กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุจริตเต็มกำลัง ความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือ ของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานเทศบาลอื่น โดยมีขอบ

/๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจใน...

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ หุ่่มเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย พนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตาม กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่สมควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือ บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือ การให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็น ผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ น่ายุ่คู้คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น ก้นเหล็กเสียดไม้ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขั้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบถด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนาร่วมมือร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลลุดเรือคำ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลลุดเรือคำ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลลุดเรือคำ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลลุดเรือคำ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลลุดเรือคำ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลลุดเรือคำ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.// (๒๕๕๓) // คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ // สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ / จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลภูเรือคำ โทร. ๐-๔๒๗๖-๔๐๓๓.....
ที่ สน ๕๘๔๐๑/..... วันที่..... มิถุนายน ๒๕๖๖.....
เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙.....

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลภูเรือคำ

เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง รวมถึงเทศบาลตำบลภูเรือคำ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดนั้น

ข้อเท็จจริง

หนังสือสั่งการ สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้แจ้งแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถจัดทำแผนอัตรากำลังให้แล้วเสร็จภายในกำหนด

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีผลบังคับใช้ได้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ขึ้นมาใช้แทนฉบับเดิม

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) สามารถประกาศใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เห็นควรพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ).....
(นางอัครารักษ์ ฝิวงาม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....
.....

(ลงชื่อ).....
(นางอภิรดา จันทร์มาลา)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

/ความเห็นรองปลัดเทศบาล...

ความเห็นรองปลัดเทศบาลตำบลภูเรือคำ

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายวัฒนา โกลลินไลน์)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลภูเรือคำ

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลภูเรือคำ

.....
.....

(ลงชื่อ) ว่าที่ ร.ต.

(วัชระ สระแจ่ม)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลภูเรือคำ

คำสั่งผู้บริหารท้องถิ่น

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ

เหตุผล.....

.....
.....

(ลงชื่อ).....

(นายพงพา หลานเศรษฐา)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลภูเรือคำ

ที่ สน ๕๘๔๐๑/๒๓๗



สำนักงานเทศบาลตำบลกุดเรือคำ
ตำบลกุดเรือคำ อำเภอมโนรนิวาส
จังหวัดสกลนคร ๔๗๑๒๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานมติ ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
- | | |
|--|--------------|
| ๑. สำเนาคำสั่ง ทต.กุดเรือคำ ที่ ๕๒๑ /๒๕๖๖ | จำนวน ๑ ฉบับ |
| ๒. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) | จำนวน ๑ ฉบับ |
| ๓. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) | จำนวน ๑ เล่ม |
| ๔. สำเนาประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) | จำนวน ๑ ฉบับ |
| ๕. แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) | จำนวน ๑ เล่ม |
| ๖. สำเนามติที่ประชุม ก.ท.จังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ | |

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จังหวัดสกลนคร) มีมติที่ประชุม ก.ท.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสกลนคร สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลกุดเรือคำ อำเภอมโนรนิวาส จังหวัดสกลนคร นั้น

ในการนี้เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้ดำเนินการตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตามมติดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งสำเนาคำสั่งงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพงพา หลานเศษฐา)
นายกเทศมนตรีตำบลกุดเรือคำ

สำนักปลัด /งานกาารเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๔๒-๗๖๔๐๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

