



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลทลุดชมภู

อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี



จัดทำโดย กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลทลุดชมภู
โทร : ๐ ๔๕๒๑ ๐๙๘๙ ต่อ ๙๒๙๕

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลกุดชุมภู มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดชุมภู นำไปใช้เป็นเครื่องในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคน ในเทศบาลตำบลกุดชุมภู ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลกุดชุมภูได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ทำให้เทศบาลตำบลกุดชุมภู สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลกุดชุมภู อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย เพื่อที่จะให้การบริหารท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

กองการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลกุดชุมภู

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๔๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๙
๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของเทศบาลตำบลกุฉินารายณ์	๘๑



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลกุดชุมขุม
อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖๙ ดังนั้น เทศบาลตำบลกุดชุมขุม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลกุดชุมขุมจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดชุมขุมมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดชุมขุม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาลเป็นผู้นำนโยบาย แผนงานโครงการ ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่กำหนด

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดชุมขุม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจ หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อใช้เป็นกรอบการควบคุมและกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลกุดชุมภู โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกุดชุมภู ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลกุดชุมภู เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกุดชุมภู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับ ชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลโพธิ์ไทร เทศบาลตำบลโพธิ์ศรี เทศบาลเมืองพิบูลมังสาหาร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ เทศบาลตำบลกุฉินารายณ์มีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลทุกคน รวมทั้งพนักงานจ้าง โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนด กรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา การกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณา ที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในงานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจ งานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถ นำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

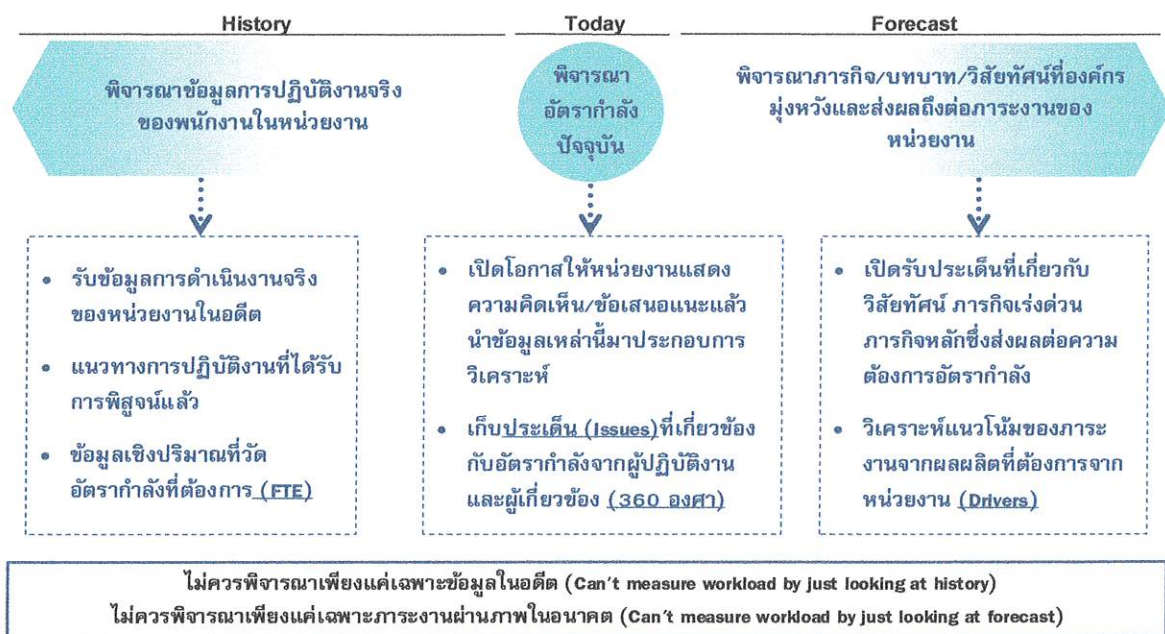
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้ กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงาน

ในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

สรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

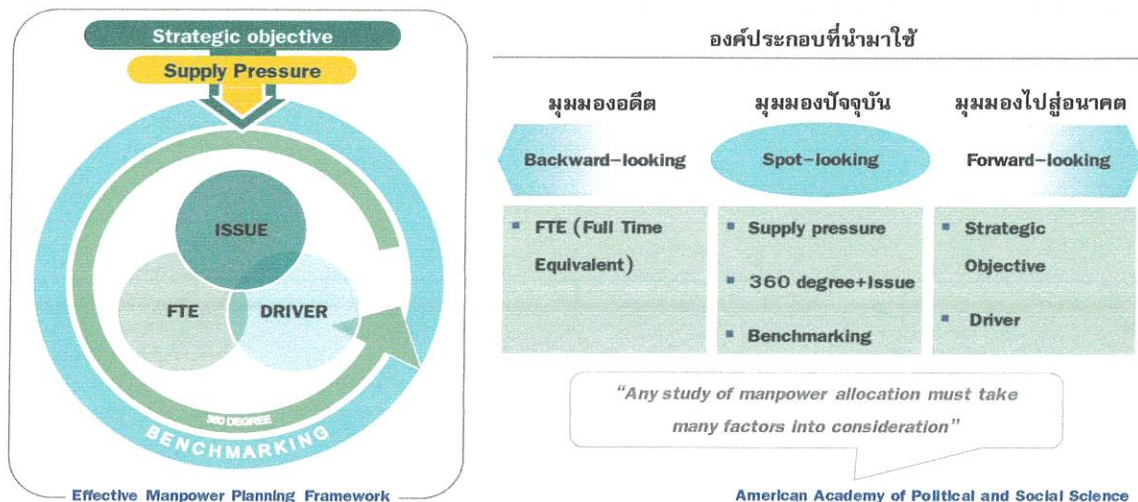
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ที่มาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกุตขมิญไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลกุตชมภู ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกุตชมภู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลกุตชมภูจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของสำนักปลัดเทศบาลเพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลกุตชมภู ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลกุดชุมภูฏได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไปผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลกุดชุมภูฏนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามข้อ ๙ ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่นเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่นมีผู้ครองตำแหน่งใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับรวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลกุดชุมภูฏ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

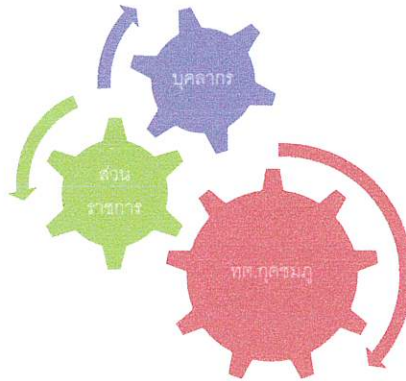
กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลกุดชุมภูฏ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลกุดชุมภูฏ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ

พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการและ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน และกองการเจ้าหน้าที่

เทศบาลตำบลฤๅษณ์ ตระหนักเสมอว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

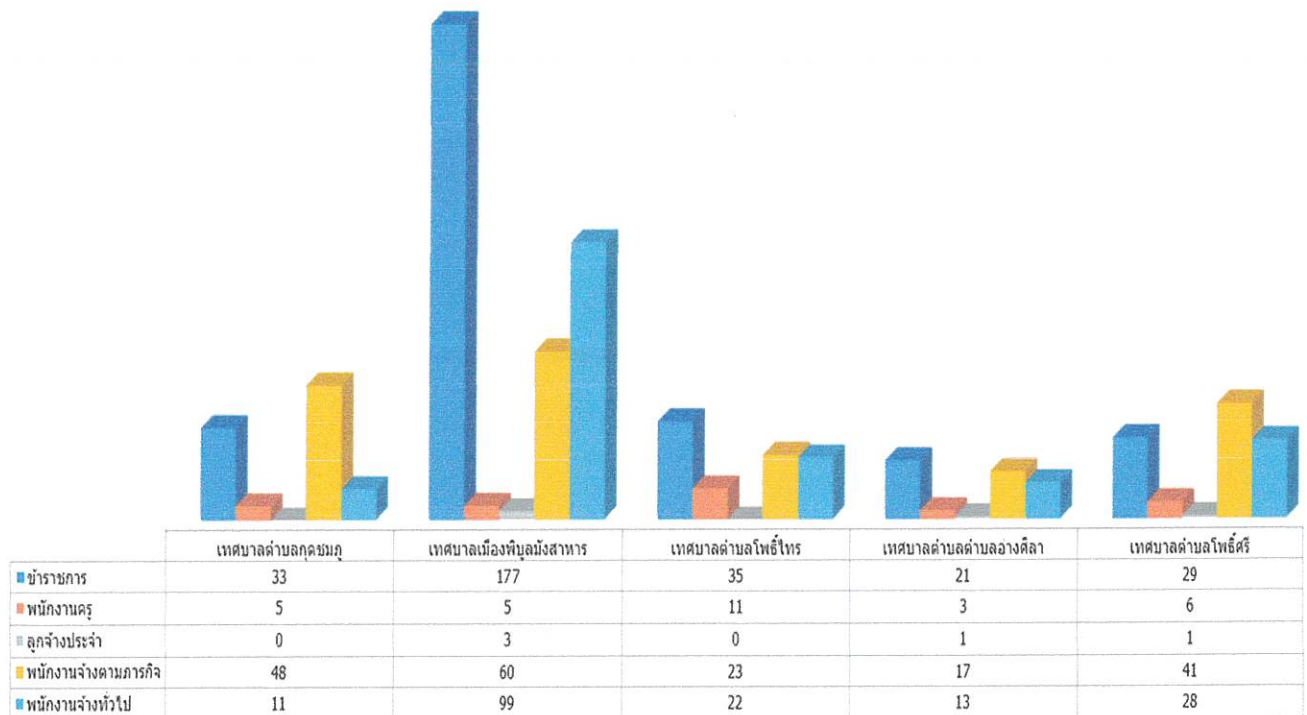


■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลฤๅษณ์ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศบาลตำบลฤๅษณ์ รองนายกเทศบาลตำบลฤๅษณ์ ปลัดเทศบาลตำบลฤๅษณ์ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการและ ๑ หน่วยราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือ หัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลฤๅษณ์ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกันพื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลโพธิ์ไทร เทศบาลตำบลโพธิ์ศรี และ เทศบาลเมืองพิบูลมังสาหาร และเทศบาลตำบลอ่างศิลา ซึ่งเทศบาลทั้งสี่แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบ อัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน**



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกุดชุมขภูมิ เทศบาลเมืองพิบูลมังสาหาร เทศบาลตำบลโพธิ์ไทร เทศบาลตำบลลวงคำ และเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาล ทั้งสี่แห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสี่หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลกุดชุมขภูมิ ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลกุดชุมขภูมิ ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับโอนจากหน่วยงานท้องถิ่นอื่น และขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แต่ปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรด้านงานวิศวกรรมที่ปฏิบัติงานควบคุมออกแบบและการก่อสร้างอาคาร ในสายวิชาการ ตำแหน่งวิศวกรโยธา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรเพื่อให้บริการทางด้านนี้ อย่างมีคุณภาพ

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลกุดชุมขภูมิ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตเทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการ ของเทศบาลตำบลกุดชุมภูฏเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้น ไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรง ของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ สามารถที่จะจัดจํานวน ประเภท และระดับทักษะ ของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิด ประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลกุดชุมภูฏโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผน กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการ สรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาล ตำบลกุดชุมภูฏ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ และ
ส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลกุดชุมภูฏขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลกุดชุมภูฏประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลกุดชุมภูฏจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และ
จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลกุดชุมภูฏ พบปัญหา
และความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ
เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ แผน นโยบาย และสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์นอกจากจะต้องดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ แล้วต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาล

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปทบทวนแนวทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงเป็นนวัตกรรมนักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและรับผิดชอบต่อสังคมไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่

จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงาน ของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูล ขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธ ไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการ ยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง การเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปสูงขึ้น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการ เพื่อคุณภาพ ความมั่นคงทางอาหารและความยั่งยืนของภาคเกษตรและการเพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตรในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน การเปลี่ยนการท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพอื่น การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น และการท่องเที่ยวไทยต้องมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก การสร้างอุปสงค์ของรถยนต์ไฟฟ้าประเภทต่าง ๆ เพื่อการใช้ในประเทศและส่งออก ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและมีการลงทุนเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ และการสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง ไทยมีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากสินค้าและบริการสุขภาพองค์ความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุขมีศักยภาพ เอื้อต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าและบริการทางสุขภาพประชาชนไทยได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ และมีระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสุขภาพมีความพร้อมรองรับภัยคุกคามสุขภาพ

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนในภูมิภาค ไทยเป็นห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค และไทยเป็นประตูและทางเชื่อมโครงข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน เศรษฐกิจดิจิทัลภายในประเทศมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น การส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศเพิ่มขึ้น และอุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศมีความเข้มแข็งขึ้น

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถ แข่งขันได้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตและแข่งขันได้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจ สามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันใหม่ และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงและได้รับการส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพจากภาครัฐ

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง และการพัฒนาเมืองให้มีความน่าอยู่ อย่างยั่งยืน มีความพร้อมในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม คราวเรือนที่มีแนวโน้มกลายเป็นครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมจนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน และคนทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำการเพิ่มมูลค่าจากเศรษฐกิจหมุนเวียนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การอนุรักษ์ พลังงาน และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน การสร้างสังคมคาร์บอนต่ำและยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเสียหายและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง และสังคมไทยมีภูมิคุ้มกันจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบสนองโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัยมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับล้นของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต และประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน การบริการภาครัฐมีคุณภาพ เข้าถึงได้ และภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)

การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ สืบสาน รักษา ต่อยอด ศาสตร์พระราชาและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นหลักสำคัญในการบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้ประชาชน และพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ต่อยอดการดำเนินการของหน่วยพระราชทานและประชาชนจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ และสร้างความตระหนักรู้ เผยแพร่ และปลูกฝังให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ตลอดจนพระมหากรุณาธิคุณของพระมหากษัตริย์ทุกพระองค์

การสร้าง ความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศและความสงบสุขของประเทศ รักษาและป้องกันอธิปไตยและความมั่นคงภายในของประเทศ ปลูกจิตสำนึก เกียรติภูมิ และศักดิ์ศรีความเป็นชาติไทย การมีจิตสาธารณะและการมีส่วนร่วมทำประโยชน์ให้ประเทศ รักษาผลประโยชน์ของชาติ ความสามัคคีปรองดองและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ระหว่างกันของประชาชน พัฒนาและเสริมสร้างการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีธรรมาภิบาล ความรักชาติและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สร้างความสงบและความปลอดภัยตั้งแต่ระดับชุมชน และแก้ไขปัญหาเสียดังกล่าวอย่างจริงจังทั้งระบบ

การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของชาติ ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม กตัญญู ความซื่อสัตย์ การมีวินัย เคารพกฎหมาย มีจิตสาธารณะและการมีส่วนร่วมทำประโยชน์ให้ประเทศ และเป็นพลเมืองที่ดี ทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเข้มแข็งและสร้างความรู้ ความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน ยอมรับและเคารพในประเพณี วัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ และชาวต่างชาติที่มีความหลากหลาย ในลักษณะพหุสังคมที่อยู่ร่วมกัน

การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก สร้างบทบาทที่สร้างสรรค์ของไทยในภูมิภาคและเวทีโลก เสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นของอาเซียน ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านความมั่นคง และขับเคลื่อนงานการทูตเชิงรุกเพื่อประชาชน

การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย พัฒนาเศรษฐกิจมหภาค การเงินและการคลัง พัฒนาภาคอุตสาหกรรม พัฒนาภาคเกษตร พัฒนาภาคการท่องเที่ยว พัฒนาการค้าการลงทุนเพื่อมุ่งสู่การเป็นชาติการค้า การบริการและการลงทุนในภูมิภาค พัฒนาสาธารณสุขภาคพื้นฐาน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลและการมุ่งสู่การเป็นประเทศอัจฉริยะ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจยุคใหม่

การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ส่งเสริมพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษเพื่อเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของเอเชีย และการส่งเสริมและเร่งรัดการพัฒนาเมืองอัจฉริยะน่าอยู่ทั่วประเทศ

การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนและผลิตภัณฑ์ชุมชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนในการช่วยพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ

การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัย พัฒนาบัณฑิตพันธุ์ใหม่ พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพวิชาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม ๔.๐ ดึงดูดคนเก่งจากทั่วโลกเข้ามาร่วมทำงานกับคนไทย และส่งเสริมผู้มีความสามารถสูง วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทุกช่วงวัย และจัดทำระบบปริญญาชุมชนและการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น

การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม พัฒนาระบบบริการสาธารณสุข แพทย์สมัยใหม่ และแพทย์แผนไทย ส่งเสริมการป้องกัน และควบคุมปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ พัฒนาและยกระดับความรู้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมด้านการศึกษา สุขภาพ การมีงานทำ ที่เหมาะสมกับประชากรทุกกลุ่ม

การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน ปกป้องรักษา พื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า ปรับปรุงระบบที่ดินทำกินและลดความเหลื่อมล้ำด้านการถือครองที่ดิน ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ แหล่งน้ำชุมชน และทะเล สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรแร่ และทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่งเพื่อการพัฒนาประเทศและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แก้ไขปัญหาก๊าซเรือนกระจกและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน พัฒนากลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะและของเสียอย่างเป็นระบบ

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติ อนุญาตของทางราชการที่มีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจและดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นระบบดิจิทัล พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารราชการแผ่นดิน เปิดเผยข้อมูลภาครัฐสู่สาธารณะ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ พัฒนากลไกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการสาธารณะและการตรวจสอบภาครัฐ ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการทำธุรกิจ และการใช้ชีวิตประจำวัน กระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ และเพิ่มบทบาทการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมบทบาทของเอกชนและชุมชนในการให้บริการสาธารณะ

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม แก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัย การสร้างเสริมพลเมืองให้มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพระบบสาธารณสุขปึกแผ่นพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมเกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง ส่งเสริมให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรยกระดับการผลิตให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้ง สร้างมูลค่าสินค้าเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการด้วยระบบตลาดการผลิต บนพื้นฐานข้อมูล Big Data ด้านการเกษตร และใช้ประโยชน์จากดิจิทัลแพลตฟอร์ม สร้างความภาคภูมิใจในอาชีพเกษตรกร สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดการรวมกลุ่มเกษตรกรและเชื่อมโยงเครือข่ายกับภายนอกอย่างเข้มแข็ง และลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ และส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวและสร้างภูมิคุ้มกันรองรับการเกิดภัยพิบัติธรรมชาติและโรคระบาด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ ส่งเสริมการนำผลงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชีวภาพมาประยุกต์ใช้งาน และยกระดับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่อย่างมีมาตรฐาน สร้างมูลค่าเพิ่มและมูลค่าใหม่จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาศูนย์กลางการค้าการลงทุน พัฒนาศักยภาพการค้าขายแดนสู่ประเทศเพื่อนบ้านและอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการสู่ตลาดสากล ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้คุณภาพมาตรฐานสู่สากล และสร้างโอกาสในการเข้าถึงและขยายช่องทางการตลาดทุกระดับ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การส่งเสริมเมืองท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล เพิ่มศักยภาพและสร้างมูลค่าด้านการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

แผนพัฒนาอำเภอพิบูลมังสาหาร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนาอำเภอ (วิสัยทัศน์อำเภอ)

“มุ่งพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร และคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

- (๑) พัฒนาผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยต่อผู้บริโภค
- (๒) เสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและสังคมให้มีความมั่นคงปลอดภัยและเป็นสุขตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการกับทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เป็นที่ทันสมัยและน่าอยู่อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนา (เป้าหมายรวม (เดิม))

- (๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีวิถีชีวิตชุมชนเข้มแข็งอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทรและได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพจากหน่วยงานภาครัฐ
- (๒) มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) มูลค่าการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในอำเภอเพิ่มขึ้น
- (๔) การพัฒนาพื้นที่การเกษตรและการผลิตสินค้าทางการเกษตรโดยใช้เกษตรอินทรีย์
- (๕) ส่งเสริมและพัฒนาให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีคุณภาพที่ดีตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นพัฒนาอำเภอพิบูลมังสาหาร (ประเด็นยุทธศาสตร์)

ประเด็นการพัฒนาอำเภอ ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีวิถีชีวิตชุมชนเข้มแข็งอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทรและได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพจากหน่วยงานภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
เป้าประสงค์ มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
เป้าประสงค์ มูลค่าการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในอำเภอเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรด้วยนวัตกรรม
เป้าประสงค์ การพัฒนาการเกษตรและการผลิตสินค้าทางการเกษตรโดยใช้เกษตรอินทรีย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างการใช้ชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
เป้าประสงค์ ส่งเสริมและพัฒนาให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน
 ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาเทศบาลตำบลกุดชุมภู

“ท้องถิ่นน่าอยู่ อาชีพมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ”

ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลกุดชุมภู

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ และศาลาอเนกประสงค์
๒. การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ
๓. การติดตั้งระบบการสื่อสารและโทรคมนาคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

๑. ฝึกอบรมพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ เสริมรายได้ ขยายโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีความรู้เท่าเทียมกัน
๒. ส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาสังคมยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขความยากจน
๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

๑. การสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนการท่องเที่ยว เชิงธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการองค์กร

กลยุทธ์

๑. การอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน
๒. การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล
๓. การพัฒนารายได้และการจัดเก็บภาษี

พันธกิจ/ภารกิจ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้

- ๑.๑ มุ่งปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านได้มาตรฐานทุกหมู่บ้านสามารถใช้การได้ดีเพื่อความสะดวกในการสัญจรของประชาชนโดยใช้งบประมาณของเทศบาล และประสานงานขอรับงบประมาณเพิ่มเติม จาก สจ. สส.
- ๑.๓ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ถนนสะพานและรางระบายน้ำ
- ๑.๔ จัดสรรงบประมาณก่อสร้างฝายน้ำล้นเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตรในเขตพื้นที่ขาดแคลน
- ๑.๕ จัดสรรงบประมาณก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านและขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ๑.๖ จัดสรรงบประมาณก่อสร้างคลองส่งน้ำชลประทานและคูน้ำเข้าสู่แปลงนาเกษตรกรอย่างทั่วถึง

- ๑.๗ จัดสรรงบประมาณเพื่อซ่อมแซมคูน้ำทุกสายที่ได้รับการถ่ายโอนจากกรมชลประทาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

พัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระดับชุมชนโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชนให้เข้มแข็ง โดยยึดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ดังนี้

- ๒.๑ มุ่งส่งเสริมการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ของประชาชนให้สามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้ โดยจัดการฝึกอบรมอาชีพและสนับสนุนแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อแก้ปัญหาความยากจนให้แก่ประชาชนในพื้นที่
- ๒.๒ มุ่งเสริมสร้างสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ให้กับประชาชนทุกระดับ โดยส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามศักยภาพของชุมชนเพื่อสร้างรายได้ในระดับครอบครัวและส่งเสริมการรวมตัวเพื่อดำเนินการทางเศรษฐกิจระดับชุมชนให้มีการกระจายรายได้ไปสู่ประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมในการซื้อสินค้าที่มีคุณภาพราคาถูก และป้องกันการเอารัดเอาเปรียบโดยจัดให้มีตลาดกลางเพื่อให้เกษตรกรได้นำผลผลิตทางการเกษตรมาขายถึงมือผู้บริโภคโดยตรง ตลอดทั้งจัดตั้งตลาดสดนำซื้อของชุมชน
- ๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าของชุมชนของที่ระลึกและส่งเสริมระบบตลาดให้ชุมชน
- ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชนเป็นการเพิ่มศักยภาพ
- ๒.๖ ขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้ชุมชนแบบยั่งยืน และมีคุณภาพ
- ๒.๗ ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้า OTOP ทุกหมู่บ้าน
- ๒.๘ สนับสนุนกิจกรรมกองทุนหมู่บ้าน/ชุมชน

๓. ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลให้มีศักยภาพในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพ และเป็นสุข สร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชนเพื่อให้สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ในทุกๆด้านตามสถานะของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้งด้านการศึกษา อนุรักษ์ ประเพณีวัฒนธรรม ดังนี้

๓.๑ จัดให้มีหนึ่งหมู่บ้าน หนึ่ง Wifi ฟรี

๓.๒ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนโดยสนับสนุนส่งเสริมทุกรูปแบบที่จะทำให้องค์ประกอบของการศึกษาเกิดการพัฒนา

๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดทุนในการศึกษา

๓.๔ ส่งเสริมทักษะ อาชีพ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้ครบถ้วนทุกโรงเรียน

๓.๕ จัดสรรงบประมาณ จัดหาครูเพิ่มให้เพียงพอต่อการเรียนการสอนทุกชั้นเรียน

๓.๖ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กับหมู่บ้าน ชุมชนอย่างทั่วถึง

๓.๗ ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน ทั้งในและนอกระบบ ตลอดจนกิจกรรมและระบบการดำเนินงานของศูนย์เยาวชน การกีฬา และนันทนาการให้มีประสิทธิภาพ

๔. ด้านการพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

๔.๑ จัดสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ อสม. ทัศนศึกษาดูงาน นอกสถานที่ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และเสริมทักษะในการทำงาน

๔.๒ ดูแลส่งเสริมสุขภาพอนามัย ของประชาชนให้สมบูรณ์แข็งแรงทุกกลุ่ม อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุขเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยสนับสนุนศูนย์สุขภาพชุมชนให้สามารถบริการ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้ครอบคลุมทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนได้มีสุขภาพพลานามัยที่ดี มีความรู้ความเข้าใจและตระหนัก ถึงความสำคัญของการป้องกันและการดูแลรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัว ตลอดจนจัดสร้างสนามกีฬาากลางของตำบลให้ได้มาตรฐาน

๔.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดให้หมดไปในพื้นที่ตำบลกุดชุมภูรี

๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีตลอดทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงรากฐานของวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและร่วมมือเผยแพร่ อนุรักษ์ สืบทอดให้เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นสืบไป โดยเฉพาะการจัดการแข่งขันเรือยาว ประเพณีประจำปี และงานประเพณีต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลกุดชุมภูรีทุกปี

๕. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืนและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๕.๑ พัฒนาปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวแก่งไก่อ๊ะ แก่งไฮ เกาะดอนคำพวง แก่งบังไฟ หาดบ้านดอน แก่งหินโด่ หินนางแกะ และแหล่งอื่นๆที่มีอยู่ให้มีสภาพที่ดีและเหมาะสมเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายของชุมชน

๕.๒ มุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและสถานที่ต่าง ๆ ในเขตเทศบาลตำบลให้เป็นตำบลที่น่าอยู่

๕.๓ พัฒนาและปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ตามแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๔ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชนและเร่งรัดพัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่นที่เสื่อมโทรมให้เป็นปัจจัยในการดึงดูดในการพัฒนาการท่องเที่ยวของตำบล

๕.๕ มุ่งพัฒนาตำบลให้ปราศจากมลภาวะจากขยะและน้ำเสียโดยดำเนินการประสานงานกับ

๕.๖ มุ่งพัฒนาตำบลให้ปราศจากมลภาวะจากขยะและน้ำเสีย โดยดำเนินการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผลักดันให้เกิดโครงสร้างการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

๖. ด้านการเมืองการบริหาร

การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารตามสภาวการณ์ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการบริหารสาธารณะสู่ท้องถิ่นเพื่อให้อิสระและเกิดความคล่องตัวในการกำหนดนโยบาย การบริหารราชการของเทศบาลทุกๆ ด้าน ดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมและปรับปรุงอาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ภายในสำนักงานให้มีเพียงพอในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและเกิดความพึงพอใจ ประทับใจแก่ประชาชนที่มาใช้บริการ

๖.๒ เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและการให้บริการให้สามารถบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม โดยพัฒนาคุณภาพของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบในหน้าที่และทัศนคติที่ดีต่อการบริการประชาชน

๖.๓ นำวิชาการและเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก เพื่อให้การบริหารงานมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลที่เป็นระบบ และเป็นธรรม

๖.๔ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๖.๕ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ และให้เป็นธรรมแก่ผู้เสียภาษี

๖.๖ เสริมสร้างและดูแลให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลมีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยมุ่งเน้นมาตรการทั้งป้องกันแก้ไขพร้อมทั้งจัดระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อุบัติภัย และภัยธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึงและทันทั่วทั้ง

๖.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เน้นการจัดทำประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามครรลองของระบอบประชาธิปไตย ตั้งแต่กระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ รวมทั้งส่งเสริมให้มีระบบการตรวจสอบความโปร่งใส ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลฤๅษณภูมิ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ มุ่งปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๑.๔ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ก่อสร้างถนนลูกรัง และปรับปรุงถนน ขยายให้ทั่วถึงและให้ได้มาตรฐานทุกหมู่บ้านสามารถใช้การได้ดีเพื่อความสะดวกในการสัญจรของประชาชนโดยใช้งบประมาณของเทศบาลและประสานขอรับงบประมาณเพิ่มเติมจาก สจ. ส.ส.

- ๑.๕ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ถนนสะพานและรางระบายน้ำ
- ๑.๖ จัดสรรงบประมาณก่อสร้างฝายน้ำล้น เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตรในเขตพื้นที่ที่ขาดแคลน
- ๑.๗ จัดสรรงบประมาณ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านและขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ๑.๘ จัดสรรงบประมาณก่อสร้างคลองส่งน้ำชลประทานและคูน้ำเข้าสู่แปลงนาเกษตรกรอย่างทั่วถึง
- ๑.๙ จัดสรรงบประมาณเพื่อซ่อมแซมคูน้ำทุกสายที่ได้รับการถ่ายโอนจากกรมชลประทาน
- ๑.๑๐ จัดสรรงบประมาณขุดลอกหนองน้ำ ลำห้วยสาธารณะที่ตื้นเขิน เพื่อกักเก็บน้ำไว้ในการเกษตรและการอุปโภคบริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ มุ่งส่งเสริมการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ของประชาชนให้สามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้โดยจัดการฝึกอบรมอาชีพและสนับสนุนแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อแก้ปัญหาความยากจนให้แก่ประชาชนในพื้นที่
- ๒.๒ มุ่งเสริมสร้างสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ให้กับประชาชนทุกระดับ โดยส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามศักยภาพของชุมชนเพื่อสร้างรายได้ในระดับครอบครัวและส่งเสริมการรวมตัวเพื่อดำเนินการทางเศรษฐกิจระดับชุมชนให้มีการกระจายรายได้ไปสู่ประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมในการซื้อสินค้าที่มีคุณภาพราคาถูก และป้องกันการเอารัดเอาเปรียบโดยจัดให้มีตลาดกลางเพื่อให้เกษตรกรได้นำผลผลิตทางการเกษตรมาขายถึงมือผู้บริโภคโดยตรง ตลอดทั้งจัดตั้งตลาดสดนำซื้อของชุมชน
- ๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าของชุมชนของที่ระลึกและส่งเสริมระบบตลาดให้ชุมชน
- ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชนเป็นการเพิ่มศักยภาพขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้ชุมชนแบบยั่งยืน และมีคุณภาพ
- ๒.๖ ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้า OTOP ทุกหมู่บ้าน
- ๒.๗ สนับสนุนกิจกรรมกองทุนชุมชนให้เข้มแข็ง เกิดความยั่งยืน

๓. ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา

- ๓.๑ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนโดยสนับสนุนและส่งเสริมทุกรูปแบบที่จะทำให้องค์ประกอบของการศึกษาเกิดการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดทุนในการศึกษา
- ๓.๒ ส่งเสริมทักษะ อาชีพ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้ครบถ้วนทุกโรงเรียน
- ๓.๓ จัดสรรงบประมาณ จัดหาครูเพิ่มให้เพียงพอต่อการเรียนการสอนทุกชั้นเรียน
- ๓.๔ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กับหมู่บ้าน ชุมชนอย่างทั่วถึง
- ๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน ทั้งในและนอกระบบ ตลอดจนกิจกรรมและระบบการดำเนินงานของศูนย์เยาวชน การกีฬา และนันทนาการให้มีประสิทธิภาพ

๔. ด้านการพัฒนาด้านสังคม สาธารณสุข

๔.๑ จัดให้มีหนึ่งหมู่บ้าน หนึ่ง Wifi ฟรี

๔.๒ จัดสนับสนุน อสม.ไปทัศนศึกษาดูงาน นอกสถานที่ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และเสริมทักษะในการทำงาน

๔.๓ ดูแลส่งเสริมสุขภาพอนามัย ของประชาชนให้สมบูรณ์แข็งแรงทุกกลุ่ม อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีตลอดทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงรากฐานของวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและร่วมมือเผยแพร่อนุรักษ์ สืบทอดให้เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นสืบไป โดยเฉพาะการจัดการแข่งขันเรือยาว ประเพณีประจำปี และงานประเพณีต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลกุฉินารายณ์ทุกปี

๔.๕ ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุขเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยสนับสนุนศูนย์สุขภาพชุมชนให้สามารถบริการ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้ครอบคลุมทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนได้มีสุขภาพพลานามัยที่ดี มีความรู้ความเข้าใจและตระหนัก ถึงความสำคัญของการป้องกันและการดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว ตลอดจนจัดสร้างสนามกีฬาากลางของตำบลให้ได้มาตรฐาน

๔.๖ ให้การสงเคราะห์จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ สนับสนุนและสร้างโอกาสให้กลุ่มผู้ยากไร้หรือผู้มีรายได้น้อย ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือ ค้ำครอง และได้รับบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๔.๗ ปรับปรุงและพัฒนาระบบภาษี ความสะอาด การกำจัดขยะ และสถานที่กำจัดขยะ ตลอดจนทั้งจัดระบบการกำจัดน้ำเสียในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ บังเกิดประสิทธิผลต่อประชาชนให้มากที่สุด

๔.๘ จัดหารถยนต์รับส่งผู้ป่วยจากหมู่บ้านถึงโรงพยาบาลประจำอำเภอและจังหวัด

๔.๙ สนับสนุนส่งเสริมสร้างจิตสำนึกในชุมชนให้รักที่อยู่อาศัยและส่งเสริมให้อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๔.๑๐ ส่งเสริมการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชนโดยให้การสนับสนุนในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง และการจัดการแข่งขันกีฬาระดับตำบล หมู่บ้าน อย่างต่อเนื่อง

๔.๑๑ จัดสรรงบประมาณซ่อมแซมและบูรณะ ปฏิสังขรณ์วัด และโบราณสถาน ในพื้นที่ทุกวัด อย่างทั่วถึง

๕. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการท่องเที่ยว

๕.๑ พัฒนาปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวแก่ไก่เหี้ย แก่งไฮ เกาะดอนคำพวง แก่งบังไฟ หาดบ้านดอน แก่งหินไต่ หินนางแกะ และแห่งอื่นๆ ที่มีอยู่ให้มีสภาพที่ดีและเหมาะสมเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ และออกกำลังกายของชุมชน

๕.๒ มุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและสถานที่ต่างๆ ในเขตเทศบาลตำบลให้เป็นตำบลที่น่าอยู่

๕.๓ พัฒนาและปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ตามแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๔ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน และเร่งรัดพัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่นที่เสื่อมโทรมให้เป็นปัจจัยในการดึงดูดในการพัฒนาการท่องเที่ยวของตำบล

๕.๕ มุ่งพัฒนาตำบลให้ปราศจากมลภาวะจากขยะและน้ำเสีย โดยดำเนินการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นผลักดันให้เกิดโครงสร้างการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

๖. ด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ส่งเสริมและปรับปรุงอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ภายในสำนักงานให้มีเพียงพอ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และเกิดความพึงพอใจ ประทับใจแก่ประชาชนที่มาใช้บริการ

๖.๒ เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและการให้บริการให้สามารถบริการประชาชนให้ได้รับความ สะดวกรวดเร็ว และเป็นธรรม โดยพัฒนาคุณภาพของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้มีจิตสำนึก ในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และทัศนคติที่ดีต่อการบริการประชาชน

๖.๓ นำวิชาการและเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชนให้ได้รับความ สะดวก เพิ่มขึ้น และเหมาะสมกับความเจริญของบ้านเมือง รวมทั้งทบทวนระเบียบ ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้ การบริหารงานมีความยืดหยุ่นมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม

๖.๔ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๖.๕ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ และให้เป็นธรรมแก่ผู้เสียภาษี

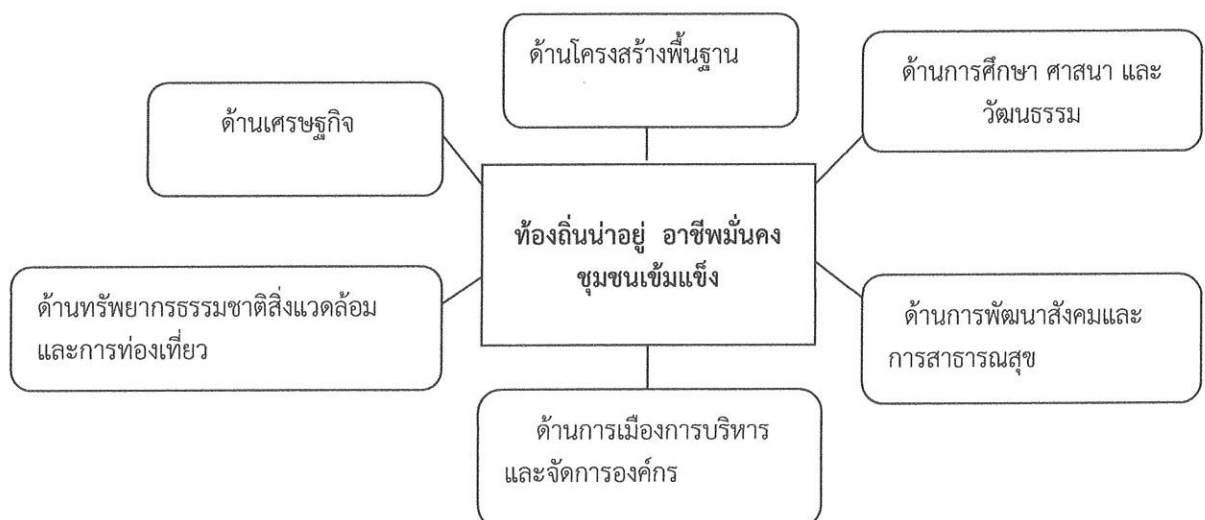
๖.๖ เสริมสร้างและดูแลให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลกุดชุมขุมมีความมั่นคงและ

๖.๗ ปกป้องภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยมุ่งเน้นมาตรการทั้งป้องกันแก้ไขพร้อมทั้งจัดระบบ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอุบัติเหตุและภัยธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึงและทันทั่วทั้ง

๖.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเน้นการจัดทำ ประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามครรลองของระบอบประชาธิปไตยตั้งแต่กระบวนการร่วม คิดร่วมทำร่วมตรวจสอบมีความโปร่งใสประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลกุดชุมขุม

จากยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี อนาคตประเทศไทย เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของรัฐบาล การ สร้างความมั่นคง สร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีโอกาสความ เสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม การเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และความต้องการ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกันคุณภาพชีวิต โดยมีจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ทั้ง ๖ ด้าน ของเทศบาลตำบลกุดชุมขุม ที่มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกๆ ด้าน ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลกุดชุมขุมคือ “ท้องถิ่นน่าอยู่ อาชีพมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง”



ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลกุตขุมภู

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ท่อระบายน้ำ และรางระบายน้ำ
๒. พัฒนาระบบการคมนาคม และโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่าง ขยายเขตไฟฟ้า
๔. ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค-อุปโภค และการเกษตร
๕. ปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้านที่ชำรุดใช้การไม่ได้
๖. ขยายเขตคลองส่งน้ำชลประทานเพื่อการเกษตร

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีถนนใช้ในการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้เกิดน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
๓. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๔. เพื่อติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง
๕. เพื่อให้ประชาชนมีน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรได้อย่างทั่วถึง
๖. เพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้อย่างเพียงพอทุกครัวเรือน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ลำเหมือง ลำคลอง และทางระบายน้ำสามารถส่งน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ร้อยละประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย
๓. ก่อสร้างทางระบายน้ำในฤดูน้ำหลาก ป้องกันน้ำท่วมขัง
๔. ร้อยละเส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
๕. เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจรไป-มา
๖. ร้อยละทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๗. ร้อยละหมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างอย่างทั่วถึง
๘. ร้อยละระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย
๙. แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ
๑๐. ร้อยละประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้อุปโภคบริโภค

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และศาลาเอนกประสงค์	- จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม - จำนวนสะพานที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนสะพานที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม - จำนวนท่อระบายน้ำที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนศาลาเอนกประสงค์ที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนศาลาเอนกประสงค์ที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม
๒. ขยายเขตไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ	- จำนวนเส้นทางที่ได้รับการขยายไฟฟ้า - จำนวนเสาไฟฟ้าที่ได้รับการติดตั้ง - จำนวนแสงสว่างสาธารณะที่ได้รับการติดตั้ง - จำนวนแสงสว่างสาธารณะที่ได้รับการซ่อมแซม
๓. ติดตั้งระบบโทรศัพท์สาธารณะ การสื่อสารและโทรคมนาคม	- จำนวนระบบโทรศัพท์สาธารณะที่ได้รับการติดตั้ง - จำนวนระบบโทรคมนาคมที่ได้รับการติดตั้ง
๔. การพัฒนาแหล่งน้ำ	- จำนวนระบบประปาที่ได้รับการติดตั้ง - จำนวนระบบประปาที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม - จำนวนคลอง ฝายน้ำล้น ที่ก่อสร้าง - จำนวนเขื่อนตลิ่งที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนเขื่อนตลิ่งที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าการลงทุน การท่องเที่ยว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการและครอบครัวมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ มีรายได้
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนพันธุ์ข้าว พันธุ์ไม้ต่าง ๆ ให้กับเกษตรกร
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้กลุ่มแม่บ้าน และสตรีในเขตตำบลฤๅษณภูมิ มีความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมสร้างรายได้
๒. เพื่อให้ส่งเสริมให้คนพิการและครอบครัวมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ มีรายได้ช่วยเหลือตนเอง
๓. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างรายได้ให้กับนักเรียน นักศึกษา
๔. เพื่อให้ประชาชนมีพันธุ์ข้าว พันธุ์ไม้ต่าง ๆ ที่ดีในการประกอบอาชีพ
๕. เพื่อให้ประชาชนมีศูนย์เศรษฐกิจพอเพียง และพื้นที่ใกล้เคียงใช้เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้เศรษฐกิจ

พอเพียง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น
๒. กลุ่มอาชีพ/กลุ่มสตรีแม่บ้านให้มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน
๓. ผู้พิการมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน
๔. เด็กนักเรียนมีอาชีพเสริมรายได้ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
๕. ประชาชนได้ดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ฝึกอบรมพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส	- จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการอบรมอาชีพ - จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนเศรษฐกิจชุมชน - จำนวนคนพิการที่ได้รับการอบรม - จำนวนโครงการที่ดำเนินการ - จำนวนครัวเรือนที่จัดทำบัญชีครัวเรือนและใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัดเทศบาล /กองการศึกษา

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
การพัฒนาสังคม ยุกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมแหล่งศึกษาหาความรู้ที่รวดเร็ว ครอบคลุม
๒. สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐานและมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึง

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ
๕. สนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม)สำหรับเด็กนักเรียนในพื้นที่ตำบลฤๅษณภูมิ
๖. ส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ชุมชนมีแหล่งศึกษาหาความรู้ที่รวดเร็วครบถ้วน
๒. เพื่อให้นักเรียนในชุมชนมีสื่อการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐานและมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย
๓. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
๔. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
๕. เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอุปกรณ์กีฬาได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด
๖. เพื่อให้ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนนันทนาการได้ออกกำลังกาย
๗. เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. เยาวชน ประชาชน มีความรู้และมีการรักการอ่าน เพิ่มขึ้น
๒. นักเรียนมีความรู้และมีสื่อการเรียนที่ได้มาตรฐาน
๓. นักเรียน เยาวชน ประชาชน มีแหล่งข้อมูลศึกษาเรียนรู้เพิ่มขึ้น
๔. นักเรียนมีโอกาสเรียนในระดับสูงขึ้น
๕. นักเรียนสามารถเดินทางไปโรงเรียนได้สะดวกสบาย
๖. เด็กที่อยู่ในพื้นที่ได้มีที่เรียนที่ใกล้บ้านและปลอดภัย
๗. ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนนันทนาการได้ออกกำลังกายเพิ่มขึ้น
๘. ประชาชนสืบทอด พิธีกรรม อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีความรู้เท่าเทียมกัน	- จำนวนแหล่งเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น - จำนวนอุปกรณ์การเรียน การสอนที่เพิ่มขึ้น - จำนวน ศพด.ที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น - จำนวนประชาชนที่ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น - จำนวนเด็กที่ภาวะโภชนาการที่ดีขึ้น - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. ส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล/กองการศึกษา

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การส่งเสริมการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม และสาธารณสุข

พันธกิจ

๑. ส่งเสริม แก้ไขปัญหายาเสพติดในระดับหมู่บ้านและตำบล
๒. ส่งเสริมความรู้ในการรักษาความสงบและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๓. ส่งเสริม รณรงค์ ความปลอดภัยในการเดินทางในช่วงเทศกาลสงกรานต์
๔. ส่งเสริม รณรงค์ ความปลอดภัยในการเดินทางในช่วงเทศกาลปีใหม่
๕. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์กิจการ อบ.พร.ของตำบลกุฉินทูล
๖. ส่งเสริม คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุข ป้องกันโรค และมีการเฝ้าระวังโรคติดต่อ
๘. ส่งเสริม สนับสนุน อุปกรณ์กีฬา ลานกีฬา
๙. ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ
๑๐. ส่งเสริม สนับสนุนระบบบริหารจัดการสาธารณสุขมูลฐานในชุมชน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ปัญหายาเสพติดในระดับหมู่บ้านและตำบลมีจำนวนลดลง
๒. เพื่อให้ประชาชนได้รับการรณรงค์ ป้องกัน ปรามปราม อาชญากรรมและยาเสพติดทุกชนิด
๓. เพื่อให้ อบ.พร.ในตำบลได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๔. เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในการเดินทาง
๕. เพื่อให้ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ทุกคน ได้รับการสงเคราะห์ สวัสดิการ ครบทุกคน
๖. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาวะที่ดี สามารถเข้าถึงการบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน
๗. เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา ที่ได้มาตรฐาน
๘. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีในการแข่งขันกีฬา และนันทนาการ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ลดปัญหายาเสพติดในระดับหมู่บ้านและตำบล
๒. ประชาชนได้รับการรณรงค์ ป้องกัน ปรามปราม อาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท
๓. อบ.พร.ในตำบลได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๔. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในการเดินทาง
๕. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ทุกคน
๖. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาวะที่ดี เข้าถึงการบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน
๗. มีสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา ที่ได้มาตรฐาน
๘. การแข่งขันกีฬาและนันทนาการทำให้ประชาชนมีสุขภาพดีขึ้น
๙. เด็กและเยาวชนห่างไกลยาเสพติด

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- จำนวนผู้ติดยาเสพติดลดลง - จำนวนอุบัติเหตุช่วงเทศกาลลดลง - จำนวนสนามกีฬาที่เพิ่มขึ้น - จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีสุขภาพดี	- จำนวนประชาชนที่มีสุขภาพดีขึ้น - จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ได้รับเบี้ยยังชีพทุกราย - จำนวนประชาชนที่มีสุขภาพดี - จำนวนโรคติดต่อเหลือศูนย์

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง/สำนักปลัดเทศบาล

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การพัฒนาสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิต

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

พันธกิจ

- ๑ สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่
- ๒ สนับสนุนพันธุ์กัญก้ามกราม พันธุ์ปลาน้ำจืดให้กับประชาชน
- ๓ รณรงค์การปลูกต้นไม้ในตำบลกุตตมัญญะ
- ๔ สนับสนุน ส่งเสริม การลดขยะ การจัดการบริหารน้ำเสีย มลภาวะเป็นพิษ
- ๕ ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
- ๗ สนับสนุนข้อมูลศูนย์บริการนักท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่
๒. เพื่อสร้างระบบนิเวศในแหล่งน้ำมูล
๓. เพื่อเป็นขยายพันธุ์สัตว์ในตำบล
๔. เพื่อให้ประชาชนรู้จักคัดแยกขยะ ลดปริมาณจำนวนขยะ
๕. เพื่อให้ตำบลกุตตมัญญะเป็นพื้นที่สีเขียว
๖. เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลเกิดความสมดุลทางธรรมชาติ



๗. เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว
๘. เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ภูมิทัศน์สวยงาม เป็นธรรมชาติ ร่มรื่น
๒. แหล่งน้ำมูล มีระบบนิเวศที่ดี
๓. ปริมาณขยะในชุมชนลดลง สิ่งแวดล้อมดี
๔. ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว
๕. ประชาชนมีรายได้จากการขยายพันธุ์กุ้ง พันธุ์ปลาในแหล่งน้ำมูล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนต้นไม้ที่เพิ่มขึ้น - จำนวนรายได้ของประชากรเพิ่มขึ้น - จำนวนปริมาณขยะลดลง - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ
๒ การสนับสนุนส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ	- จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการปรับปรุงภูมิทัศน์ - จำนวนศูนย์บริการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น - จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง/สำนักปลัดเทศบาล

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าการลงทุนการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการองค์กร

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน เจ้าหน้าที่
๒. รณรงค์ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๓. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของการเลือกตั้ง
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๕. สนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์
๖. ส่งเสริมการสร้างประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน เจ้าหน้าที่ ได้รับความรู้เพิ่มเติม พัฒนาศักยภาพของบุคลากร
๒. เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องในอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๓. เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการเลือกตั้ง
๔. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเทศบาล
๕. เพื่อให้เทศบาลมีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๖. เพื่อให้เทศบาลมีประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน เจ้าหน้าที่ ได้รับความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
๒. ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องในอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๓. ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการเลือกตั้ง
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเทศบาล
๕. เทศบาลมีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๖. เทศบาลมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑ การอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน	- ความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับบริการ - จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ ที่เพิ่มขึ้น
๒ การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา - จำนวนครั้งที่ให้ประชาสัมพันธ์/กิจกรรม - จำนวนประชาชนที่ได้รับความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล
๓ การพัฒนารายได้และการจัดเก็บภาษี	- จำนวนรายรับที่เพิ่มขึ้น - ความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการจัดเก็บภาษี

■ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง/สำนักปลัด

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลฤๅษณ์

การพัฒนาท้องถิ่นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลฤๅษณ์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลฤๅษณ์ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลฤๅษณ์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลฤๅษณ์

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑.ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑.๓ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๑.๔ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรคเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลฤๅษณภูมิ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และเขตใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๓ – ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีเพศหญิงมากกว่าเพศชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศักยภาพศึกษาข้อมูลองค์ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. บุคลากรอยู่ในพื้นที่สามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวช่วยให้การประสานงานคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ๖. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้และจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. มีภาระหนี้สินส่วนตัวติดตัว ๔. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๕. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๖. ขาดการสร้างสรค์นวัตกรรมใหม่ในการบริการประชาชน ส่วนใหญ่จะทำงานตามคำสั่งหรือนโยบายผู้บริหาร ไม่มีการคิดนอกกรอบ จึงไม่มีผลงานโดดเด่น
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและพนักงานเทศบาลในฐานะตัวแทน	๑. พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ ได้รับเงินเดือน/ค่าจ้างไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงานในบางสายงาน ทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบ ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการด้านสาธารณะ ๔. พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงานในวงแคบ มีข้อจำกัดด้านปริมาณ คุณภาพ ความยุ่งยากของงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลฤๅษณ์ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของพนักงานในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยสนับสนุนการทำงานที่เหมาะสมมีข้อมูลครบถ้วนรวดเร็ว ๘. พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในองค์กร ๙. บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กรและมีจิตสำนึกในการให้บริการ	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ สภาพแวดล้อมภายในไม่เอื้อต่อการทำงานเท่าที่ควร ๔. ระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว ๕. ระเบียบปฏิบัติงานบางสายงานไม่นิ่งเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทำให้พนักงานเกิดความสับสน ไม่คล่องตัว ๖. พนักงานบางสายงานมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น หรือมีขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดความผิดพลาดเกิดขึ้นได้ ๗. ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นดี ๒. บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่มีความขัดแย้งภายใน ๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีถิ่นที่อยู่ในเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. มีระบบอุปถัมภ์คุณธรรมแฝงด้วยระบบอุปถัมภ์ ไม่สามารถขัดแย้งหรือโต้แย้งได้ในบางครั้ง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ ๔. ภารกิจและนโยบายของผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากภารกิจหลัก ทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอ หรือพนักงานไม่มีทักษะเฉพาะด้านนั้น ๕. ระบบบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งทำให้การปรับองค์กรเป็นไปอย่างล่าช้า

๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลฤๅษณภูมิ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการจัดบริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ต้องดำเนินการ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๙) มีดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๙) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๐) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๗) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๘) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๙) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ และก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยควรกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง และแนวทางในการแก้ไขปัญหในอนาคต

เทศบาลตำบลฤๅษณภูมิ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ ๑.สำนักปลัดเทศบาล แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้คือ ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๒. กองคลัง แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้คือ ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๔ กองการศึกษา ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.กองการเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลฤๅษณภูมิภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ เพื่รองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ของส่วนราชการภายในกองช่าง ของเทศบาลตำบลฤๅษณภูมิให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๑. ถ้าเกิดปัญหางานล้นคน มีปริมาณงานที่มากขึ้นตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนมาจากส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคแต่บุคลากรที่ทำงานในเทศบาลตำบลฤๅษณภูมิ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือรองรับภารกิจที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนวทางการแก้ไขปัญหาเทศบาลตำบลฤๅษณภูมิอาจจะขอกำหนดตำแหน่งใหม่ขึ้นเพื่รองรับภารกิจตามนโยบายที่อาจจะให้มีหรือไม่มีก็ได้

๒. ถ้าเกิดปัญหาคนล้นงาน มีปริมาณงานน้อยแต่มีพนักงานมาก ไม่ภารกิจงานหรือโครงการรองรับ อาจจะมีมาตรการปรับลดพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างลง หรือขอปรับเกลี่ยอัตรากำลังตามความจำเป็นเหมาะสม ในครั้งต่อไป เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายสูง กรณีคนล้นงานไม่มีปริมาณงานหรือภารกิจงานที่ทำ ถ้าหากยังจัดจ้างพนักงานจ้างต่อในกรณีที่ไม่มีภารกิจงานจะทำให้เกิดภาระผูกพันในเรื่องของค่าใช้จ่าย ทำให้ค่าใช้จ่ายสูงเกินตัว แนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคตเทศบาลตำบลฤๅษณภูมิ อาจจะพิจารณายุบตำแหน่งที่ไม่มีภารกิจงานหรือไม่มีงาน ไม่มีนโยบายแผนงาน โดยกำหนดเป็นมาตรการปรับลดอัตรากำลัง โดยการจัดจ้างเหมาบริการแทนได้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลฤๅษณ์ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลฤๅษณ์ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานพัฒนาชุมชนงาน งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม งานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานหลักประกันสุขภาพ งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น งานประสานแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาลและคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการอุดหนุนเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานกิจการสภา และงานอื่นๆ ตามที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานนิติการ งานกฎหมายและคดี งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมสุขภาพ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆตามที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง (๐๔) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน

งานทางบดลองประจำเดือนและประจำปีงานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน เป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน งานนำส่งเงิน

การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชีงานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลังงานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานธุรการ การรับเงิน การจัดเก็บภาษี

ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการจัดเก็บและพัฒนารายได้ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง (๐๕) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ

งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมืองงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกลงานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา (๐๘) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานบริหารการศึกษา

งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการงานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาล งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานการบรรจุและแต่งตั้ง การจัดทำ ควบคุมตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะพนักงานครู งานการละทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มงาน คือ ๑. กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๒. กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

๑. กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง
- งานสรรหาและเลือกสรร
- งานเลื่อนระดับ
- งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
- งานธุรการและสารบรรณ
- งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ฯลฯ

๒. กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานสิทธิและสวัสดิการ
- งานบริหารงานทั่วไป (งานพัสดุ งานการเงิน และงานงบประมาณ)
- งานบุคลากรทางการศึกษา
- งานประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน
- งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ฯลฯ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - ฯลฯ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานธุรการ - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - ฯลฯ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - ฯลฯ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานธุรการ - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - ฯลฯ	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - ฯลฯ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานธุรการ - งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดหาผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - ฯลฯ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - ฯลฯ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานธุรการ - งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดหาผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - ฯลฯ	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง - งานธุรการ - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง ฯลฯ	๓. กองช่าง - งานธุรการ - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง ฯลฯ	
๔. กองการศึกษา - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานการศาสนา ฯลฯ	๔. กองการศึกษา - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานการศาสนา ฯลฯ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	
๖. กองการเจ้าหน้าที่ ๑. กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานเลื่อนระดับ - งานประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน - งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม - งานธุรการและสารบรรณ ฯลฯ ๒. กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบริหารงานทั่วไป (งานพัสดุ งานการเงินและงานงบประมาณ) - งานบุคลากรทางการศึกษา ฯลฯ	๖. กองการเจ้าหน้าที่ ๑. กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานเลื่อนระดับ - งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม - งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ ๒. กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการและสารบรรณ - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน - งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลกุดชุมภูรี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล โดยเทศบาล ตำบลกุดชุมภูรีมีความประสงค์กำหนดภารกิจเพิ่มขึ้นด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร ซึ่งเป็น ภารกิจของกองช่าง และงานการเงินและบัญชี เป็นภารกิจที่เพิ่มขึ้นของกองการศึกษา และเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลกุดชุมภูรีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับวิศวกรรมโยธา เป็นภารกิจหนึ่งในกองช่าง และงานการเงินและบัญชี ภายในกองการศึกษา ในกรอบโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑) จำนวนทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑) ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (ทะเบียนรถยนต์ นข ๗๒๘๒ อุบลราชธานี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานตักแต่งสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (ทะเบียนรถยนต์ กง ๘๔๐๑ อุบลราชธานี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒) ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานวิทยุ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานช่วยชีวิตคน (ผู้มีทักษะ รด EMS ๑๖๖๙)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานช่วยชีวิตคน (รด EMS ๑๖๖๙) (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (ทะเบียนรถยนต์ กง ๓๙๖๕ อุบลราชธานี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔) จำนวนทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒) ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕) จำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*ขอใช้บัญชี กสอ.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*ขอใช้บัญชี กสอ.
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (ทะเบียนรถยนต์ ผข ๔๔๒๖ อุบลราชธานี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (ทะเบียนรถยนต์ ๘๓-๖๓๐๓ อุบลราชธานี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘) จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปค./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนสำราญ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สด.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเจริญ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สด.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง) *ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนม่วง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สด.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยอดคอนสี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สด.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง) *ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) จำนวนทั้งสิ้น ๑ อัตรา								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙) จำนวนทั้งสิ้น ๖ อัตรา								
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑) กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง หัวหน้ากลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๕ ส.ค.๖๘
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒) กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐๘	๑๐๘	๑๐๘	๑๐๘	-	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะมีอยู่ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572				
																			ตำแหน่ง (2)			
18	2.ฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารทั่วไป)	คัม	1	1	556,080	18,000	1	1	1	1	-	-	-	33,480	35,400	37,560	607,560	642,960	680,520	(46,340)		
19	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	1	1	469,200	0	1	1	1	1	-	-	-	28,200	29,880	31,680	497,400	527,280	558,960	(39,100)		
20	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	1	489,840	54,000	1	1	1	1	-	-	-	29,400	31,200	33,120	573,240	604,440	637,560	(40,820)		
21	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./จ.ก.	1	1	394,080	0	1	1	1	1	-	-	-	23,760	25,080	26,640	417,840	442,920	469,560	(32,840)		
22	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	1	407,880	0	1	1	1	1	-	-	-	24,480	26,040	27,600	432,360	458,400	486,000	(33,990)		
23	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	1	380,400	0	1	1	1	1	-	-	-	22,920	24,240	25,680	403,320	427,560	453,240	(31,700)		
24	เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	ป.ก./ช.ก.	1	1	405,360	0	1	1	1	1	-	-	-	24,360	25,800	27,360	429,720	455,520	482,880	(33,780)		
25	ช่างเขียนและบรรณาธิการสมัย	ป.ก./ช.ก.	1	1	362,760	0	1	1	1	1	-	-	-	21,840	23,160	24,480	384,600	407,760	432,240	(30,230)		
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	197,400	0	1	1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,640	205,320	213,600	222,240	(16,450)		
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	180,120	0	1	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,800	187,440	195,000	202,800	(15,010)		
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		1	1	200,040	0	1	1	1	1	-	-	-	8,040	8,400	8,760	208,080	216,480	225,240	(16,670)		
29	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	307,440	0	1	1	1	1	-	-	-	12,360	12,840	13,320	319,800	332,640	345,960	(25,620)		
30	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		1	1	306,600	0	1	1	1	1	-	-	-	12,360	12,840	13,320	318,960	331,800	345,120	(25,550)		
31	ผู้ช่วยนิติกร		1	1	226,560	0	1	1	1	1	-	-	-	9,120	9,480	9,840	235,680	245,160	255,000	(18,880)		
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน		1	1	175,320	0	1	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	182,400	189,720	197,400	(14,610)		
33	พนักงานวิทยุ(ทักษะ)		1	1	211,680	0	1	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	220,200	229,080	238,320	(17,640)		
34	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	170,760	0	1	1	1	1	-	-	-	6,840	7,200	7,440	177,600	184,800	192,240	(14,230)		
35	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	142,080	0	1	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,840	153,840	160,080	(11,840)		
36	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	142,080	0	1	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,840	153,840	160,080	(11,840)		
37	พนักงานช่างเทคนิค (จก. EWS 1669) (ทักษะ)		1	1	149,520	0	1	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,520	161,760	168,240	(12,460)		
38	พนักงานช่างเทคนิค (จก. EWS 1669) (ทักษะ)		1	1	151,080	0	1	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,200	163,560	170,160	(12,590)		
39	พนักงานช่างเทคนิค (จก. EWS 1669) (ทักษะ)		1	1	152,160	0	1	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,280	164,640	171,240	(12,680)		
40	พนักงานช่างเทคนิค (จก. EWS 1669) (ทักษะ)		1	1	151,560	0	1	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,680	164,040	170,640	(12,630)		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า						ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (2)	อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)										
							2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572					
41	พนักงานช่วยชีวิตคน (En ENS 1659) (ร้อยละ)		1	1	150,840	0	1	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,960	163,320	169,920	(12,570)			
42	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	136,560	0	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,080	147,840	153,840	(11,380)			
43	พนักงานช่วยชีวิตคน (En ENS 1669)		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)			
44	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)			
45	กองคลัง (04) ผู้อำนวยการกองคลัง																						
	(นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	585,720	134,400	1	1	1	1	-	-	-	35,160	37,320	39,600	755,280	792,600	832,200	(48,810)			
46	ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง																						
	(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	530,160	18,000	1	1	1	1	-	-	-	31,920	33,840	35,760	580,080	613,920	649,680	(44,180)			
47	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ด./ช.ก.	1	1	225,000	0	1	1	1	1	-	-	-	13,560	14,400	15,240	238,560	252,960	268,200	(18,750)			
48	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	1	455,640	0	1	1	1	1	-	-	-	27,360	29,040	30,840	483,000	512,040	542,880	(37,970)			
49	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		1	1	310,680	0	1	1	1	1	-	-	-	12,480	12,960	13,560	323,160	336,120	349,680	(25,890)			
50	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		1	1	302,640	0	1	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	13,200	314,760	327,360	340,560	(25,220)			
51	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)			
52	ฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้																						
	(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	556,080	18,000	1	1	1	1	-	-	-	33,480	35,400	37,560	607,560	642,960	680,520	(46,340)			
53	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ด./ช.ก.	1	1	225,000	0	1	1	1	1	-	-	-	13,560	14,400	15,240	238,560	252,960	268,200	(18,750)			
54	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	1	300,000	0	1	1	1	1	-	-	-	18,000	19,080	20,280	318,000	337,080	357,360	(25,000)			
55	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		1	1	295,920	0	1	1	1	1	-	-	-	11,880	12,360	12,840	307,800	320,160	333,000	(24,660)			
56	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	180,840	0	1	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,160	195,720	203,640	(15,070)			
	กองช่าง (05) ผู้อำนวยการกองช่าง																						
	(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	489,840	42,000	1	1	1	1	-	-	-	29,400	31,200	33,120	561,240	592,440	625,560	(40,820)			
58	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	1	-	-	-	21,560	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่าง) รอให้ใช้เมื่อมี			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแห่งที่ค่าตัวต่อสิ่งได้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		ตำแหน่ง (2)	2570			2571			2572			2570			2571			2572			2570	2571		2572
					จำนวน	เงินเดือน		ค่าแรง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572									
59	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	-	-	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่าง)	ขอใช้บัญชี กสท.*						
60	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	-	-	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่างเดิม)							
61	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	190,080	0	1	1	1	1	-	-	-	-	7,680	7,920	8,280	197,760	205,680	213,960		(15,840)						
62		ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	184,320	0	1	1	1	1	-	-	-	-	7,440	7,680	8,040	191,760	199,440	207,480		(15,360)						
63		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	191,760	0	1	1	1	1	-	-	-	-	7,680	8,040	8,400	199,440	207,480	213,880		(15,980)						
64	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		1	1	200,640	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	8,040	8,400	8,760	208,680	217,080	225,840		(16,720)						
65		ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)		1	1	151,440	0	1	1	1	1	-	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,560	163,920	170,520		(12,620)						
66	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (ทักษะ)		1	1	141,360	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,120	153,120	159,360		(11,780)						
67	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)		1	1	136,560	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,080	147,840	153,840		(11,380)						
68	ช่างเครื่องสูบน้ำ		1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		(9,000)						
69	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		(9,000)						
70	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุก 6 ล้อ)		1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		(9,000)						
71	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		(9,000)						
กองการศึกษา (08)																													
ผอ.กองการศึกษา																													
72	(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	530,160	42,000		1	1	1	1	-	-	-	-	31,920	33,840	35,760	604,080	637,920	673,680		(44,180)						
73	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	1	353,040	0		1	1	1	1	-	-	-	-	21,240	22,560	23,880	374,280	396,840	420,720		(29,420)						
74	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	237,360	0		1	1	1	1	-	-	-	-	14,280	15,120	16,080	251,640	266,760	282,840		(19,780)						
75	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	1	173,520	0		1	1	1	1	-	-	-	-	10,440	11,040	11,760	183,960	195,000	206,760		(14,460)						
76	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	1	264,120	0		1	1	1	1	-	-	-	-	10,680	11,040	11,520	274,800	285,840	297,360		(22,010)						
77	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	174,600	0		1	1	1	1	-	-	-	-	7,080	7,320	7,560	181,680	189,000	196,560		(14,550)						
78	คนงาน		1	1	108,000	0		1	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		(9,000)						
สหค.บ้านดอนสำราญ																													
79	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สส.						
80	ครู		1	1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-						

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องได้รับ / ลด						การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ						
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องได้รับ / ลด						การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)										
							2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578	2579	2580	2581	2582	2583	2584	2585		2586	2587	2588	2589	2590	
81	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน (9,400)
82	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	92,160	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้ (7,680)
																													จ่ายจากเงินอุดหนุน (9,400)
83	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	89,160	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้ (7,430)
84	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	171,840	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้ (14,320)
85	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	171,480	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้ (14,290)
86	ครู		1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
87	ครู		1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
88	ครูผู้ช่วย		1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง) รอรับบัญชี กสค. *
89	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน (9,400)
					95,160	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้ (7,930)
90	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน (9,400)
					29,280	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้ (2,440)
91	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
92	ครู		1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
93	ครู		1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
94	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		1	-	266,160	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้ (22,180)
95	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน (9,400)
					86,760	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้ (7,230)
96	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	152,160	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้ (12,680)
97	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
98	ครู		1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง 1 คน.66)
99	ครูผู้ช่วย		1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง รอรับบัญชี กสค.)*
100	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	169,920	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้ (14,160)
101	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน (9,400)
					29,280	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้ (2,440)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่จะใช้				อัตราค่าจ้างเดิม				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ												
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้างเดิมที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างเดิม																								
							2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572														
102	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	ป.อ./ช.อ.	1	1	225,000	0	1	1	1	1	-	-	-	13,560	14,400	15,240	238,560	252,960	268,200	(18,750)															
103	กองการเจ้าหน้าที่ (29)	กลาง	1	1	545,520	134,400	1	1	1	1	-	-	-	32,760	34,800	36,840	712,680	747,480	784,320	(45,460)															
	1.กลุ่มงานบรรณารักษ์และอัตราจ้าง																																		
104	นักทรัพยากรบุคคล	ป.อ./ช.อ.	1	1	497,640	0	1	1	1	1	-	-	-	29,880	31,680	33,600	527,520	559,200	592,800	(41,470)															
105	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.อ./ช.อ.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่างเต็ม)															
106	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	298,320	0	1	1	1	1	-	-	-	12,000	12,480	12,960	310,320	322,800	335,760	(24,860)															
	2.กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร																																		
107	นักทรัพยากรบุคคล	ป.อ./ช.อ.	1	1	462,480	0	1	1	1	1	-	-	-	27,840	29,520	31,200	490,320	519,840	551,040	(38,540)															
108	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.อ./ช.อ.	1	-	178,200	0	1	1	1	1	-	-	-	10,800	11,400	12,120	189,000	200,400	212,520	(14,850)															
	(5) รวม		108	97	25,681,140	823,200	108	108	108	-	-	-	1,302,720	1,427,760	1,448,280	27,808,980	29,182,140	30,630,420																	
(6) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																																			
(7) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																																			
(8) คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																																			
																36.48	36.45	36.44																	
																4,171,347	4,377,321	4,594,563																	
																31,980,327	33,559,461	35,224,983																	

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ดังนี้ จำนวน 83,500,000 บาท

เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570, 2571 และ 2572 โดยคำนวณการจ่ายประจำปี ดังนี้

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 จำนวน 87,675,000 บาท = (83,500,000 + 83,500,000 × 5%) = 4,175,000 + 83,500,000 = 87,675,000

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 จำนวน 92,058,750 บาท = (87,675,000 × 5%) = 4,383,750 + 87,675,000 = 92,058,750

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2572 จำนวน 96,661,687.50 บาท = (92,058,750 × 5%) = 4,602,937.50 + 892,058,750 = 96,661,687.50

- เพศบัญญัติปี 2569 ตั้งไว้ จำนวน 83,500,000 บาท

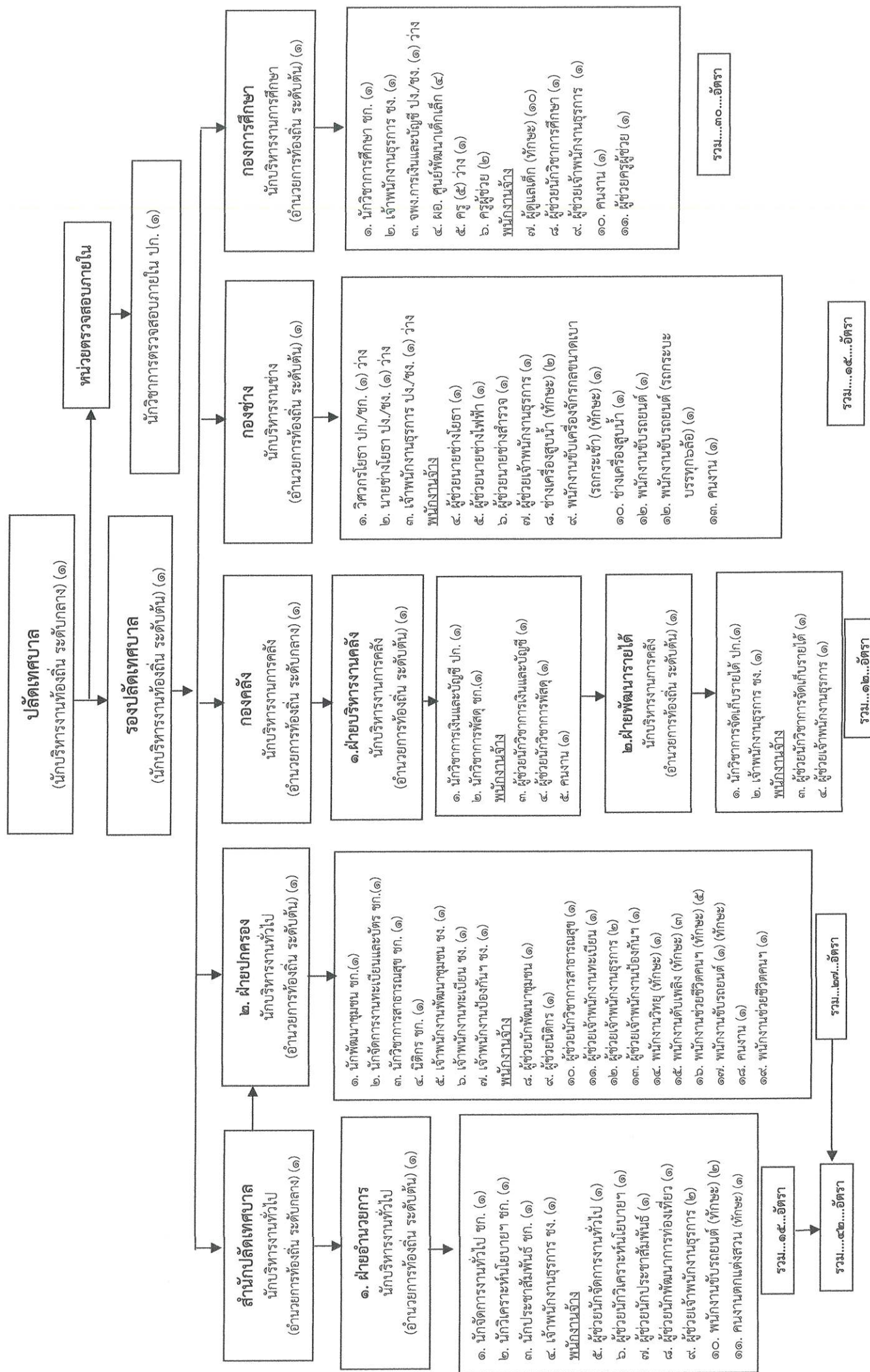
ฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

ปี 2570	1. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตั้งไว้	87,675,000 บาท	
	2. ภาระค่าใช้จ่าย		เงินเดือน + ประโยชน์ตอบแทนอื่น x 100
			งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570
			3,198,032,700
			87,675,000.00
	คิดเป็นร้อยละ	36.48	

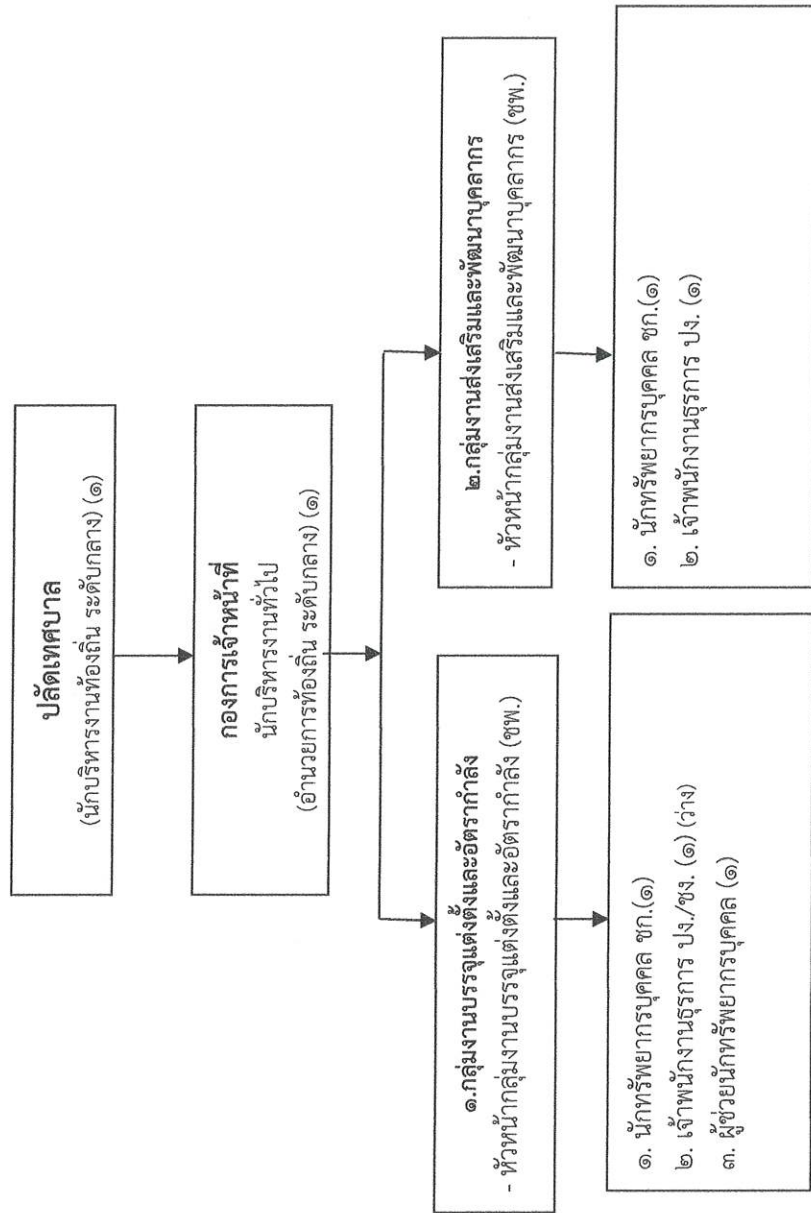
ปี 2571	1. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตั้งไว้	92,058,750 บาท	
	2. ภาระค่าใช้จ่าย		เงินเดือน + ประโยชน์ตอบแทนอื่น x 100
			งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571
			3,355,946,100.00
			92,058,750.00
	คิดเป็นร้อยละ	36.45	

ปี 2572	1. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตั้งไว้	96,661,687.50 บาท	
	2. ภาระค่าใช้จ่าย		เงินเดือน + ประโยชน์ตอบแทนอื่น x 100
			งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572
			3,522,498,300.00
			96,661,687.50
	คิดเป็นร้อยละ	36.44	

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลชุมภู (ประเภทสามัญ)



โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลอุบลเดชภูมิ (ประเภทสามัญ) (ต่อ)

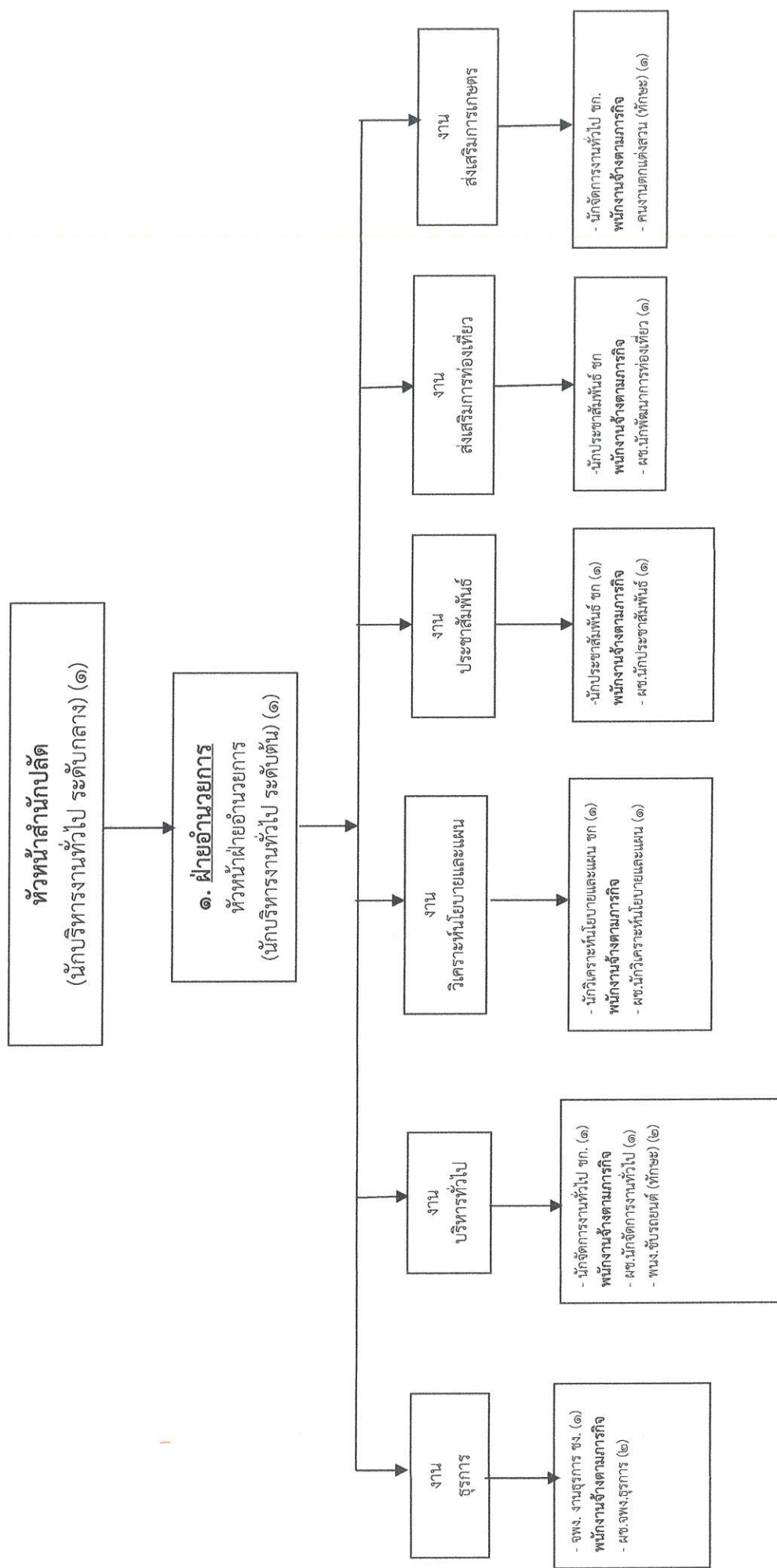




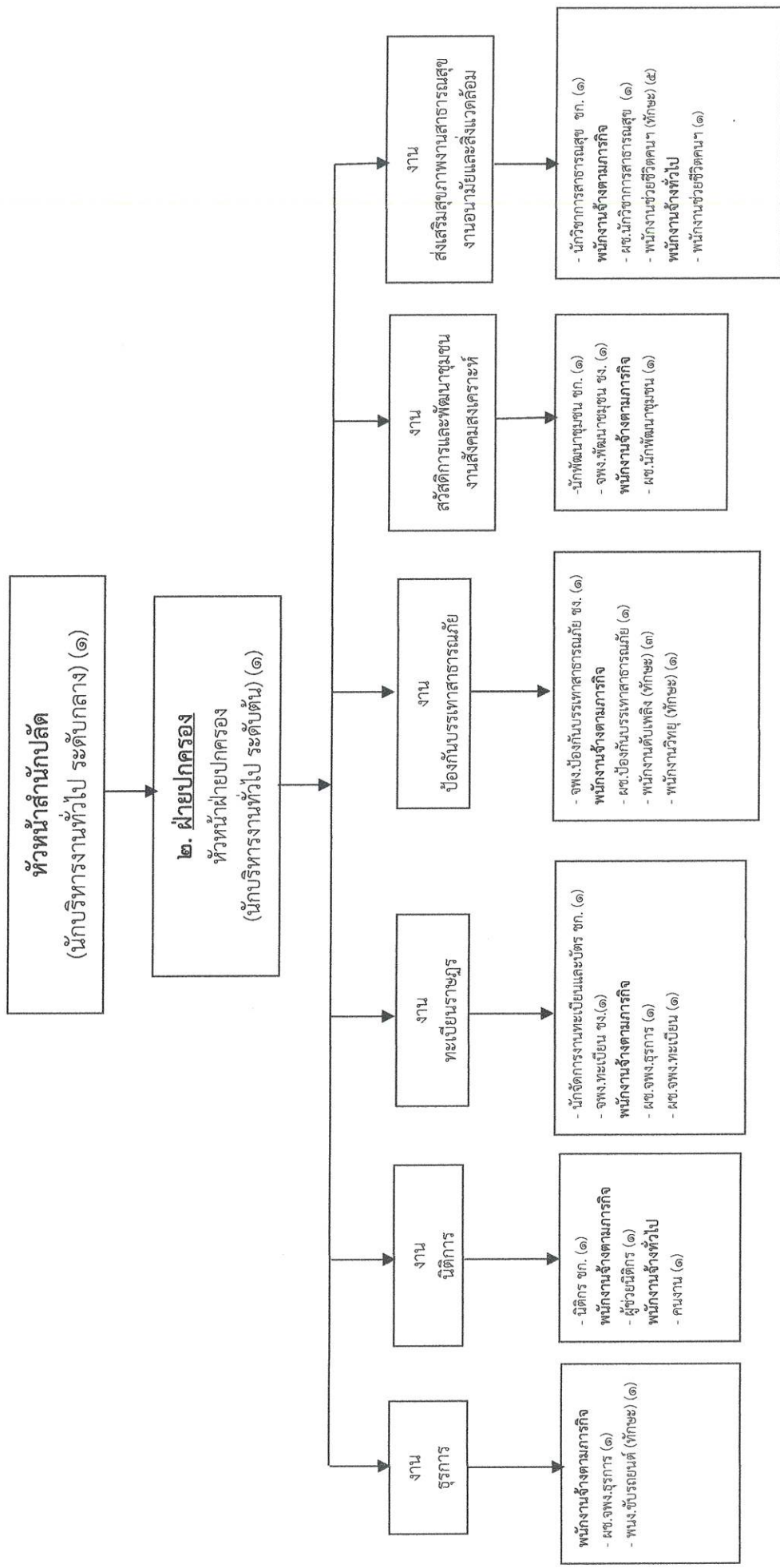
สรุปโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลชุมภู (ประเภทสามัญ)

ระดับ จำนวน	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	บริหาร สถานศึกษา	อำนวยความสะดวก (กลาง)	อำนวยความสะดวก (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (ปง.)	ครู ผู้ช่วย (คศ.๒)	ครู (คศ.๓)	พนักงานจ้าง		รวม	
																ภารกิจ	ทั่วไป		
	-	๑	๑	๔	๓	๖	-	-	๑๑	๔	-	๖	๕	๒	๕	๑	๕๑	๘	๑๐๘

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล (๐๑)

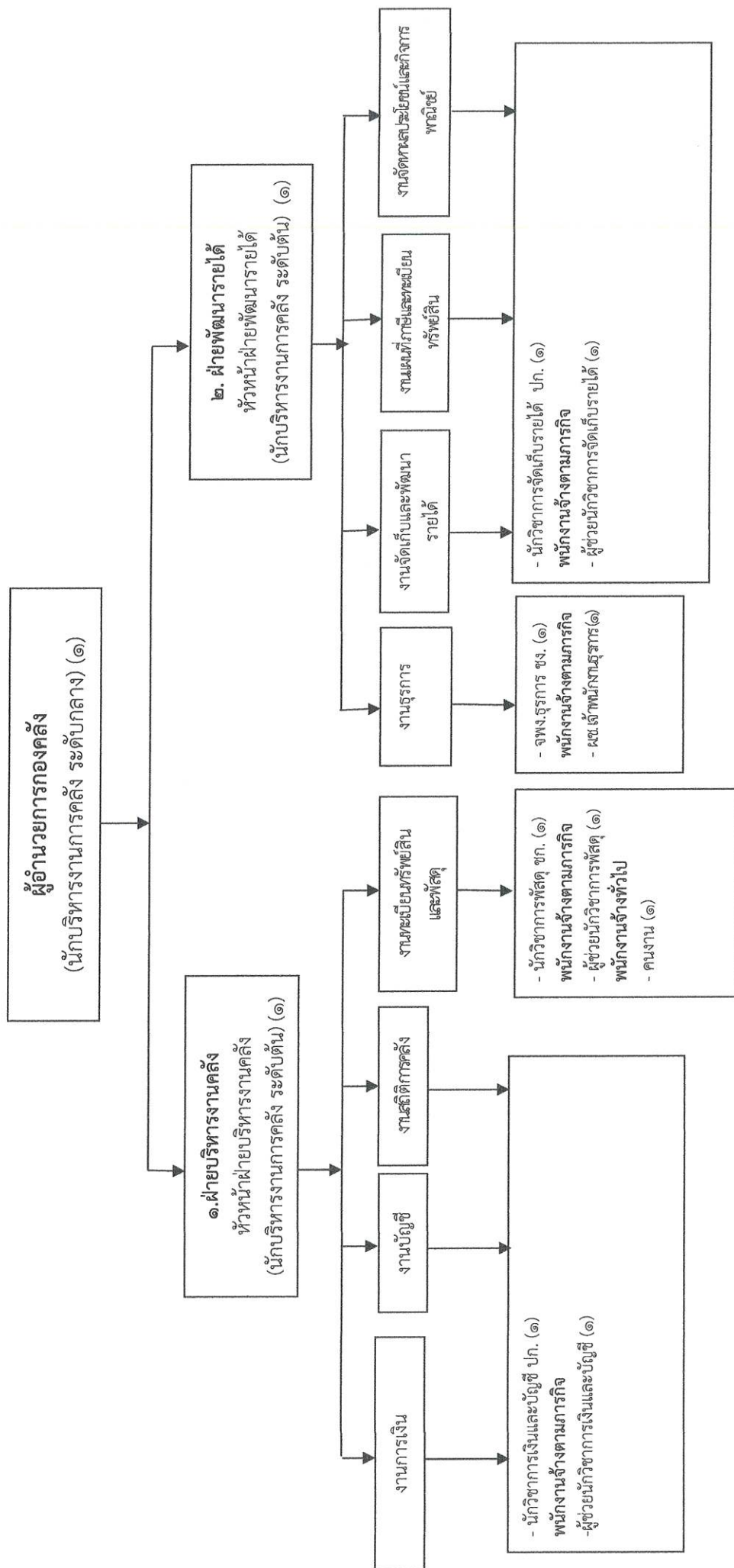


สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) (ต่อ)



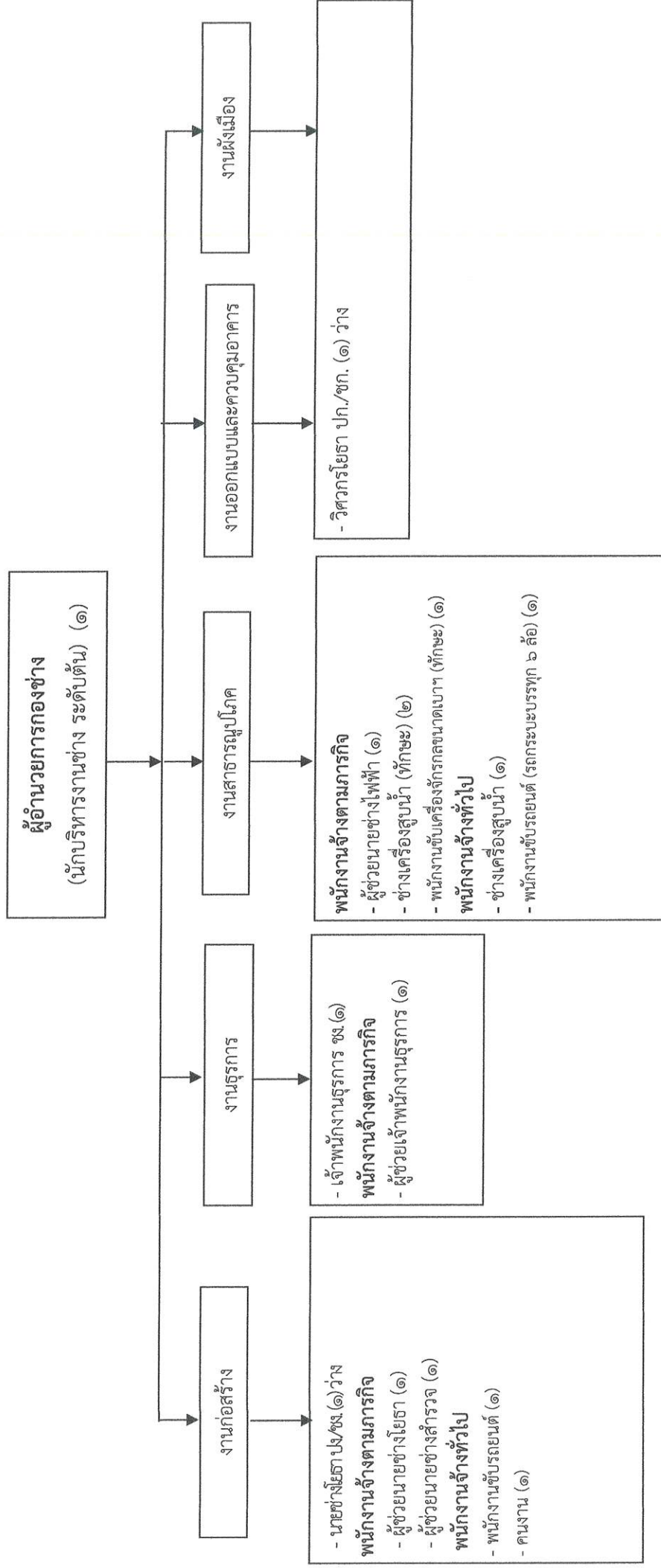
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป		
จำนวน	๒	๑	-	-	๗	-	-	-	-	๔	-	๒๖	๒	๔๒	

โครงสร้างองค์กร (๐๔)



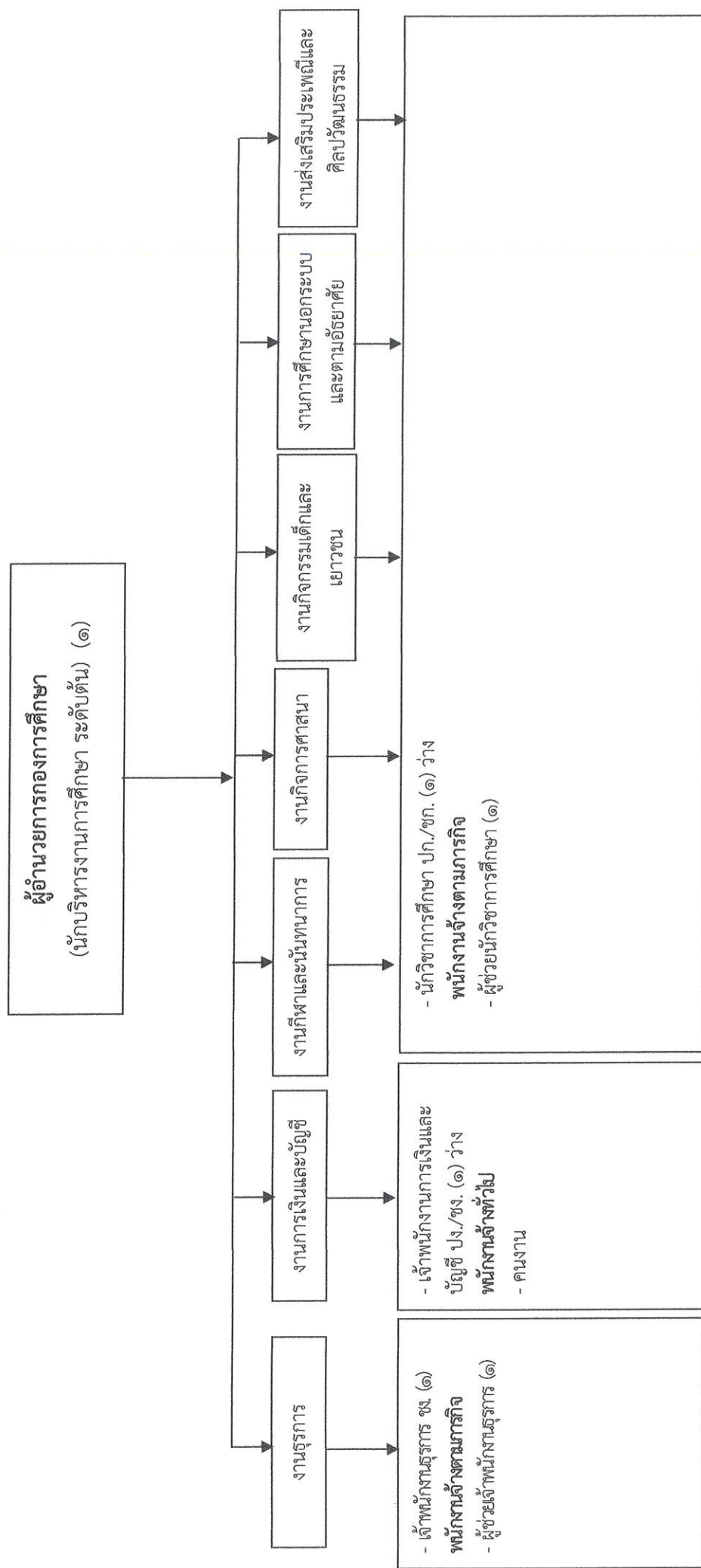
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส						
											๒	๑	-	๒	๑	-
จำนวน																๑๒

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)

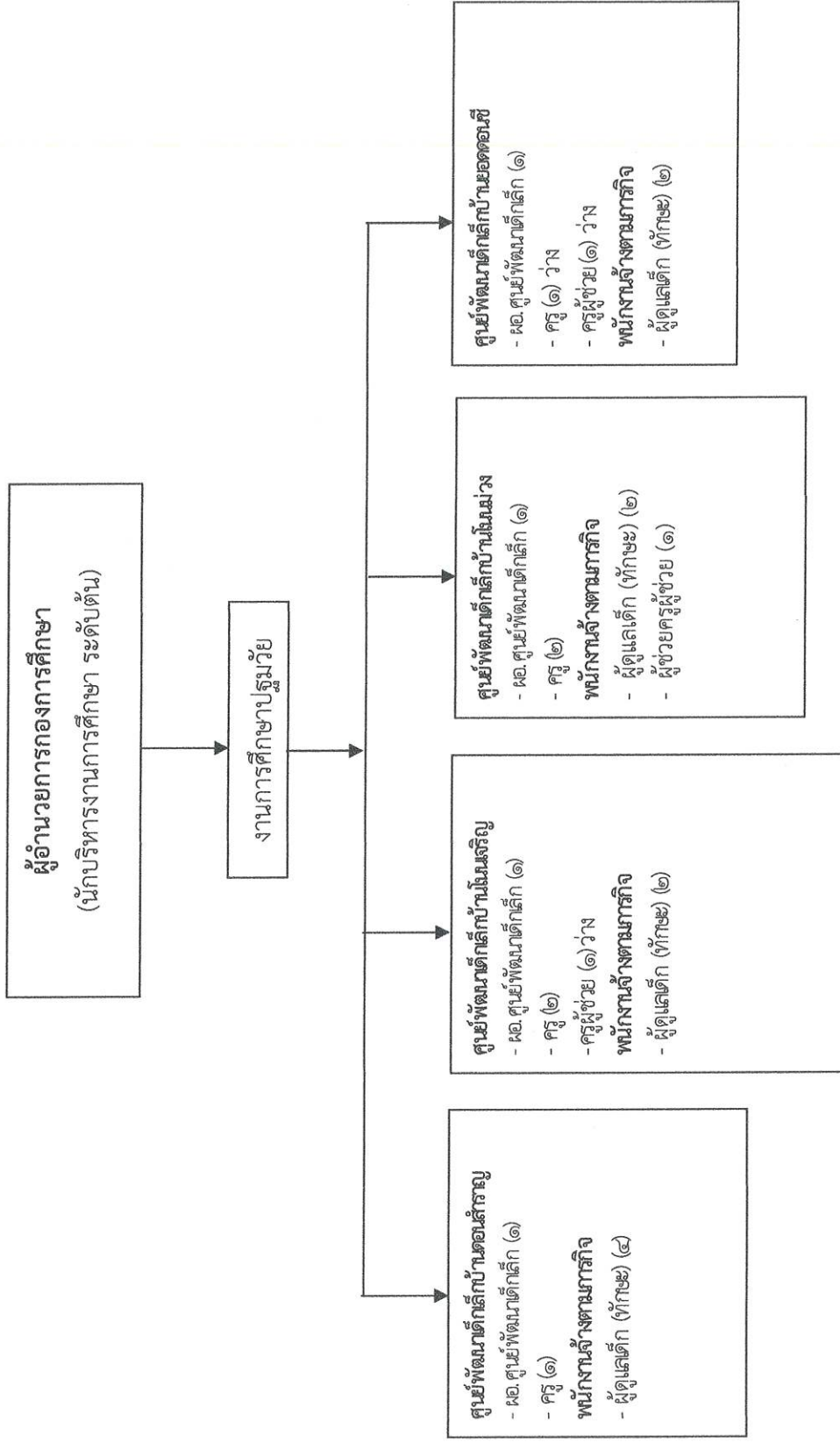


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๗	๔	๑๕

โครงสร้างกองการศึกษา (๐๘)

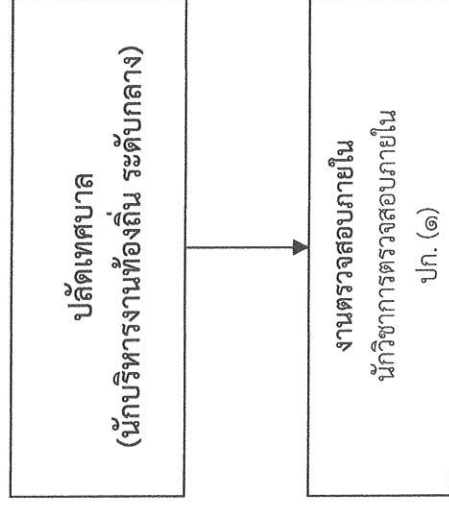


โครงสร้างกองการศึกษา (๐๘) (ต่อ)

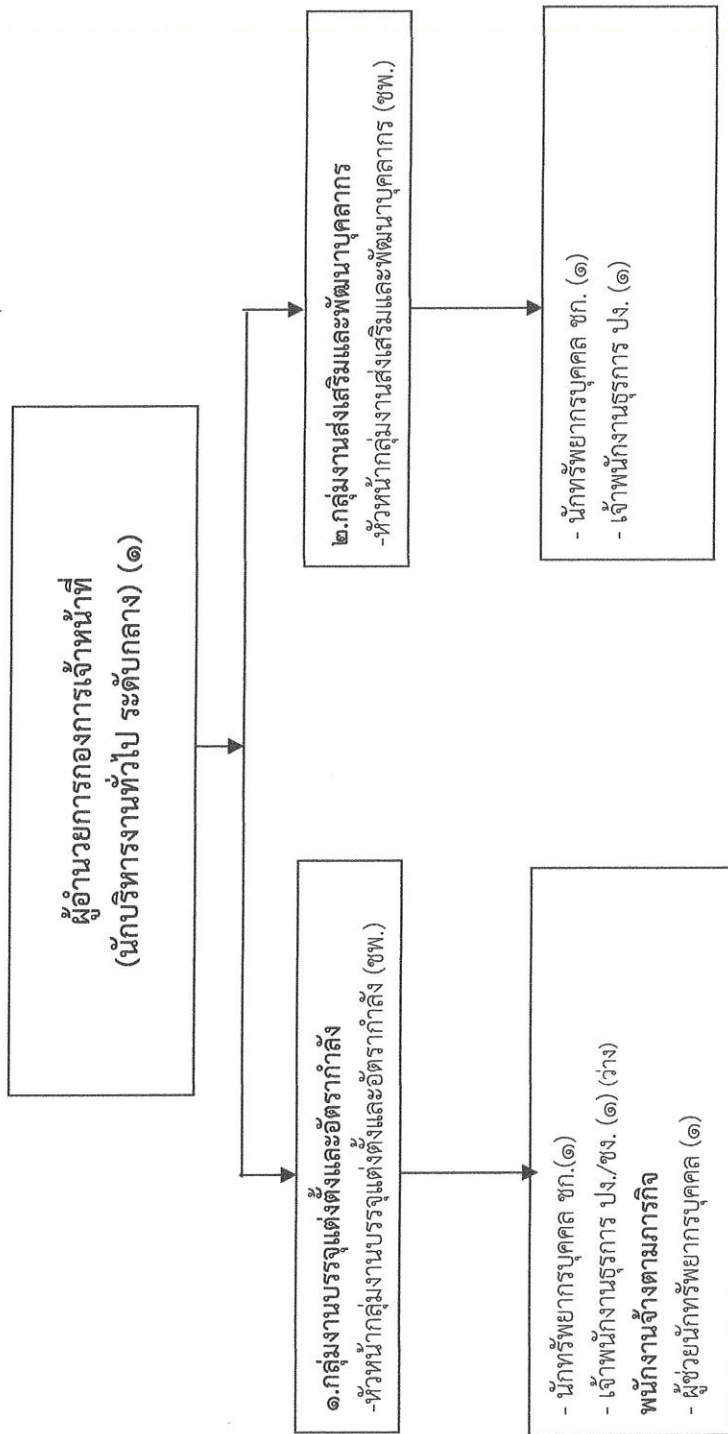


ระดับ จำนวน	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	บริหาร สถานศึกษา	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ขช.)	วิชาการ (ขพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปค.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (พง.)	ครู ผู้ช่วย	ครู (คศ.๒)	ครู (คศ.๓)	พนักงานจ้าง		รวม
															ภารกิจ	ทั่วไป	
	-	๔	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๒	๕	๑	๑๓	๑	๓๐

โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

[illegible]

โครงสร้าง กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๖

ข้อ 11. บัญชีแสดงการจัดคนผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนผู้ตำแหน่งการยอมรับอัตรากำลังใหม่
เทศบาลตำบลลาดหญ้า อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	เงิน	
1	นายอภิชาติ เศรษฐบุตร	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	76-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	76-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	657,960 (54,830x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	825,960	
2	นางสาวนภาพร โพธิ์งาม	ร.ป.ม. (รัฐศาสตร์)	76-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	76-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	565,440 (47,120x12)	42,000 (3,500x12)	-	607,440	
3	นางรวิศรา โพธิ์งาม	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	76-2-01-2101-001	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	76-2-01-2101-001	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	565,560 (47,130x12)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	699,960	
4	นางสุคนธ์ พรหมรัมย์	ร.ม.ม. (การเมืองการปกครอง)	76-2-01-2101-002	1.ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	76-2-01-2101-002	1.ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	538,680 (44,890x12)	18,000 (1,500x12)	-	556,680	
5	นางนงลักษณ์ บุญพา	ร.บ.บ. (บริหารรัฐกิจ)	76-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	76-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	421,680 (35,140x12)	-	-	421,680	
6	นางสุวิสา อุดด้วง	ร.ป.ม. (รัฐศาสตร์)	76-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	76-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	469,200 (39,100x12)	-	-	469,200	
7	นางสุภา โมกข์ศาสตร์	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	76-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ช.ก.	76-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ช.ก.	497,640 (41,470x12)	-	-	497,640	
8	นางสาวณุลดา คณเดชะ	ว.ท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	76-2-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	จ.ง.	76-2-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	จ.ง.	261,960 (21,830x12)	-	-	261,960	
9	นางสาวนิภาพร สิริพันธุ์	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	178,320 (14,860x12)	-	-	178,320	
10	นางสาวมลลิกา พรหมบาท	บ.ศ.บ. (บัญชีบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	186,120 (15,510x12)	-	-	186,120	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
11	นางสาวนันทา แวดมวง (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	บ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	328,560 (27,380x12)	-	-	328,560
12	นางสาวอัญญา สุภกร (วิชาการคอมพิวเตอร์)	วท.บ.	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	266,640 (22,220x12)	-	-	266,640
13	นางสาวพิมพ์กิตติ บุญงาม (วิทยกรรมการคอมพิวเตอร์)	วท.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการของเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการของเที่ยว	-	270,120 (22,510x12)	-	-	270,120
14	นายอุดม คำก้อน (บ.บ.)	บ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	249,960 (20,830x12)	-	-	249,960
15	นายประชา บุญครอง (การจัดการอุตสาหกรรม)	วท.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ทะเบียนรถยนต์ เลข 7282 อุบลราชธานี	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ทะเบียนรถยนต์ เลข 7282 อุบลราชธานี	-	213,600 (17,800x12)	-	-	213,600
16	นายสมพงษ์ นิตะสาร	ม.6	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) คนงานดูแลคลังสวน (ทักษะ)	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) คนงานดูแลคลังสวน (ทักษะ)	-	197,640 (16,470x12)	-	-	197,640
17	นายสุเทพ สุวรรณภูมิ	ม.6	-	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์ ทะเบียนรถยนต์ กฉ 8401 อุบลราชธานี	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ทะเบียนรถยนต์ กฉ 8401 อุบลราชธานี	-	136,560 (11,380x12)	-	-	136,560
18	นายชาตรี ชวนจิตร	ศ.ม. (รัฐศาสตร์)	76-2-01-2101-003	2.ผู้สอบเครื่อง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	76-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	556,080 (46,340x12)	18,000 (1,500x12)	-	574,080
19	นางสุจิตรา รักชาติ (การเมืองการปกครอง)	ร.ม.	76-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	76-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	469,200 (39,100x12)	-	-	469,200
20	นายวุฒิพงษ์ ช่างเจริญ	บ.ม. (นิติศาสตร์)	76-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	76-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	489,840 (40,820x12)	-	54,000 (4,500x12)	543,840
21	นางสาวจิตราภรณ์ เป้าสูง (บริหารงานสาธารณสุข)	ส.ม.	76-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	76-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	394,080 (32,840x12)	-	-	394,080
22	นายชวณม บุตรงษ์ (บริหารรัฐกิจ)	ร.บ.	76-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	76-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	407,880 (33,990x12)	-	-	407,880

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
23	นายเรวัตร ขนูปะเขต	ร.ม.	76 2 01 4102 001	เจ้าพนักงานทะเบียน	จ.ง.	76-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ท.ง.	405,360 (33,780x12)	-	-	-	405,360
24	นายราชันย์ รัชผลดี	ร.ม.	76-2-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จ.ง.	76-2-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ท.ง.	380,400 (31,700 x12)	-	-	-	380,400
25	นายธวัชชัย สมนิจ	บ.บ.บ.	76-2-01-4805-001	จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จ.ง.	76-2-01-4805-001	จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จ.ง.	362,760 (30,230 x12)	-	-	-	362,760
26	นางสาววิจิตร แสงแก้ว	บ.บ.	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลวัสดุ)	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลวัสดุ)	-	226,560 (18,880x12)	-	-	-	226,560
27	นางนภัทรย์ บุญไทย	บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	197,400 (16,450x12)	-	-	-	197,400
28	นายจิระศักดิ์ ละดาลก	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	180,120 (15,010x12)	-	-	-	180,120
29	นายณัฐพงศ์ วงศ์คุณ	ป.ส.	-	ผู้ช่วย จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วย จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	200,040 (16,670x12)	-	-	-	200,040
30	นางรุ่งนที สมนิจ	บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	307,440 (25,620x12)	-	-	-	307,440
31	นางสาวจันทร์นภา อับดก	ว.ท.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	306,600 (25,550x12)	-	-	-	306,600
32	นางสาวอุมลีย์ พูลทรัพย์	บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	175,320 (14,610x12)	-	-	-	175,320
33	นายอิทธิพล เรือนสิงห์	ม.6	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	211,680 (17,640x12)	-	-	-	211,680
34	นายณัฏฐ์ มณีมิตร	ป.ว.ส.	-	พนักงานต้นแบบเลี้ยง (ทักษะ)	-	-	พนักงานต้นแบบเลี้ยง (ทักษะ)	-	170,760 (14,230x12)	-	-	-	170,760
35	นายธีระพงษ์ คำคุณ	ม.3	-	พนักงานช่วยชีวิตคน (รถ EMS 1669) (ทักษะ)	-	-	พนักงานช่วยชีวิตคน (รถ EMS 1669) (ทักษะ)	-	149,520 (12,460x12)	-	-	-	149,520
36	นายเสกสรรค์ คำมวงค์	ม.6	-	พนักงานช่วยชีวิตคน (รถ EMS 1669) (ทักษะ)	-	-	พนักงานช่วยชีวิตคน (รถ EMS 1669) (ทักษะ)	-	151,080 (12,590x12)	-	-	-	151,080

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
37	ส.อ.หญิง สิริพันธ์	ม.6	-	พนักงานช่วยชีวิตคน (รต EMS 1669) (ทักษะ)	-	-	พนักงานช่วยชีวิตคน (รต EMS 1669) (ทักษะ)	-	152,160 (12,680x12)	-	-	152,160
38	นายวิเศษ ผาสุข	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานช่วยชีวิตคน (รต EMS 1669) (ทักษะ)	-	-	พนักงานช่วยชีวิตคน (รต EMS 1669) (ทักษะ)	-	151,560 (12,630x12)	-	-	151,560
39	นายธีรวัฒน์ ประสาทศรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	ปวส.	-	พนักงานช่วยชีวิตคน (รต EMS 1669) (ทักษะ)	-	-	พนักงานช่วยชีวิตคน (รต EMS 1669) (ทักษะ)	-	150,840 (12,570x12)	-	-	150,840
40	ส.อ.ปริญญา กลิ่นจันทร์ (การบริการงานผู้พิการ)	ศส.บ.	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	142,080 (11,840x12)	-	-	142,080
41	นายอรุณพล บุญเต็ม	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	142,080 (11,840x12)	-	-	142,080
42	นายวัชรชัย ตันทอง	ม.3	-	พนักงานช่างตัวไม่ พนักงานดับรถยนต์ ทะเบียนรถยนต์ กง 3965 อุบลราชธานี	-	-	พนักงานช่างตัวไม่ พนักงานดับรถยนต์ ทะเบียนรถยนต์ กง 3965 อุบลราชธานี	-	136,560 (11,380x12)	-	-	136,560
43	นายรุ่งโรจน์ วงคอม	ม.6	-	พนักงานช่วยชีวิตคน (รต EMS 1669)	-	-	พนักงานช่างตัวไม่ พนักงานช่วยชีวิตคน (รต EMS 1669)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
44	นางสาวพิมพ์ประพา เสารัมแก้ว (ภาษาอังกฤษ)	ศส.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
45	นางรุ่งทิพย์ ขาวอุทัย	ศส.บ.	76-2-04-2102-001	กองคลัง (04) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	76-2-04-2102-001	กองคลัง (04) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	585,720 (48,810x12)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	720,120
46	นางสาวสุภาวดี ไชยชนะ	บ.ม.ม.	76-2-04-2102-002	1.ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	76-2-04-2102-002	1.ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	550,160 (44,180x12)	18,000 (1,500x12)	-	548,160
47	นางไฉไลเกษย์ พรหมวัลย์	บ.ม.บ.	76-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	จก.	76-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	จก.	455,640 (37,970x12)	-	-	455,640
48	นางสาวพอลอนันต์ จันทร์ศรี	บ.ม.บ.	76-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี (การบัญชี)	ป.ก.	76-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	225,000 (18,750x12)	-	-	225,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	
49	นางสาวศศิภัทร บุญทอง	บ.ช.บ. (การบัญชี)	-	พนักงานช่างซ่อมบำรุง (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	พนักงานช่างซ่อมบำรุง (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	310,680 (25,890x12)	-	-	310,680
50	นางสาวนันทชา ล้อมวงษ์ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	บ.ช.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	302,640 (25,220x12)	-	-	302,640
51	นางสาวดวงพร จำปา	ม.6	-	พนักงานช่างทั่วไป คนงาน	-	-	พนักงานช่างทั่วไป คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
52	นางสาวเนตรนภาภรณ์ สีนแก้ว (การจัดการทั่วไป)	บ.ช.ม.	76-2-04-2102-003	2.สายพัฒนาสายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาสายได้ (นักบริหารงานกลาง)	ต้น	76-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาสายได้ (นักบริหารงานกลาง)	ต้น	556,080 (46,340x12)	18,000 (1,500x12)	-	574,080
53	นางวรรณิศา ศรีอัมย์ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	บ.ช.บ.	76-2-04-4101-002	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	76-2-04-4101-002	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	300,000 (25,000x12)	-	-	300,000
54	นางสุจิตต์ธิดา ม่วงอ่อน	บ.ช.บ. (การเงิน)	76-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	76-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	225,000 (18,750x12)	-	-	225,000
55	นางสาววิมลพันธ์ ดวงประภา (การบัญชี)	บ.ช.บ. (การบัญชี)	-	พนักงานช่างซ่อมบำรุง (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	พนักงานช่างซ่อมบำรุง (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	295,920 (24,660x12)	-	-	295,920
56	นางสาวนิพนธ์ หองเกิด	ป.ส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	180,840 (15,070x12)	-	-	180,840
57	นายพินิต สุวรรณ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	วท.บ.	76-2-05-2103-001	กองช่าง (05) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	76-2-05-2103-001	กองช่าง (05) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	489,840 (40,820x12)	42,000 (3,500x12)	-	489,840
58	ว่าง	-	76-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	76-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง* ขอใช้บัญชี กลด. 355,320
59	ว่าง	-	76-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	76-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง* ขอใช้บัญชี กลด. 297,900

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังคน			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทน/เงินอื่นๆ	
60	ว่าง		76-2-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	จ.ง.	76-2-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๙/จ.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเสื่อม)	-	-	-	297,900 วันที่ 3 ส.ค.69
61	นางสาวสร้อยดา ก้อนแก้ว	ปวช. (ศิลปกรรม)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้รับผิดชอบ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	190,080 (15,840x12)	-	-	-	190,080
62	นายภัทรนัย สุชาติโยธา	ปวส. (โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	184,320 (15,360x12)	-	-	-	184,320
63	นายอริสสิทธ์ สุขผล	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	191,760 (15,980x12)	-	-	-	191,760
64	นายดวงเด่น พิธีน้อย	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม(ก่อสร้าง))	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	200,640 (16,720x12)	-	-	-	200,640
65	นายวิฑูรย์ สาริสุข	ม.6	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	151,440 (12,620x12)	-	-	-	151,440
66	นายธนาพงศ์ ลาเป็น	ปวส. (เทคนิคช่างไฟฟ้า)	-	พนักงานช่างเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยกตัว) (ทักษะ)	-	-	พนักงานช่างเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยกตัว) (ทักษะ)	-	141,360 (11,780x12)	-	-	-	141,360
67	นายมนพดล ฉะเมตรง	ปวช. (เกษตรและสหกรณ์)	-	พนักงานช่างตัวไม่ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	136,560 (11,380x12)	-	-	-	136,560
68	นายนิติพล สาริสุข	ปวส. สาขาช่างไฟฟ้า	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	พนักงานช่างตัวไม่ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
69	นายวิชัย พู่อดี	ปวส. (เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ)	-	พนักงานช่างรถยนต์ ทะเบียนรถยนต์ ๔๓ 4426 อุบลราชธานี	-	-	พนักงานช่างรถยนต์ ทะเบียนรถยนต์ ๔๓ 4426 อุบลราชธานี	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
70	นายสมนึก ศรีโคตร	ม.6	-	พนักงานช่างรถยนต์ (รถบรรทุก 6 ล้อ)	-	-	พนักงานช่างรถยนต์ (รถบรรทุก 6 ล้อ)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
71	นายธนวัฒน์ บุญนตร	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานช่างยนต์ 83-6303 อุบลราชธานี	-	-	พนักงานช่างยนต์ 83-6303 อุบลราชธานี	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
72	นางสาวกมลธิ์ สารบรรณ	ค.ศ. (นายวิชาญสารบรรณ)	76-2-08-2107-001	กองการศึกษา (อ.อ.) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	76-2-08-2107-001	กองการศึกษา (อ.อ.) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	530,160 (44,180x12)	42,000 (3,500x12)	-	572,160
73	นางวิไลพร สารวิวัฒน์	ศ.ศ.บ. (นายศศิศึกษา)	76-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	76-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	353,040 (29,420x12)	-	-	353,040
74	นายอนุชิต สารวิวัฒน์	บ.ศ.บ. (การศึกษาร)	76-2-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	76-2-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	237,360 (19,780x12)	-	-	237,360
75	นาง		76-2-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง	76-2-08-4201-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ล./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 ว่าง 31 ส.ค. 69
76	นางสาวอนุชิตา ทองงั่ว	วท.บ. (วิทยากรคอมพิวเตอร์)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	264,120 (22,010x12)	-	-	264,120
77	นางสาวอมรรัตน์ สดสุข	ป.ช. (พาณิชย์กร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	174,600 (14,550x12)	-	-	174,600
78	นางสาวณเดชนก ขัญญักษ์	ป.ต. (การบัญชี)	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
79		-	-	สหค.บ้านดอนสำราญ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	สหค.บ้านดอนสำราญ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
80	นางณณสิทธิ์ สร้อยนิเชียร	ศ.ศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	76208600896	ครู	ชำนาญการพิเศษ	76208600896	ครู	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	สหค.บ้านดอนสำราญ เงินอุดหนุน
81	นางนุญญา พัดเย็น	ศ.ศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	92,160 (7,680x12)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน (9,400) จ่ายจากเงินรายได้ (7,680)
82	นางสาวกาญจนา ไชยโงะ	ศ.ศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	89,160 (7,430x12)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน (9,400) จ่ายจากเงินรายได้ (7,430)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
83	นางสาวชลลดา ผาสุขสุพรรณ	ศ.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	171,840 (14,320x12)	-	-	-	171,840 จบ สป.ท.
84	นางสาวนันทิพย์ คำไธ	ศ.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	171,480 (14,290x12)	-	-	-	171,480 จบ สป.ท.
85		-	-	ศพด.บ้านโนนเจริญ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ศพด.บ้านโนนเจริญ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	สรรพท.เมื่อได้รับแต่งตั้งจาก สอ.
86	นางสาวลิ้นจี่รัตน์ ศิริอัมพงค์	ศ.บ. (การบริหารการศึกษา)	762086600897	ครู	ชำนาญการ	762086600897	ครู	ชำนาญการ	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
87	นางสาวนิลา มุ่งพิงกลาง	ค.บ. (การบริหารการศึกษา)	762086600900	ครู	ชำนาญการ	762086600900	ครู	ชำนาญการ	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
88	ว่าง	-	762086600901	ครูผู้ช่วย	-	762086600901	ครูผู้ช่วย	-	238,800 จำกัดเงินเลื่อน	-	-	ว่างขอใช้บัญชี กสค.	เงินอุดหนุน 238,800
89	นางสาวสลิลา เอียงพรา	ศ.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	95,160 (7,930x12)	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน(9,400)- จ่ายจากเงินรายได้ (7,930)
90	นางสุภาวดี นามัด	บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	29,280 (2,440x12)	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน(9,400)- จ่ายจากเงินรายได้ (2,440)
91		-	-	ศพด.บ้านโนนสว่าง	-	-	ศพด.บ้านโนนสว่าง	-	-	-	-	-	สรรพท.เมื่อได้รับแต่งตั้งจาก สอ.
92	นางสาวอุทัยรัตน์ นัยพันธ์	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	762086600898	ครู	ชำนาญการ	762086600898	ครู	ชำนาญการ	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
93	นางวีโรจรรณ ทองธำ	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	762086600899	ครู	ชำนาญการ	762086600899	ครู	ชำนาญการ	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
94	นางฉัตร ดิษะรักษ์	ค.บ. (คณิตศาสตร์)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก) ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก) ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	266,160 (22,180x12)	-	-	-	266,160 จบ สป.ท.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
95	นางชนวรรณ ศรีมาพันธ์	ศส.บ. (การศึกษานุปฎิบัติ)	-	พนักงนช่างซ่อมยานกลึง (ทักษะ๒) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ๒)	-	-	พนักงนช่างซ่อมยานกลึง (ทักษะ๒) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ๒)	-	86,760 7,230x12)	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน(9,400) จ่ายจากเงินรายได้ (7,230)	
96	นางสาวณอรพรรณ บุณเฑาะว์	ศส.บ. (การศึกษานุปฎิบัติ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ๒)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ๒)	-	152,160 (12,680x12)	-	-	(9,400x12) งบ อปท.
97		-	-	ศพอ.บ้านยอดดอยสี่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ศพอ.บ้านยอดดอยสี่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ครหาเมื่อได้รับแจ้งจาก ศด.
98	นาง		762086600864	ครู	-	762086600864	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
99	นาง		762086600946	ครูผู้ช่วย	-	762086600946	ครูผู้ช่วย	-	238,800 (ค่าจ้างเงินเดิม)	-	ว่าง* ขอใช้เงินที่ ศด. เงินอุดหนุน	
100	นางสาวพัชรภรณ์ รณงค์	ค.บ. (การศึกษานุปฎิบัติ)	-	พนักงนช่างซ่อมยานกลึง (ผู้ทักษะ๒) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ๒)	-	-	พนักงนช่างซ่อมยานกลึง (ทักษะ๒) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ๒)	-	169,920 (14,160x12)	-	-	169,920 งบ อปท.
101	นางสาวชัชฎา สุภชัยเจริญ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ๒)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ๒)	-	29,280 (2,440x12)	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน (9,400) จ่ายจากเงินรายได้ (2,440)	
102	นางสาวสุกัญญา ก้อนคำดี	บธ.บ. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	76-2-12-3205-001	หน่วยตรวจสอบภายใน (12) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	76-2-12-3205-001	หน่วยตรวจสอบภายใน (12) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	225,000 (18,750x12)	-	-	225,000
103	นางเรียมทรัพย์ หันมาภพ	ร.ม. (การเมืองการปกครอง)	76-2-29-2101-004	กองการเจ้าหน้าที่ (29) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	76-2-29-2101-004	กองการเจ้าหน้าที่ (29) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	545,520 (45,460x12)	67,200 (5600x12)	67,200 (5600x12)	679,920
				1.กลุ่มงานบริหารดูแลสิ่งและอัตรากำลัง หัวหน้ากลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	-	-	1.กลุ่มงานบริหารดูแลสิ่งและอัตรากำลัง หัวหน้ากลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	-	-	-	-	จพ.ส่วนนี้
104	นางสาวไพโรพพรรณ สว่างวงศ์	ร.ม. (การเมืองการปกครอง)	76-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	76-2-29-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	497,640 (41,470x12)	-	-	497,640

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
105	ว่าง	-	76-2-29-4101-005	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	76-2-29-4101-005	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่าครองชีพเดือน)	-	-	(ว่าง) 297,900
106	นางสาวนุ๊ก เรืองเจริญ (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	298,320 (24,860x12)	-	-	298,320
107	นางฉัตรวิชัย พัฒนฐานันท์ (การปกครองท้องถิ่น)	ร.บ.ม.	76-2-29-3102-002	2.กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	-	-	2.กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	-	-	-	-	จพ.เท่านั้น
108	นายณัฐพล สุวรรณบุบ	ป.บศ. (เคยรับและอยู่)	76-2-29-4101-006	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	76-2-29-4101-006	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	462,480 (38,540x12)	-	-	462,480
									178,200 (14,850x12)	-	-	178,200 รับโอน 14 ก.ย.69

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลกุดชุมภูรี จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึง ประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค เทศบาลตำบลกุดชุมภูรี จะกำหนดแนวทางพัฒนาเทศบาลตำบลกุดชุมภูรี โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยความเห็นชอบ ก.ท.จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปเพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจ ประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้น แก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์ การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลกุดชุมภูรีมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ประชาชนก้าวทัน ความก้าวหน้าของระบบข้อมูล สารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ของหน่วยงาน หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. เทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยเตรียมการล่วงหน้าโดยการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลก แห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้ บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และ บุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๒๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ จึงพัฒนาบุคลากร ในเทศบาลให้มีทักษะดิจิทัล

๕. การจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ทางด้านการให้บริการที่ดี และสร้างความประทับใจแก่ประชาชน และ ด้านคุณธรรม จริยธรรมสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เทศบาลตำบลกุดชุมภูรีทุกคน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกุดชุมภูรีตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนา

พนักงานเทศบาลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลกุศุมภูเล็งเห็นว่าจะมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลกุศุมภู ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของเทศบาลตำบลฤๅษณภูมิ

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลฤๅษณภูมิ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตน อยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง สถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการ ใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ของความ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วน และไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างยั่งยืน



- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียง ประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

