

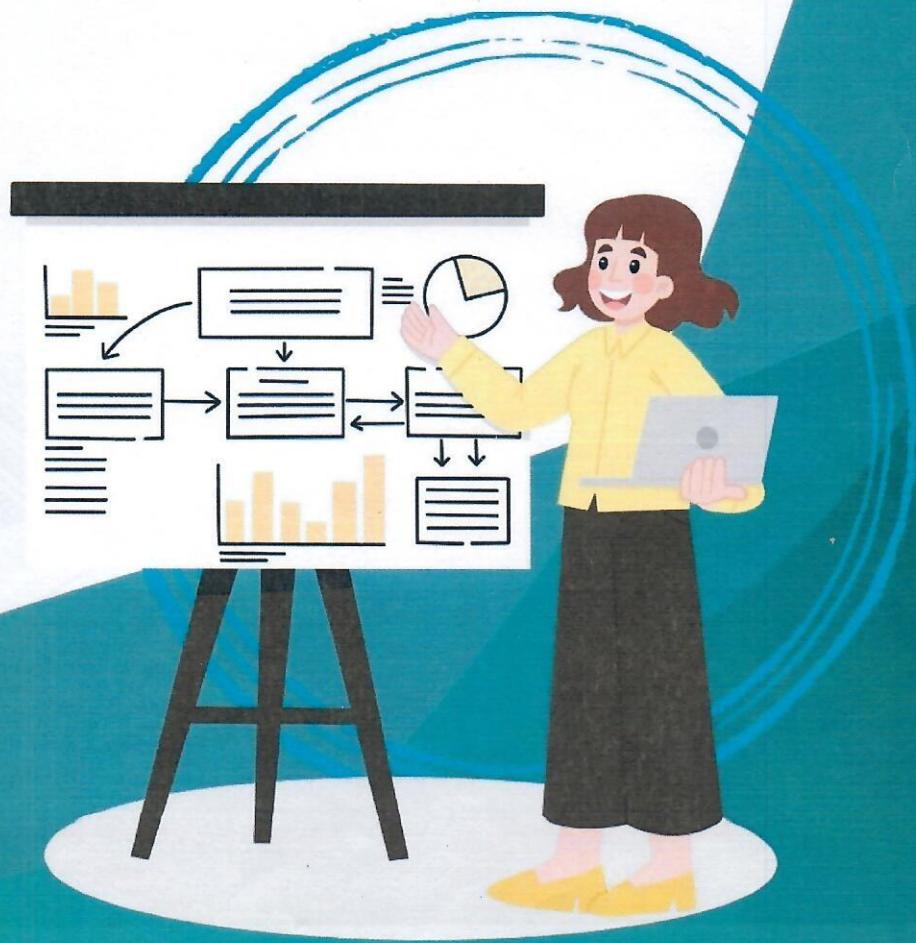


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลหลักชุมภู

อำเภอพินมั่งสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙





ประกาศเทศบาลตำบลลกุดชุมภู
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๔ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลลกุดชุมภู อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศเทศบาลตำบลลกุดชุมภู เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ท้ายประกาศนี้ เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลลกุดชุมภู ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมนตรี ศรีคำภา)

นายกเทศมนตรีตำบลลกุดชุมภู

คำนำ

ตามที่เทศบาลตำบลลกุดชุมภู ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมของเทศบาลให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาล และงบประมาณโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดกรอบอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลลกุดชุมภู ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลลกุดชุมภู จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลลกุดชุมภู

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๓๗
๔. สภาพปัจุบัน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๓๗ - ๔๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๔๑ - ๔๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๔๔
๗. สรุปปัจุบันและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๔๕	
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๖ - ๔๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๖ - ๖๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๔ - ๗๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๒ - ๘๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๘๑ - ๘๗
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๘๘

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลต่ำบลกุดชุมภู จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ หน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ใน การกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และ กิจการยังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกว่าอย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด โครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลต่ำบลกุดชุมภูจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลลกุดชุมภูมิโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลลกุดชุมภูมิการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๖๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๘๙ โดยมีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาล เป็นผู้สำนักนโยบาย แผนงาน โครงการ ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลกุดชุมภูมิ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อใช้เป็นกรอบการควบคุมและกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗

๓. ครอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกุดชุมภู ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗และแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัจจุบันในพื้นที่ของเทศบาลตำบลกุดชุมภู เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกุดชุมภู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรงบอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุ่งเน้นเป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อ่อนไหว หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกวบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรงบอัตรากำลังคงของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคงให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ใน การพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรงบประมาณบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยจะคำใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการภาระและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการ และเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเบรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ได้ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางบางลักษณะ เช่น งานกำกับดูแลนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาค

ราชการส่วนท้องถิ่นที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเบรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจานนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาดูโดยกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุตฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเบรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือหน่วยงานต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานซ้ำๆ ตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการสารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกณฑ์อายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีขาราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับกับการเกณฑ์อายุของขาราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการสั่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุ่งมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเบรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเบรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลโพธิ์ใหญ่ เทศบาลตำบลโพธิ์ศรี เทศบาลตำบลอ่างศิลา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุตฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ เทศบาลตำบลลูกดงภูมิแพนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลทุกคน รวมทั้งพนักงานจ้าง โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมสมนัยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในงานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปจากล่าว่าได้กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ดูประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

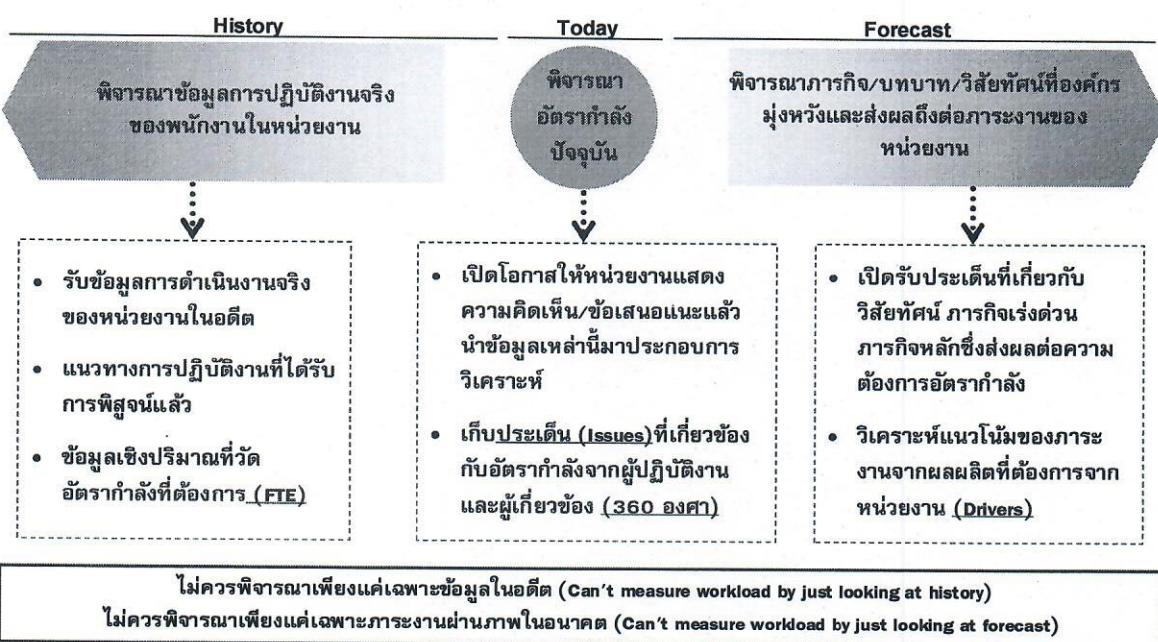
- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดให่ว่องหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป กรณีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

สรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจ บรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

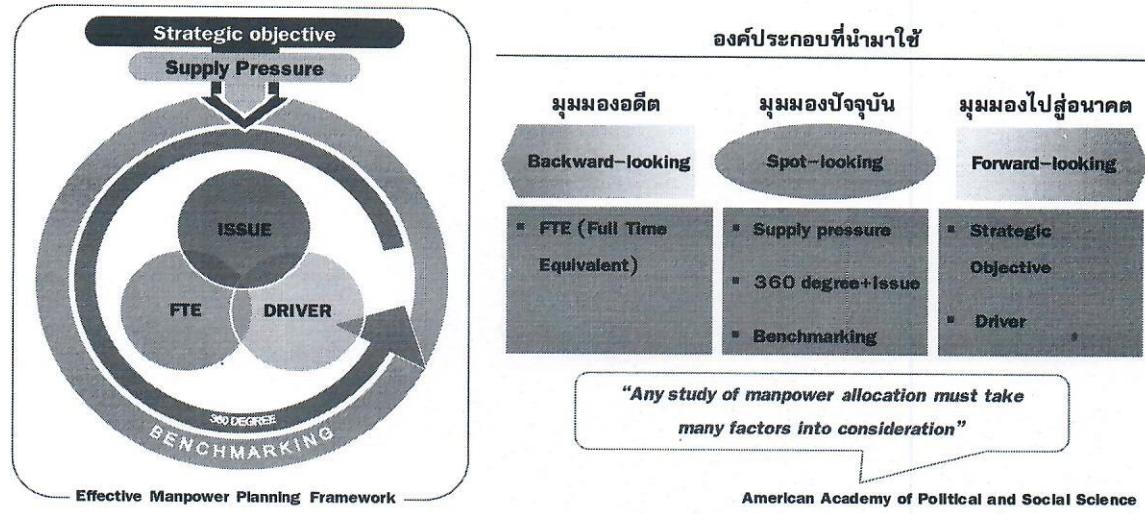
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดรูปอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบ ตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



หากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลทำบลกุดชมภู ไม่อาจเข้าใจอยู่กับกระบวนการได้กระบวนการหนึ่งอย่างต่ำตัวได้ ต้องอาศัยการ
ผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควร
คำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการ
วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยืดหยุ่นเพื่อให้ผลลัพธ้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจาก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบ ความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลลกุดชุมภู ที่มีอยู่ดังนี้

กระจายด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลลกุดชุมภู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน อนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลลกุดชุมภู จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคคลการเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ตรง ตำแหน่งในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่าง ทั่วถึง เป็นต้น

กระจายด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลลกุดชุมภู ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการ กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลลกุดชุมภู ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกลุ่ม มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแท่นงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่ง สายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้น เพื่อสะท้อนในการบังคับบัญชาและมีรับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลลกุดชุมภู นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)

เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลลกุดชุมภู มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคุณครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีคุณ ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖,๔๔๐	๓๖,๓๒๐	๓๖,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๓๖,๔๔๐	๓๖,๓๒๐	๓๖,๓๒๐	๓๖๒,๐๔๐	๓๖๒,๔๐๐	๓๖๒,๖๔๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๔๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๔๐			๔๙,๔๔๐-๔๗,๙๔๐=๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๔๑๐+๑๕๐)/๒ = ๒๓๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ X ๑๒ = ๔๒๖,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๒,๔๐๐	๓๖๒,๖๔๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้รองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้รองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๓ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๗๙,๖๐๐	๙๔,๐๐๐	๙๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๙๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๔๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๗๓๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๘๐=๒,๑๖๐ (๑,๗๓๐+๒,๑๖๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๙๔,๐๐๐	๙๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕, ๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครุ หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้แบบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๕ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					คุณ ๔ % ปั๊ดฐาน ๑๐)	๙๕๖๗	๙๕๖๘	๙๕๖๙	๙๕๖๗	๙๕๖๘
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๙๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๑๐	๗,๗๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๙๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๑๐	๗๗๐๐	๑๙๗๒๐๐	๑๙๗๕๑๐	๑๙๗๗๗๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					คุณ ๔ % ปั๊ดฐาน ๑๐)	๙๕๖๗	๙๕๖๘	๙๕๖๙	๙๕๖๗	๙๕๖๘
	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๔๙๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๕,๐๐๐	-	-	๕,๔๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๕,๐๐๐			๕,๔๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๕,๔๒๐	๑๓๕,๗๖๐
(ปวส.)	๑เดือน	๗,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๗๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๐๘,๐๐๐			-	-	-	๗๐๘,๐๐๐	๗๐๘,๐๐๐	๗๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๙๕๖๗	๙๕๖๘	๙๕๖๙	๙๕๖๗	๙๕๖๘	๙๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๕,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๖๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๐๘,๐๐๐			-	-	-	๖๐๘,๐๐๐	๖๐๘,๐๐๐	๖๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลลูกดழง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรงานค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากการจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลลูกดழง จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (รวมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ห้องถินจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐ จัดสรร	อปต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๕ % ปั๊ดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๐๐	๗,๖๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๐๐	๗,๖๐๐	๗๒,๖๐๐	๗๐,๐๔๐	๗๗,๔๔๐

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลลูกดழง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

ภาระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ได้ ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในส่วนงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาล ลูกดழง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลลูกดழง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ
แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๔๙,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

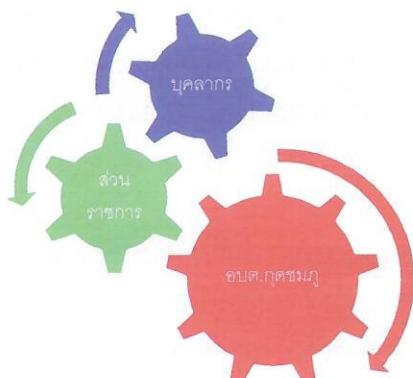
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๔๙,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๔๙,๘๐๐ นาที

ภาระจากด้านที่ ๔ Driver: เป็นภารานำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลกุดชุมภู (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลกุดชุมภู) มากยึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลกุดชุมภู (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลกุดชุมภู พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลกุดชุมภู ทราบนักเสเมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตัวแห่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจัดสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



■ **ประเด็นเรื่องการเกณฑ์อายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลลกุดชุมภู เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมากหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกณฑ์อายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกณฑ์อายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามายังกระบวนการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มา จากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศบาล ตำบลลกุดชุมภู รองนายกเทศบาลตำบลลกุดชุมภู ปลัดเทศบาลตำบลลกุดชุมภู และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลลกุดชุมภู เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อบรับปัจจุบันและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

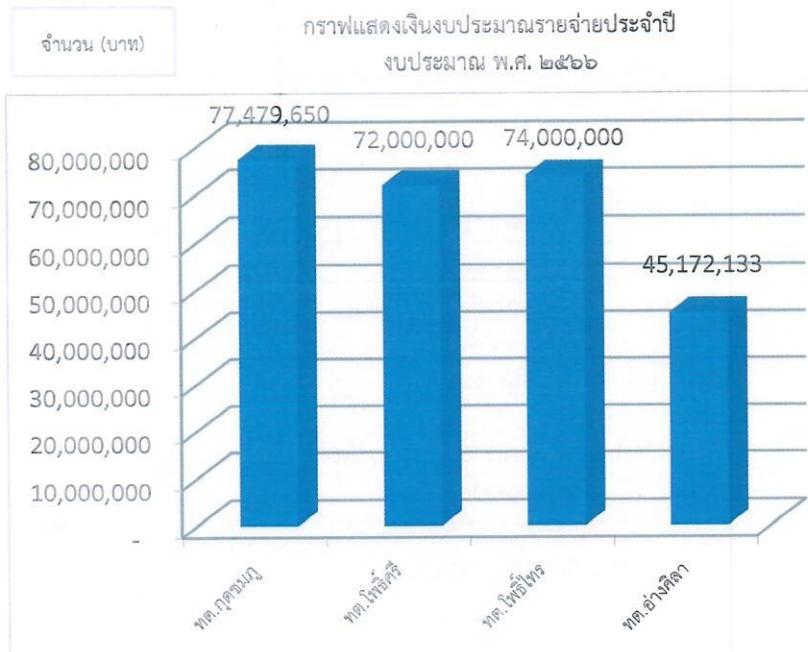
กระจายด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลโพธิ์ใหม่ เทศบาลตำบลโพธิ์ศรี และ เทศบาลตำบลอ่างศิลา ซึ่งเทศบาลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

ข้อมูลแสดงเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ชื่อ อบต.	จำนวนเงิน (บาท)
ทต.ลกุดชุมภู	๗๗,๔๗๙,๖๕๐
ทต.โพธิ์ศรี	๗๒,๐๐๐,๐๐๐
ทต.โพธิ์ใหม่	๗๔,๐๐๐,๐๐๐
ทต.อ่างศิลา	๔๕,๑๗๒,๑๓๓



กรุงจักด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งเทศบาลตำบลโพธิ์ไทร เทศบาลตำบลโพธิ์ศรี และเทศบาล ตำบลอ่างศิลา ซึ่งเทศบาลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิ ประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียง สูงสุด

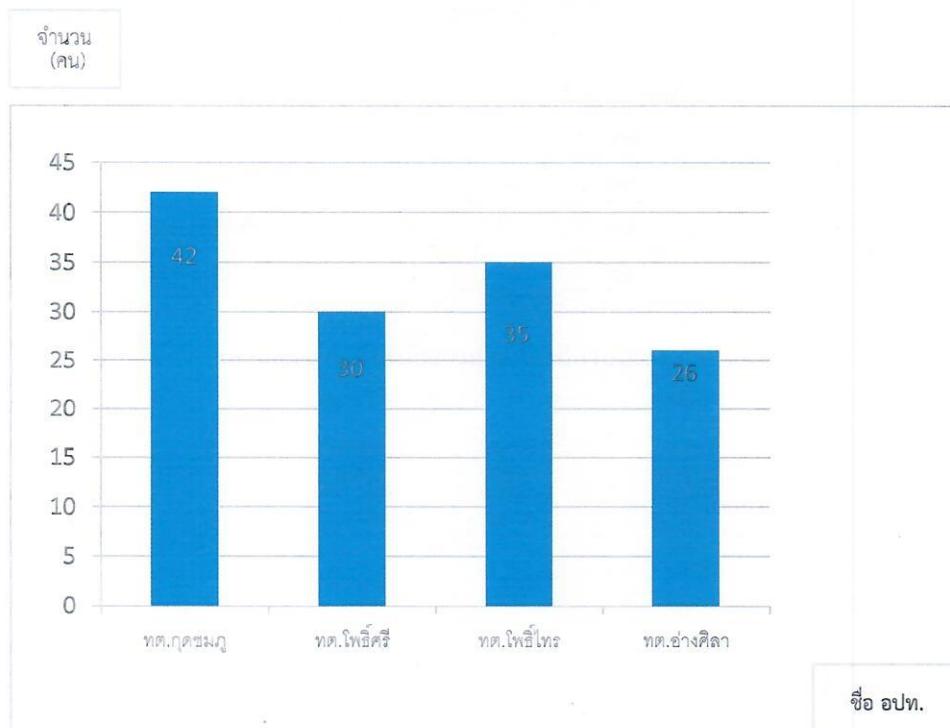
ข้อมูลแสดงจำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อำเภอพิบูลมังสาหาร

จังหวัดอุบราชธานี

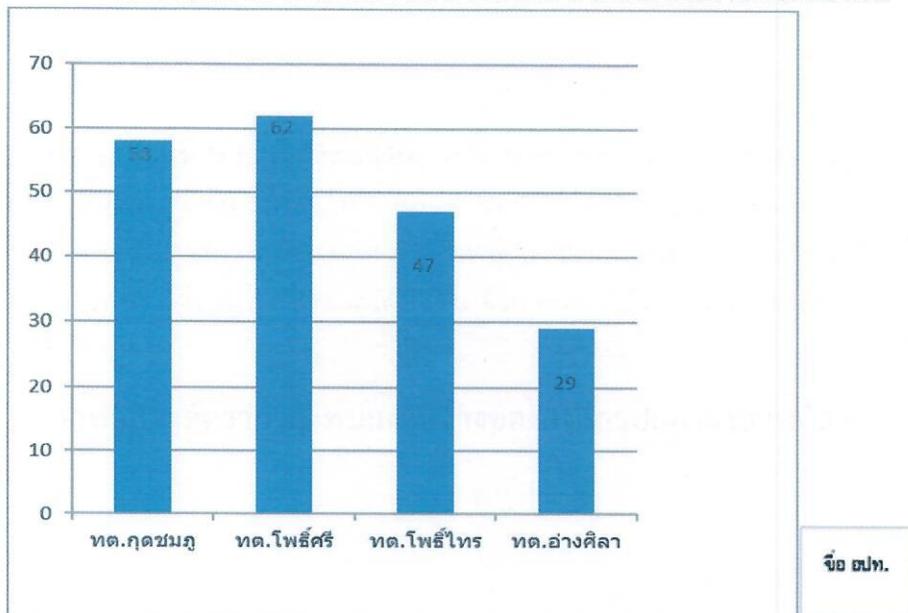
ชื่อ อปท.	จำนวน (คน)
ทต.กุดชุมภู	๔๒
ทต.โพธิ์ศรี	๓๐
ทต.โพธิ์ไทร	๓๕
ทต.อ่างศิลา	๒๖

กราฟแสดงอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



กราฟด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลโพธิ์ไทร เทศบาลตำบลโพธิ์ศรี และเทศบาลตำบลอ่างศิลา ซึ่งเทศบาลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

กราฟแสดงอัตรากำลังพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกุดชุมภู เทศบาลตำบลโพธิ์ไทร เทศบาลตำบลโพธิ์ศรี และเทศบาลตำบลอ่างศิลา ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสี่แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้น เรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับหัวสื่อหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลกุดชุมภู ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังไม่มีคณครอง เทศบาลตำบลกุดชุมภู ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับโอนจากหน่วยงานท้องถิ่นอื่น และขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แต่ปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรด้านงานวิศวกรรมที่ปฏิบัติงานควบคุมออกแบบและการก่อสร้างอาคาร ในสายวิชาการ ตำแหน่งวิศวกรโยธา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรเพื่อให้บริการทางด้านนี้ อย่างมีคุณภาพ

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ เทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลทำงานลูกดูหมู สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลทำงานลูกดูหมู สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จาก การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลทำงานลูกดูหมูสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลทำงานลูกดูหมู จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลทำงานลูกดูหมู จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลทำงานลูกดูหมู ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการ ของเทศบาลทำงานลูกดูหมู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหานคนไม่พอ กับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหางานอย่างแม่น้ำจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไป ได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลทำงานลูกดูหมู สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะ ของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลทำงานลูกดูหมู บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขึ้นจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลทำงานลูกดูหมู โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลทำงานลูกดูหมู เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลลูกด

ชุมชน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลลูกดชุมชน เช่น ภูมิประเทศ การ

แบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลลูกดชุมชน และส่ง
คณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลลูกดชุมชน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบราชธานี

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลลูกดชุมชน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลลูกดชุมชน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และ
จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัจุหามาตรฐานต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัจุหามาตรฐานในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลลูกดชุมชน พบรอบปี และความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะท้อนในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการอุดหนุนกิจกรรมทางศาสนา เช่น โบสถ์ วัด ฯลฯ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบฝังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักรักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดทำแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ แผนนโยบาย และสภาพปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการกิจกรรมอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบล กุดชุมภู นอกจากจะต้องดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ แล้ว ต้องมี ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัจจุบันภายในเขตพื้นที่ เทศบาล

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

- **ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศไทยต้องมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน นุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้าน ความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสัมพันธ์ และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและ มิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการ ของยุทธศาสตร์ชาติตามที่กำหนด**
- **ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการ ยกระดับศักยภาพของประเทศไทยในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อ ยอดดีตี” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และ จุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศไทยใน ด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดรับกับบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานของประเทศไทยในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม และบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ร่วมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับ ยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดดีตีและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริม และสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาส ทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการ เพิ่มขีดความสามารถของคนขั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศไทยให้ในคราวเดียว กัน**
- **ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่ สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความ พร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นผลเมื่อจดเขียน หรือ หนังสือ ที่มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาไทยที่สาม และอนุรักษ์ ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง**
- **ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสัมพันธ์ ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การ กระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประเทศไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และ สภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งพาตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้ นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง**

- ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นทุนส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง
- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกແຍະบทบาทหน่วยงาน ของรัฐ ที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานที่ยิบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสอดคล้อง รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธ ไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

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

- หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปลงรูปมูลค่าสูง การเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตรและเกษตรแปลงรูปสูงขึ้น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการเพื่อคุณภาพ ความมั่นคงทางอาหารและความยั่งยืนของภาคเกษตรและการเพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตรในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
- หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน การเปลี่ยนการท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพอื่น การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้เพิ่งพาณิชย์ท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น และการท่องเที่ยวไทยต้องมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในทุกมิติ
- หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก การสร้างอุปสงค์ของรถยนต์ไฟฟ้าประเภทต่าง ๆ เพื่อการใช้ในประเทศและส่งออก ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและมีการลงทุนเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ และการสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

- หมวดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง ไทยมีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากการสินค้าและบริการสุขภาพองค์ความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุขมีศักยภาพ เอื้อต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าและบริการทางสุขภาพประชาชนไทยได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ และมีระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสุขภาพมีความพร้อมรองรับภัยคุกคามสุขภาพ
- หมวดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนในภูมิภาค ไทยเป็นห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค และไทยเป็นประตูและทางเขื่อมโครงข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค
- หมวดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน เศรษฐกิจดิจิทัลภายในประเทศมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น การส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศไทยเพิ่มขึ้น และอุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศมีความเข้มแข็งขึ้น
- หมวดหมายที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถ แข่งขันได้ วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตและแข่งขันได้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจ สามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันใหม่ และ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงและได้รับการสนับสนุนอย่างมีประสิทธิผลจากภาครัฐ
- หมวดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน การเรียนรู้เติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น ความไม่สงบของภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง และการพัฒนาเมืองให้มีความน่าอยู่ อย่างยั่งยืน มีความพร้อมในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง
- หมวดหมายที่ ๙ ไทยมีความยกระดับข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม ครัวเรือนที่มีแนวโน้มกล้ายเป็นครัวเรือนยกระดับข้ามรุ่น มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคม จนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน และคนทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
- หมวดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจมุนวีyen และสังคมคาร์บอนต่ำ การเพิ่มมูลค่าจากเศรษฐกิจมุนวีyen และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การอนุรักษ์ พื้นที่ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน การสร้างสังคมคาร์บอนต่ำและยั่งยืน
- หมวดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเสี่ยหายนและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง และ สังคมไทยมีภูมิคุ้มกันจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัยมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมลับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต และประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้ และภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

นโยบายของคณะกรรมการตีแผ่และต่อรัฐสภา (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)

- การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ สืบสาน รักษา ต่อยอด ศาสตร์พระราชาและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นหลักสำคัญในการบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้ประชาชน และพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ต่อยอดการดำเนินการของหน่วยพระราชทานและประชาชนจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ และสร้างความตระหนักรู้ เมียแพร่ และปลูกฝังให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ตลอดจนพระมหากรุณาธิคุณของพระมหากษัตริย์ทุกพระองค์
 - การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศไทยและความสงบสุขของประเทศไทย รักษาและป้องกันอิทธิพลต่างประเทศและความมั่นคงภายในของประเทศไทย ปลูกจิตสำนึก เกียรติภูมิ และศักดิ์ศรีความเป็นชาติไทย การมีจิตสาธารณะและการมีส่วนร่วมทำประโยชน์ให้ประเทศไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ ความสามัคคีป้องดองและความเอื้อเฟื้อเพื่อแห่งระหว่างกันของประชาชน พัฒนาและเสริมสร้าง การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีธรรมาภิบาล ความรักชาติและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สร้างความสงบและความปลอดภัยตั้งแต่ระดับชุมชน และแก้ไขปัญหาฯลฯโดยย่างจริงจังทั้งระบบ
 - การนำนวัตกรรมศาสตร์ ศิลปะและวัฒนธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของชาติ ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม กตัญญู ความซื่อสัตย์ การมีวินัย เคารพกฎหมาย มีจิตสาธารณะและการมีส่วนร่วมทำประโยชน์ให้ประเทศไทย และเป็นพลเมืองที่ดี นำนวัตกรรมศาสตร์ให้มีความเข้มแข็ง และสร้างความรู้ ความเข้าใจในขอบเขตความเชี่ยวชาญ ประเพณี วัฒนธรรมของประเทศไทยเพื่อนบ้าน ยอมรับและเคารพในประเพณี วัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ และชาวต่างชาติที่มีความหลากหลาย ในลักษณะพหุสังคมที่อยู่ร่วมกัน
 - การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก สร้างบทบาทที่สร้างสรรค์ของไทยในภูมิภาคและเวทีโลก เสริมสร้างความเป็นปีกแผ่นดินอาเซียน ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศไทยด้านความมั่นคง และขับเคลื่อนงานการทูตเชิงรุกเพื่อประชาชน
 - การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย พัฒนาเศรษฐกิจมหาภาค การเงินและการคลัง พัฒนาภาคอุตสาหกรรม พัฒนาภาคเกษตร พัฒนาภาคการท่องเที่ยว พัฒนาการค้าการลงทุนเพื่อมุ่งสู่การเป็นชาติการค้า การบริการและการลงทุนในภูมิภาค พัฒนาสาธารณูปโภค พื้นฐาน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลและการมุ่งสู่การเป็นประเทศอัจฉริยะ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจยุคใหม่
 - การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและภาระกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ส่งเสริมพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษเพื่อเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของเอเชีย และการส่งเสริมและเร่งรัดการพัฒนาเมืองอัจฉริยาน่าอยู่ทั่วประเทศ

- การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนและผลิตภัณฑ์ชุมชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนในการช่วยพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ
- การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัย พัฒนาบัณฑิตพันธุ์ใหม่ พัฒนาอาชีวะ พัฒนาคุณภาพวิชาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม ๔.๐ ดึงดูดคนเก่งจากทั่วโลกเข้ามาร่วมทำงานกับคนไทย และส่งเสริมผู้มีความสามารถสูง วิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทุกช่วงวัย และจัดทำระบบบริณญาณชุมชนและการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น
- การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม พัฒนาระบบบริการสาธารณสุข แพทย์สมัยใหม่ และแพทย์แผนไทย ส่งเสริมการป้องกัน และควบคุมปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ พัฒนาและยกระดับความรู้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมด้านการศึกษา สุขภาพ การมีงานทำ ที่เหมาะสมกับประชากรทุกกลุ่ม
- การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน ปกป้องรักษา พื้นที่พัฒนาและสัตว์ป่า ปรับปรุงระบบที่ดินทำกินและลดความเหลื่อมล้ำด้านการถือครองที่ดิน ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ แหล่งน้ำชุมชน และทะเล สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรแร่ และทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่งเพื่อการพัฒนาประเทศและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แก้ไขปัญหาภัยเรื่องกระจาดและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน พัฒนากลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการแก้ไขปัญหาการจัดการเชิงและของเสียอย่างเป็นระบบ
- การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติ อนุญาตของทางราชการที่มีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจและดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นระบบดิจิทัล พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารราชการ แผ่นดิน เปิดเผยข้อมูลภาครัฐสู่สาธารณะ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ พัฒนากลไกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการสาธารณสุขและการตรวจสอบภาครัฐ ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการทำการธุรกิจและการใช้ชีวิตประจำวัน กระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ และเพิ่มบทบาทการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมบทบาทของเอกชนและชุมชนในการให้บริการสาธารณสุข
- การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม แก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัย การสร้างเสริมพลเมืองให้มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพระดับมาตรฐานโลกพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกฯ เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมเกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง ส่งเสริมให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรยกระดับการผลิตให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้ง สร้างมูลค่าสินค้าเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการด้วยระบบตลาดน้ำการผลิต บนพื้นฐานข้อมูล Big Data ด้านการเกษตร และใช้ประโยชน์จากดิจิทัลแพลตฟอร์ม สร้างความภาคภูมิใจในอาชีพเกษตรกรรม สามารถเพิ่มพานเองได้ มีการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดการรวมกลุ่มเกษตรกรและเชื่อมโยงเครือข่ายกับภายนอกอย่างเข้มแข็ง และลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ และส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวและสร้างภูมิคุ้มกันรองรับการเกิดภัยพิบัติธรรมชาติและโรคระบาด
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ ส่งเสริมการนำผลงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชีวภาพมาประยุกต์ใช้งาน และยกระดับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาศูนย์กลางการค้าการลงทุน พัฒนาศักยภาพการค้าชายแดนสู่ประเทศเพื่อนบ้านและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการสู่ตลาดสากล ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้คุณภาพมาตรฐานสู่สากล และสร้างโอกาสในการเข้าถึงและขยายช่องทางการตลาดทุกระดับ
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การส่งเสริมเมืองท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล เพิ่มศักยภาพและสร้างมูลค่าด้านการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

แผนพัฒนาอำเภอภูบูลังสาหาร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนาอำเภอ (วิสัยทัศน์อำเภอ)

“มุ่งพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร และคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

- (๑) พัฒนาผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยต่อผู้บริโภค
- (๒) เสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและสังคมให้มีความมั่นคงปลอดภัยและเป็นสุข ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการกับทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เป็นที่ทันสมัยและน่าอยู่อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนา (เป้าหมายรวม (เดิม))

- บริการ
- (๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีวิถีชีวิตชุมชนเข้มแข็งอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทรและได้รับ
ที่ดี มีประสิทธิภาพจากหน่วยงานภาครัฐ
 - (๒) มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามแนวทาง
ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
- ปรัชญา
- (๓) มูลค่าการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในอำเภอเพิ่มขึ้น
 - (๔) การพัฒนาพื้นที่การเกษตรและการผลิตสินค้าทางการเกษตรโดยใช้เกษตรอินทรีย์
 - (๕) ส่งเสริมและพัฒนาให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน
ให้มีคุณภาพที่ดีตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นพัฒนาอำเภอพิบูลมังสาหาร (ประเด็นยุทธศาสตร์)

ประเด็นการพัฒนาอำเภอ ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีวิถีชีวิตชุมชนเข้มแข็งอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทรและได้รับบริการ
ที่ดี มีประสิทธิภาพจากหน่วยงานภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
เป้าประสงค์ มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง

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) การพัฒนาเทศบาลตำบลลูกดุมกฎ

“ท้องถิ่นนำอยู่ อาชีพมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง”

ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลลูกดุมกฎ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ และศาลาอนกประสงค์
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 และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้

๑.๑ มุ่งปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อ ความของและการของประชาชน

๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน ติดตั้งโทรศัพท์ สาธารณะให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านได้มาตรฐานทุกหมู่บ้านสามารถใช้การได้ดีเพื่อความสะดวกในการสัญจรของ ประชาชนโดยใช้บประมาณของเทศบาล และประสานงานขอรับงบประมาณเพิ่มเติม จาก สจ. สส.

๑.๓ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ถนนสาธารณะและระบายน้ำ

๑.๔ จัดสรรงบประมาณก่อสร้างฝายน้ำลั่นเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตรในเขตพื้นที่ขาดแคลน

๑.๕ จัดสรรงบประมาณก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านและขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง ทุกหมู่บ้าน

๑.๖ จัดสรรงบประมาณก่อสร้างคลองส่งน้ำชลประทานและคูน้ำเข้าสู่แปลงนาเกษตรกรอย่าง ทั่วถึง

๑.๗ จัดสรรงบประมาณเพื่อซ่อมแซมคูน้ำทุกสายที่ได้รับการถ่ายโอนจากกรมชลประทาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

พัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระดับชุมชนโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชนให้เข้มแข็ง โดยยึดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ดังนี้

๒.๑ มุ่งส่งเสริมการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ของประชาชนให้สามารถซ่วยเหลือตนเอง และครอบครัวได้ โดยจัดการฝึกอบรมอาชีพและสนับสนุนแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อแก้ปัญหาความยากจนให้แก่ประชาชนในพื้นที่

๒.๒ มุ่งเสริมสร้างสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ให้กับประชาชนทุกรายระดับ โดยส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามศักยภาพของชุมชนเพื่อสร้างรายได้ในระดับครอบครัวและส่งเสริมการรวมตัวเพื่อดำเนินการทางเศรษฐกิจระดับชุมชนให้มีการกระจายรายได้ไปสู่ประชาชนในท้องถิ่น

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมในการซื้อสินค้าที่มีคุณภาพราคาถูก และป้องกันการเอาไว้เปรียบโดยจัดให้มีตลาดกลางเพื่อให้เกษตรกรได้นำผลผลิตทางการเกษตรมาขายถึงมือผู้บริโภคโดยตรง ตลอดทั้งจัดตั้งตลาดสดน้ำซื้อของชุมชน

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 ในทุกๆ ด้านตามสภาพของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน 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 จัดหาครุภัณฑ์เพิ่มให้เพียงพอต่อการเรียนการสอนทุกชั้นเรียน

๓.๖ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กับหมู่บ้าน ชุมชนอย่างทั่วถึง

๓.๗ ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน ทั้งในและนอกระบบ ตลอดจนกิจกรรมและระบบการดำเนินงานของศูนย์เยาวชน การกีฬา และนันทนาการให้มีประสิทธิภาพ

๔. ด้านการพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

๔.๑ จัดสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ օสม. หัศนศึกษาดูงาน นักศึกษา นักวิชาการ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และเสริมทักษะในการทำงาน

๔.๒ ดูแลส่งเสริมสุขภาพ อนามัย ของประชาชนให้สมบูรณ์แข็งแรงทุกกลุ่ม อย่างทั่วถึงและท่าเที่ยม

๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุขเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยสนับสนุนศูนย์สุขภาพชุมชนให้สามารถบริการ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้ครอบคลุมทั่วถึง เพื่อให้

ประชาชนได้มีสุขภาพพลานามัยที่ดี มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักร ถึงความสำคัญของการป้องกันและการดูแลรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัว ตลอดจนจัดสร้างสนามกีฬากลางของตำบลให้ได้มาตรฐาน

๕.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดให้หมดไปในพื้นที่ตำบลชุมชน

๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนพื้นที่ศิลปะ วัฒนธรรม ชนบกรรมเนียมประเพณีตลอดทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงรากฐานของวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและร่วมมือเผยแพร่ อนุรักษ์ สืบทอดให้เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นสืบไป โดยเฉพาะการจัดการแข่งขันเรือยาวประเพณีประจำปี และงานประเพณีต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลชุมชนทุกปี

๕. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืนและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๕.๑ พัฒนาปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวแก่งไก่เขียว แก่งไช เกาะดอนคำพวง แก่งบังไฟ หาดบ้านดอน แก่งหินเต่า หินนางแกะ และแหงอื่นๆ ที่มีอยู่ให้มีสภาพที่ดีและเหมาะสมเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายของชุมชน

๕.๒ มุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและสถานที่ต่าง ๆ ในเขตเทศบาลตำบลให้เป็นตำบลที่น่าอยู่

๕.๓ พัฒนาและปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ตามแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๔ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชนและรัฐพัฒนาและพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่นที่เสื่อมโทรมให้เป็นปัจจัยในการดึงดูดในการพัฒนาการท่องเที่ยวของตำบล

๕.๕ มุ่งพัฒนาตำบลให้ปราศจากลักษณะจากขยะและน้ำเสียโดยดำเนินการประสานงานกับ

๕.๖ มุ่งพัฒนาตำบลให้ปราศจากลักษณะจากขยะและน้ำเสีย โดยดำเนินการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผลักดันให้เกิดโครงสร้างการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ญูกต้องตามหลักวิชาการ

๖. ด้านการเมืองการบริหาร

การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารตามสภาพการณ์ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการบริหารสาธารณสุกท้องถิ่นเพื่อให้ความเป็นอิสระและเกิดความคล่องตัวในการกำหนดนโยบาย การบริหารราชการของเทศบาลทุกๆ ด้าน ดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมและปรับปรุงอาคารสถานที่ เครื่องใช้ภายในสำนักงานให้มีเพียงพอในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และเกิดความพึงพอใจ ประทับใจแก่ประชาชนที่มารับบริการ

๖.๒ เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและการให้บริการให้สามารถบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม โดยพัฒนาคุณภาพของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบในหน้าที่ และทศนคติที่ดีต่อการบริการประชาชน

๖.๓ นำวิชาการและเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก เพื่อให้การบริหารงานมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลที่เป็นระบบ และเป็นธรรม

๖.๔ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๖.๕ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เสียภาษี

๖.๖ เสริมสร้างและดูแลให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลมีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยมุ่งเน้นมาตรการทั้งป้องกันแก้ไขพร้อมทั้งจัดระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อุบัติภัย และภัยธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึงและทันท่วงที

๖.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เน้นการจัดทำประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามครรลองของระบบประชาธิปไตย ตั้งแต่กระบวนการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ รวมทั้งส่งเสริมให้มีระบบการตรวจสอบความโปร่งใส ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลถุดชุมกู

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ มุ่งปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๑.๔ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ก่อสร้างถนนลูกกรัง และปรับปรุงถนน ซอย ให้ทั่วถึงและให้ได้มาตรฐานทุกหมู่บ้านสามารถใช้การได้ดีเพื่อความสะดวกในการสัญจรของประชาชนโดยใช้งบประมาณของเทศบาลและประสานขอรับงบประมาณเพิ่มเติมจาก สจ. ส.ส.

๑.๕ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ถนนสะพานและรางระบายน้ำ

๑.๖ จัดสรรงบประมาณก่อสร้างฝายน้ำล้น เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตรในเขตพื้นที่ที่ขาดแคลน

๑.๗ จัดสรรงบประมาณ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านและขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๑.๘ จัดสรรงบประมาณก่อสร้างคลองส่งน้ำชลประทานและคูน้ำเข้าสู่แปลงนาเกษตรกรอย่างทั่วถึง

๑.๙ จัดสรรงบประมาณเพื่อซ่อมแซมคูน้ำทุกสายที่ได้รับการถ่ายโอนจากการชลประทาน

๑.๑๐ จัดสรรงบประมาณชุดลอกหนองน้ำ ลำหัวสาธารณะที่ตื้นเขิน เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใน การเกษตรและการอุปโภคบริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ มุ่งส่งเสริมการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ของประชาชนให้สามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้โดยจัดการฝึกอบรมอาชีพและสนับสนุนแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อแก้ปัญหาความยากจนให้แก่ประชาชนในพื้นที่

๒.๒ มุ่งส่งเสริมสร้างสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ให้กับประชาชนทุกระดับโดยส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามศักยภาพของชุมชนเพื่อสร้างรายได้ในระดับครอบครัวและส่งเสริมการรวมตัวเพื่อดำเนินการทางเศรษฐกิจระดับชุมชนให้มีการกระจายรายได้ไปสู่ประชาชนในท้องถิ่น

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมในการซื้อสินค้าที่มีคุณภาพ ราคาถูกและป้องกันการเอาเร้าเบรียบโดยจัดให้มีตลาดกลางเพื่อให้เกษตรกรได้นำผลผลิตทางการเกษตรมาขายถึงมือผู้บริโภคโดยตรง ตลอดทั้งจัดตั้งตลาดสดน้ำซึ่งของชุมชน

๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าของชุมชนของที่ระลึกและส่งเสริมระบบตลาดให้ชุมชน

๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชนเป็นการเพิ่มศักยภาพขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้ชุมชนแบบยั่งยืน และมีคุณภาพ

๒.๖ ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้า OTOP ทุกหมู่บ้าน

๒.๗ สนับสนุนกิจกรรมกองทุนชุมชนให้เข้มแข็ง เกิดความยั่งยืน

๓. ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา

๓.๑ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนโดยสนับสนุนและส่งเสริม ทุกรูปแบบที่จะทำให้องค์ประกอบของการศึกษาเกิดการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดทุนในการศึกษา

๓.๒ ส่งเสริมทักษะ อาชีพ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้ครบถ้วนทุกโรงเรียน

๓.๓ จัดสรรงบประมาณ จัดหาครุภัณฑ์ให้เพียงพอต่อการเรียนการสอนทุกชั้นเรียน

๓.๔ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กับหมู่บ้าน ชุมชนอย่างทั่วถึง

๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน ทั้งในและนอกระบบ ตลอดจนกิจกรรมและระบบ การดำเนินงานของศูนย์เยาวชน การกีฬา และนันหนนาการให้มีประสิทธิภาพ

๔. ด้านการพัฒนาด้านสังคม สาธารณสุข

๔.๑ จัดให้มีเน็ตหมู่บ้าน หนึ่ง WiFi ฟรี

๔.๒ จัดสนับสนุน อสม.ไปทศนศึกษาดูงาน นอกสถานที่ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และเสริมทักษะในการทำงาน

๔.๓ ดูแลส่งเสริมสุขภาพ อนามัย ของประชาชนให้สมบูรณ์แข็งแรงทุกกลุ่ม อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนพื้นที่ศูนย์กลาง วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีตลอดทั่วภูมิปัญญาท้องถิ่น และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงรากฐานของวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและร่วมมือเผยแพร่องค์รักษ์ สืบทอดให้เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นสืบไป โดยเฉพาะการจัดการแข่งขันเรือยาว ประเพณีประจำปี และงานประเพณีต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลกุดชุมภูกปี

๔.๕ ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุขเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยสนับสนุนศูนย์สุขภาพชุมชนให้สามารถบริการ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้ ครอบคลุมทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนได้มีสุขภาพดี มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักรถึงความสำคัญของการป้องกันและการดูแลรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัว ตลอดจนจัดสร้างสนามกีฬากลางของตำบลให้ได้มาตรฐาน

๔.๖ ให้การส่งเสริมที่จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ สนับสนุนและสร้างโอกาสให้กลุ่มผู้ยากไร้หรือผู้มีรายได้น้อย ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งพาตนเองได้ รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือ คุ้มครอง และได้รับบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๔.๗ ปรับปรุงและพัฒนาระบบภาษี ความสะอาด การกำจัดขยะ และสถานที่กำจัดขยะ ตลอดทั้งจัดระบบการกำจัดน้ำเสียในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ บังเกิดประสิทธิผลต่อประชาชนให้มากที่สุด

๔.๘ จัดหารถยนต์รับส่งผู้ป่วยจากหมู่บ้านถึงโรงพยาบาลประจำอำเภอและจังหวัด

๔.๙ สนับสนุนส่งเสริมสร้างจิตสำนึกในชุมชนให้รักที่อยู่อาศัยและส่งเสริมให้อุรุกษ์สิ่งแวดล้อม

๔.๑๐ ส่งเสริมการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชนโดยให้การสนับสนุนในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง และการจัดการแข่งขันกีฬาระดับตำบล หมู่บ้าน อย่างต่อเนื่อง

๔.๑๑ จัดสรรงบประมาณซ่อมแซมและบูรณะ ปฏิสังขรณ์วัด และโบราณสถาน ในพื้นที่ทุกวัด อย่างทั่วถึง

๕. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการท่องเที่ยว

๕.๑ พัฒนาปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวแก่งไก่เขี้ย แก่งไฮ เกาะตอนคำพวง แก่งบังไฟ หาดบ้านดอน แก่งหินโต หินนางแกะ และแห่งอื่นๆ ที่มีอยู่ให้มีสภาพที่ดีและเหมาะสมเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายของชุมชน

๕.๒ มุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและสถานที่ต่างๆ ในเขตเทศบาลตำบลให้เป็นตำบลที่น่าอยู่

๕.๓ พัฒนาและปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ตามแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๔ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน และเร่งรัดพัฒนาและพัฒนาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่นที่เสื่อมโทรมให้เป็นปัจจัยในการดึงดูดในการพัฒนาการท่องเที่ยวของตำบล

๕.๕ มุ่งพัฒนาตำบลให้ปราศจากภัยจากขยะและน้ำเสีย โดยดำเนินการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ให้เกิดโครงสร้างการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

๖. ด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ส่งเสริมและปรับปรุงอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ภายในสำนักงานให้มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และเกิดความพึงพอใจ ประทับใจแก่ประชาชนที่มารับบริการ

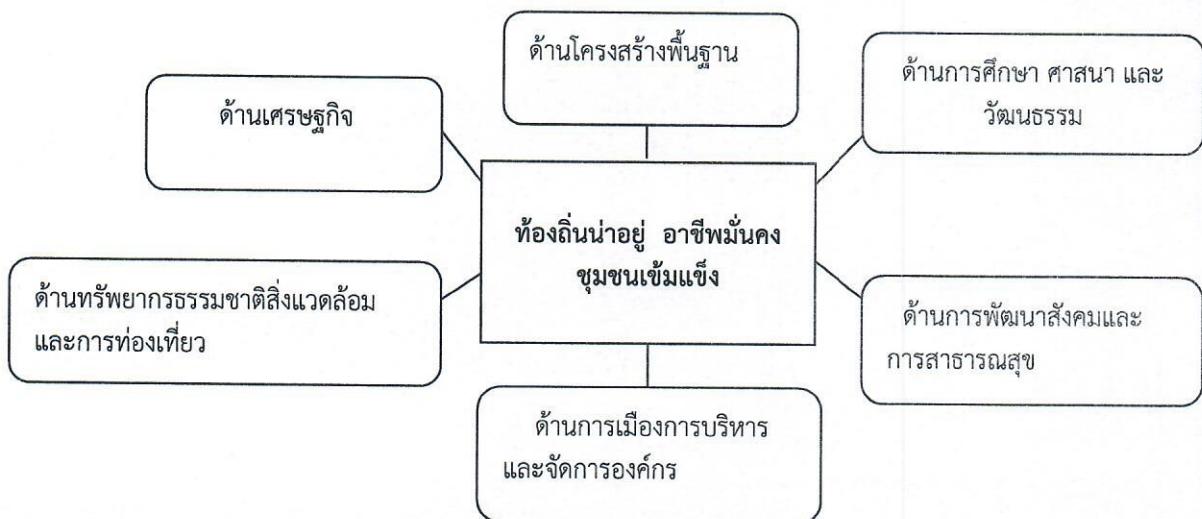
๖.๒ เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและการให้บริการให้สามารถบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว และเป็นธรรม โดยพัฒนาคุณภาพของพนักงานเทศบาล และพนักงานจังหวัดให้มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบในหน้าที่และทัศนคติที่ดีต่อการบริการประชาชน

๖.๓ นำวิชาการและเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกเพิ่มขึ้น และเหมาะสมกับความเจริญของบ้านเมือง รวมทั้งทบทวนระเบียบ ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม

- ๖.๔ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
 ๖.๕ เน้นประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เสียภาษี
 ๖.๖ เสริมสร้างและดูแลให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลกุดชุมภูมีความมั่นคงและ
 ๖.๗ ปลดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยมุ่งเน้นมาตรการทั้งป้องกันแก้ไขพร้อมทั้งจัดระบบ
 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอุบัติภัยและภัยธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึงและทันท่วงที่

๖.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาห้องถีนเน้นการจัดทำ
 ประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามครรลองของระบบประชาธิปไตยตั้งแต่กระบวนการร่วม
 คิดร่วมทำร่วมตรวจสอบมีความโปร่งใสประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน
 จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลลกุดชุมภูมิ

จากยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี อนาคตประเทศไทย เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของรัฐบาล การ
 สร้างความมั่นคง สร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีโอกาสความ
 เสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม การเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และความต้องการ
 ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต โดยมีจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)
 ทั้ง ๖ ด้าน ของเทศบาลตำบลลกุดชุมภูมิ ที่มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกๆ ด้าน ตาม
 วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลลกุดชุมภูมิคือ “ห้องถีนนำอยู่ อาชีพมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง”



ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลลูกดงภู

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

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

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีถนนใช้ในการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้ท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
๓. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๔. เพื่อติดตั้งซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณูปโภคให้สองสว่าง
๕. เพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้ในการเกษตรได้อย่างทั่วถึง
๖. เพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้อย่างเพียงพอทุกครัวเรือน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

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

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และศalaเออนกประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม - จำนวนสะพานที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนสะพานที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม - จำนวนท่อระบายน้ำที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนศalaเออนกประสงค์ที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนศalaเออนกประสงค์ที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม
๒. ขยายเขตไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการขยายไฟฟ้า - จำนวนเสาไฟฟ้าที่ได้รับการติดตั้ง - จำนวนแสงสว่างสาธารณะที่ได้รับการติดตั้ง - จำนวนแสงสว่างสาธารณะที่ได้รับการซ่อมแซม
๓. ติดตั้งระบบโทรศัพท์สาธารณะ การสื่อสารและโทรคมนาคม	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนระบบโทรศัพท์สาธารณะที่ได้รับการติดตั้ง - จำนวนระบบโทรคมนาคมที่ได้รับการติดตั้ง
๔. การพัฒนาแหล่งน้ำ	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนระบบประปาที่ได้รับการติดตั้ง - จำนวนระบบประปาที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม - จำนวนคลอง ฝายน้ำลั่น ที่ก่อสร้าง - จำนวนเขื่อนคลึงที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนเขื่อนคลึงที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง

ความเข้มข้นของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าการลงทุน การท่องเที่ยว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ

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

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ก้าวสู่แม่บ้าน และศตรีในเขตตำบลกดุชมภู มีความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมสร้างรายได้
๒. เพื่อให้ส่งเสริมให้คนพิการและครอบครัวมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ มีรายได้ช่วยเหลือตนเอง
ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ยกระดับคุณภาพชีวิต รวมทั้งเป็นการส่งเสริมทางด้านสุขภาพจิต
๓. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างรายได้ให้กับนักเรียน นักศึกษา
๔. เพื่อให้ประชาชนมีพันธุ์ข้าว พันธุ์ไม้ต่าง ๆ ที่ดีในการประกอบอาชีพ
๕. เพื่อให้ประชาชนมีศูนย์เศรษฐกิจพอเพียง และพื้นที่ใกล้เคียงใช้เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

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

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ฝึกอบรมพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการอบรมอาชีพ - จำนวนครรังที่จัดกิจกรรม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนเศรษฐกิจชุมชน - จำนวนคนพิการที่ได้รับการอบรม - จำนวนโครงการที่ดำเนินการ - จำนวนครัวเรือนที่จัดทำบัญชีครัวเรือนและใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

▪ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัดเทศบาล / กองการศึกษา ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
การพัฒนาสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมแหล่งศึกษาหาความรู้ที่รวดเร็ว ครบถ้วน
๒. สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐานและมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีวิตโดยทั่วถึง
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ
๕. สนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) สำหรับเด็กนักเรียนในพื้นที่ตำบลกุดชุมภู
๖. ส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

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

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

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

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีความรู้เท่าเทียมกัน	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนแหล่งเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น - จำนวนอุปกรณ์การเรียน การสอนที่เพิ่มขึ้น - จำนวน ศพด. ที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น - จำนวนประชาชนที่ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น - จำนวนเด็กที่ภาวะโภชนาการที่ดีขึ้น - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. ส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม

ความเข้มข้นของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและการเสริมสร้างความเข้มแข็ง

ของชุมชน การส่งเสริมการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม และสาธารณสุข

พันธกิจ

๑. ส่งเสริม แก้ไขปัญหาฯ เสพติดในระดับหมู่บ้านและตำบล

๒. ส่งเสริมความรู้ในการรักษาความสงบและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๓. ส่งเสริม รณรงค์ ความปลอดภัยในการเดินทางในช่วงเทศกาลสงกรานต์

๔. ส่งเสริม รณรงค์ ความปลอดภัยในการเดินทางในช่วงเทศกาลปีใหม่

๕. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์กิจการ อป.พร. ของตำบลกุดชมภู

๖. ส่งเสริม คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุข ป้องกันโรค และมีการเฝ้าระวังโรคติดต่อ

๘. ส่งเสริม สนับสนุน อุปกรณ์กีฬา ลานกีฬา

๙. ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬา และนันหนนาการ

๑๐. ส่งเสริม สนับสนุนระบบบริหารจัดการสาธารณสุขมูลฐานในชุมชน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ปัญหาฯ เสพติดในระดับหมู่บ้านและตำบลมีจำนวนลดลง

๒. เพื่อให้ประชาชนได้รับการรณรงค์ ป้องกันปราบปราม อาชญากรรมและยาเสพติดทุกชนิด

๓. เพื่อให้ อป.พร. ในตำบลได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๔. เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในการเดินทาง

๕. เพื่อให้ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ทุกคน ได้รับการส่งเคราะห์ สวัสดิการ ครอบครุกคน

๖. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาวะที่ดี สามารถเข้าถึงการบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน

๗. เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา ที่ได้มาตรฐาน

๘. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีในการแข่งขันกีฬา และนันหนนาการ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ลดปัญหาฯ เสพติดในระดับหมู่บ้านและตำบล

๒. ประชาชนได้รับการรณรงค์ ป้องกัน ปราบปราม อาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท

๓. อป.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	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผู้ติดยาเสพติดลดลง - จำนวนอุบัติเหตุช่วงเทศกาลลดลง - จำนวนสนามกีฬาที่เพิ่มขึ้น - จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีสุขภาพดี	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนประชาชนที่มีสุขภาพดีขึ้น - จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ได้รับเบี้ยยังชีพทุกราย - จำนวนประชาชนที่มีสุขภาพดี - จำนวนโรคติดต่อเหลือศูนย์

▪ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง/สำนักปลัดเทศบาล

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและการเสริมสร้างความเข้มแข็ง
ของชุมชน การพัฒนาสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิต

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

พันธกิจ

- ๑ สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่
- ๒ สนับสนุนพัฒนากิจกรรม พันธุ์ป่าน้ำจืดให้กับประชาชน
- ๓ รณรงค์การปลูกต้นไม้ในตำบลกุดชุมภู
- ๔ สนับสนุน ส่งเสริม การลดขยะ การจัดการบริหารน้ำเสีย มวลภาวะเป็นพิษ
- ๕ ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
- ๗ สนับสนุนข้อมูลศูนย์บริการนักท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่
๒. เพื่อสร้างระบบมนิเวศน์แหล่งน้ำมูน
๓. เพื่อเป็นขยายพันธุ์สัตว์ในตำบล
๔. เพื่อให้ประชาชนรู้จักด้วยกัน ลดปริมาณจำนวนขยะ

๕. เพื่อให้ตำบลคุณภาพเป็นพื้นที่สีเขียว
๖. เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลเกิดความสมดุลทางธรรมชาติ
๗. เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว
๘. เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ภูมิทัศน์สวยงาม เป็นธรรมชาติ ร่มรื่น
๒. แหล่งน้ำมูล มีระบบนิเวศน์ที่ดี
๓. ปริมาณขยายในชุมชนลดลง สิ่งแวดล้อมดี
๔. ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว
๕. ประชาชนมีรายได้จากการขยายพันธุ์กุ้ง พันธุ์ปลาในแหล่งน้ำมูล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนต้นไม้ที่เพิ่มขึ้น - จำนวนรายได้ของประชากรเพิ่มขึ้น - จำนวนปริมาณขยายลดลง - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ
๒ การสนับสนุนส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการปรับปรุงภูมิทัศน์ - จำนวนศูนย์บริการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น - จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

▪ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง/สำนักปลัดเทศบาล

ความเข้มขogenicของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

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

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

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

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑ การอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> - ความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับบริการ - จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ ที่เพิ่มขึ้น
๒ การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา - จำนวนครั้งที่ให้ประชาสัมพันธ์/กิจกรรม - จำนวนประชาชนที่ได้รับความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล
๓ การพัฒนารายได้และการจัดเก็บภาษี	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนรายรับที่เพิ่มขึ้น - ความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการจัดเก็บภาษี

▪ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง/สำนักปลัด

ความเข้มข้นของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระบบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลลูกดูชุมงู

การพัฒนาท้องถิ่นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลลูกดูชุมงู ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลลูกดูชุมงู จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลลูกดูชุมงู ยังได้เน้นให้คุณเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระบบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อคนในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหานอกเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลลูกดูชุมงู

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑.ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็นข้อดี ที่

เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑.๓ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสัน เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสัน

๑.๔ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรคเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกุดชุมภู (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และเขตใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๓ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีเพศหญิงมากกว่าเพศชายทำให้การทำงานละเอียดรับครอบบ้านเมืองต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศักยภาพศึกษาข้อมูลองค์ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. บุคลากรอยู่ในพื้นที่สามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวช่วยให้การประสานงานคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ๖. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง	๑. การปฏิบัติงานภายใต้ส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกือบ nulla ซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้และจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. มีภาระหนี้สินส่วนตัวติดตัว ๔. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๕. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจุใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๖. ขาดการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ในการบริการประชาชน ส่วนใหญ่จะทำงานตามคำสั่งหรือนโยบายผู้บริหารไม่มีการคิดนออกกรอบ จึงไม่มีผลงานโดดเด่น
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุปทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและพนักงานเทศบาลในฐานะตัวแทน	๑. พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้น้อย ได้รับเงินเดือน/ค่าจ้างไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงานในบางสายงาน ทำให้เกิดข้อเบรี่ยบเที่ยบ ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการด้านสาธารณสุข ๔. พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงานในวงแคบ มีข้อจำกัดด้านปริมาณ คุณภาพ ความยุ่งยากของงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลลกุดชุมภู (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักลินไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของพนักงานในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยสนับสนุนการทำงานที่เหมาะสมมีข้อมูลครบถ้วนรวดเร็ว ๘. พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในองค์กร ๙. บุคลากรมุ่งถึงผลลัพธ์ขององค์กรและมีจิตสำนึกรักในการให้บริการ	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ สภาพแวดล้อมภายในไม่เอื้อต่อการทำงานเท่าที่ควร ๔. ระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว ๕. ระเบียบปฏิบัติงานบางสายงานไม่นิ่งเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทำให้พนักงานเกิดความสับสนไม่คล่องตัว ๖. พนักงานบางสายงานมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น หรือมีขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดความผิดพลาดเกิดขึ้นได้ ๗. ขาดทักษะด้านการสื่อข้อมูลความ บริหารประชาสัมคมเพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นดี ๒. บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่มีความขัดแย้งภายใน ๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีถิ่นที่อยู่ในเขตเทศบาล ทำให้รู้สึกพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. มีระบบอุปกรณ์คุณธรรมແങด้วยระบบอุปกรณ์ไม่สามารถขัดแย้งหรือโตแย้งได้ในบางครั้ง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ ๔. ภารกิจและนโยบายของผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากการกิจกรรมหลักทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอ หรือพนักงานไม่มีทักษะเฉพาะด้านนั้น ๕. ระบบบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งทำให้การปรับองค์กรเป็นไปอย่างล่าช้า

๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตั่งบัดลกุชมนู ได้นำภารกิจที่ได้ไว้เคราะห์มาตามข้อ ๕ สถาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการจัดบริการสาธารณูปการ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ต้องดำเนินการ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๗๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๙) มีดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) บำรุงศิลปะ จาริตระเพน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ให้ราชภูมิได้รับการศึกษาอบรม
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบบายน้ำ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๙) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๐) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราชภูมิในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

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

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ และก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยการกำหนดได้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรืออดดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมารับเป็นภารกิจหลัก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ครอบอัตรากำลัง และแนวทางในการแก้ไขปัญหานอนภาคต

เทศบาลตำบลลูกดุมภู กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ 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 โดยกำหนดครอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลลูกดุมภูมีภารกิจอำนวยหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรับรับภารกิจ อำนวยหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาระบบทราร่างงานของส่วนราชการภายในกองช่าง ของเทศบาลตำบลลูกดุมภูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๑. ถ้าเกิดปัญหางานล้นคน มีปริมาณงานที่มากขึ้นตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนมาจากส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคแต่บุคลากรที่ทำงานในเทศบาลตำบลลูกดุมภู มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือรองรับภารกิจที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนวทางการแก้ไขปัญหาเทศบาลตำบลลูกดุมภูอาจจะขอกำหนดตำแหน่งใหม่ขึ้นเพื่อรับภารกิจตามนโยบายที่อาจจะมีหรือไม่มีก็ได้

๒. ถ้าเกิดปัญหางานล้นงาน มีปริมาณงานน้อยแต่มีพนักงานมาก ไม่ภารกิจงานหรือโครงการรองรับอาจจะมีมาตรการปรับลดพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างลง หรือขอปรับเปลี่ยนอัตรากำลังตามความจำเป็นเหมาะสม ในครั้งต่อไป เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายสูง กรณีคนล้นงานไม่มีปริมาณงานหรือภารกิจงานที่ทำ ถ้าหากยังจัดจ้างพนักงานจ้างต่อในกรณีที่ไม่มีภารกิจงานจะทำให้เกิดภาระผูกพันในเรื่องของค่าใช้จ่าย ทำให้ค่าใช้จ่ายสูงเกินตัว แนวทางการแก้ไขปัญหานอนภาคตเทศบาลตำบลลูกดุมภู อาจจะพิจารณาอยุบตำแหน่งที่ไม่มีภารกิจงานหรือไม่มีงาน ไม่มีนโยบายแผนงาน โดยกำหนดเป็นมาตรการปรับลดอัตรากำลัง โดยการจัดจ้างเหมาบริการแทนได้

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการ การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมาย ยุทธศาสตร์ แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับสภาพปัญหาในพื้นที่ โครงสร้างส่วนราชการ ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียภายใน และการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีน สามารถนำผลการวิเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว มากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลลูกดุมกฎหมาย บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลลูกดุมกฎหมายภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านการขออนุญาตก่อสร้างอาคารและสิ่งปลูกสร้างภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลลูกดุมกฎหมายได้กำหนดการกิจหลักและการกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลลูกดุมกฎหมาย กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง แผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานกิจกรรมสport และงานอื่นๆตามที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมสุขภาพ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆตามที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานกฎหมายและคดี - งานทะเบียนราชภูมิ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานนิติการ - งานทะเบียนราชภูมิ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานสติ๊กิรคลัง - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดทำผลประโยชน์และกิจกรรมพาณิชย์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานสติ๊กิรคลัง - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดทำผลประโยชน์และกิจกรรมพาณิชย์ 	

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ภูมิสถานที่เกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรงบต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุณรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปีงานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานการเงิน งานการบัญชี งานสถิติการคลัง งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานอื่นๆตามที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาคีและทะเบียนทรัพย์สิน งานจัดหาผลประโยชน์และกิจกรรมพันธิชัย และงานอื่นๆตามที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภค งานผังเมือง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานการศึกษาปฐมวัย งานกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานกิจการศาสนา และงานอื่นๆตามที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้ปกคล้องบังคับบัญชา พนักงานหน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานกฎหมายและคดี - งานทะเบียนราชภูมิ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานนิติการ - งานทะเบียนราชภูมิ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดทำผลประโยชน์และกิจกรรมพานิชย์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดทำผลประโยชน์และกิจกรรมพานิชย์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง 	๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง 	* ลดคลื่อน้ำทับ ยุทธศาสตร์ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน และเป็นไปตาม โครงสร้างส่วน ราชการ
๔. กองการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกิจการศาสนา 	๔. กองการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานการศาสนา 	
	หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๙.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลกุดชุมภูได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากการกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล โดยเทศบาล ตำบลกุดชุมภูมีความประสงค์กำหนดภารกิจเพิ่มขึ้นด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร ซึ่งเป็น ภารกิจของกองช่าง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลกุดชุมภูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับวิศวกรรมโยธา เป็นภารกิจหนึ่งในกองช่างเพิ่มขึ้นในการรอบโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑) ฝ่ายอำนวยการ									
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล (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	-	-	-		
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา สามปีข้างหน้า				เพิ่ม / ลด	หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
(ก) 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.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	วางแผน ๑ อัตรา
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย พจ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานช่วยชีวิตคน (ผู้มีทักษะ รถ EMS ๑๖๖๙)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานช่วยชีวิตคน (รถ EMS ๑๖๖๙)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คุณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	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	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วางแผน
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คุณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ปีงบประมาณหน้า				เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองคลัง (๐๔)										
๒) ฝ่ายพัฒนารายได้										
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)										
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	๑	๑๑	-	-	-	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้างส่วน ราชการ
พนักงานจ้าง										
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ช่างก่อสร้าง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๒	๒	๑	๑	-	-	-	-	-	
พนักงานขับรถยกต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๕)										
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	๑	๑๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง										
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ.				เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองการศึกษา (๐๙)										
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนสำราญ										
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สธ.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง										
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเริ่ย										
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สธ.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ประจำเดือน ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนม่วง										
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สธ.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง										
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)*	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)*	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยอดดอนซี										
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สธ.
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	ประจำเดือน ๒ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ประจำเดือน
รวม	๑๐๐	๑๐๗	๑๐๗	๑๐๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

หมายเหตุ

๑. การกำหนดตำแหน่ง "ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก" เทศบาลตำบลลกุดชุมภูได้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๔.๕ วรรคสอง ของคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และจะสรรหานผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๒. การคำนวณอัตรากำลังสายงานการสอน เทศบาลตำบลลกุดชุมภูได้จัดให้มีการคำนวณอัตรากำลังสายงาน การสอน (ครูผู้ช่วยหรือครู) เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ตามเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนที่ ก.อบต. กำหนด คือ จำนวนนักเรียน ไม่เกิน ๔๐ คน กำหนดจำนวน ตำแหน่งสายงานการสอน ๖ อัตรา และจำนวนนักเรียน ๔๑ - ๑๑๙ คน กำหนดจำนวน ตำแหน่งสายงานการสอน ๕ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนนักเรียน (คน)	กรอบอัตรากำลังสายงานการสอน			ความสอดคล้องกับ เกณฑ์การ กำหนดตำแหน่ง
		ที่มีอยู่ (อัตรา)	ที่เพิ่มมี (อัตรา)	ส่วนต่าง (อัตรา)	
ศพด.บ้านดอนสำราญ	๖๑		ไม่เกิน ๔		เป็นไปตามเกณฑ์
ศพด.บ้านโนนม่วง	๕๐		๘		ต่ำกว่าเกณฑ์
ศพด.บ้านโนนเจริญ	๔๕		ไม่เกิน ๔		เป็นไปตามเกณฑ์
ศพด.บ้านยอดดอนซี	๓๔		ไม่เกิน ๘		เป็นไปตามเกณฑ์
รวม	๑๙๓	๘	ไม่เกิน		

**ข้อมูลจำนวนครูและเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัด เทศบาลตำบลลกุดชุมภู อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี**

ที่	ชื่อ ศพด.	จำนวนครู		จำนวนเด็ก	หมายเหตุ
		มีคณครอง	ร่วง		
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเมือง	๒	-	๔๐	ผดต. ๓
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเจริญ	๓	๒	๔๕	ผดต. ๒
๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยอดดอนชี	๒	๒	๓๗	ผดต. ๒
๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนสำราญ	๑	-	๖๑	ผดต. ๔
รวม		๘	๔	๑๙๗	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

วิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลลูกชุมภู นำกรอบอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก
(อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)
หาร ๒ คูณจำนวน ๑๐ (เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูรับ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษาสามัญ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุภารศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

၆၁၂

ที่	ชื่อสถานที่	จำนวนที่ดิน	จำนวนที่ก่อสร้าง	จำนวนที่รื้อย้อนกลับ			อัตราตามที่กำหนดต่อไปนี้ ในที่ระบุยกเวลากำหนด	อัตรากำลังคง เพิ่ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)	ค่าใช้จ่ายรวม (4)	หมายเหตุ
				คงต้น	คงทุน	เงินเดือน	จำนวน (คบ.)	จำนวน (คบ.)	เงินเดือน (2)		
1	บ้านพัก (บ้านพักทราบที่ตั้งถูก)	คงต้น	คงทุน	คงต้น	คงทุน	เงินเดือน	จำนวน (คบ.)	จำนวน (คบ.)	เงินเดือน (2)	2567	2568
2	รองปลัดเทศบาล (บ้านพักทราบที่ตั้งถูก)	ต้น	ต้น	ต้น	ต้น	เงินเดือน	2567	2568	2569	2567	2568
3	สำนักปลัดเทศบาล (01) หัวหน้าสำนักปลัด (บ้านพักทราบที่ตั้งถูก)	ต้น	ต้น	ต้น	ต้น	เงินเดือน	468,960	42,000	1	19,680	19,560
4	ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (บ้านพักทราบที่ตั้งถูก)	ต้น	ต้น	ต้น	ต้น	เงินเดือน	455,520	18,000	1	14,160	14,160
5	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	เงินเดือน	336,360	0	1	-	12,960
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	เงินเดือน	409,320	0	1	-	13,320
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	เงินเดือน	389,400	0	1	-	13,320
8	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	เงินเดือน	409,320	0	1	-	13,320
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	เงินเดือน	194,280	0	1	1	-
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	เงินเดือน	140,640	0	1	1	-
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	เงินเดือน	138,000	0	1	1	-
12	ผู้ช่วยนักวิศวะทั่วไปฯ	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	เงินเดือน	270,480	0	1	1	-
13	ผู้ช่วยนักประขาสัมพันธ์	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	เงินเดือน	206,040	0	1	1	-
14	ผู้ช่วยนักวิศวกรรมศาสตร์	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	เงินเดือน	242,520	0	1	1	-
15	ผู้ช่วยนักพัฒนาการอาชญากรรม	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	เงินเดือน	210,120	0	1	1	-
16	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	เงินเดือน	186,360	0	1	1	-
17	พนักงานปฏิรูปยุทธศาสตร์	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	ปก./ขบ.	เงินเดือน	176,640	0	1	1	-

ที่	ชื่อสถานะ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	จำนวนพนักงานประจำตัว	จำนวนพนักงานประจำตัว	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			บัญชาราคาที่แท้จริงที่กู้มาใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 เดือนที่แล้ว			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			หมายเหตุ		
					จำนวน (คบ.)	จำนวน เงินเดือน (คบ.)	จำนวน เงินประจำ เดือน (2)	จำนวน 2567	จำนวน 2568	จำนวน 2569	จำนวน 2567	จำนวน 2568	จำนวน 2569	จำนวน เพิ่ม / ลด	จำนวน เพิ่ม / ลด	จำนวน เพิ่ม / ลด	จำนวน เพิ่ม / ลด		
18	ตามมาตรฐาน (^{ผู้มีสิทธิ์})	1	1	1	161,040	0	1	1	1	-	-	6,480	6,720	6,360	167,520	174,240	180,600	(13,420)	
19	พนักงานที่ปรับยศ			1	1	108,000	0	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
2.ฝ่ายปกครอง																			
20	พนักงานฝ่ายปกครอง (不含บริหารงานทั่วไป)			1	1	455,520	18,000	1	1	-	-	13,440	14,160	15,480	486,960	501,120	516,600	(37,960)	
21	นักวัฒนธรรมเชิงแบบและบัตร บุคคล			1	1	382,560	0	1	1	1	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)
22	ผู้จัดการ			1	1	409,320	54,000	1	1	-	-	13,320	13,080	13,200	476,640	489,720	502,920	(34,110)	
23	นักวิชาการสังคมศาสตร์			1	1	311,640	0	1	1	1	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	(25,970)
24	นักวิชาการสาธารณสุข			1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
25	นักพัฒนาชุมชน			1	1	329,760	0	1	1	1	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
26	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			1	1	324,360	0	1	1	1	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	(27,030)
27	เจ้าพนักงานทะเบียน			1	1	346,560	0	1	1	1	-	-	11,160	11,520	11,880	357,720	369,240	381,120	(28,880)
28	أوض.บุณกัมเมะบริษัทสถากรรณ์ฯ			1	1	307,920	0	1	1	1	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	(25,660)
29	ผู้ดูแลเจ้าหน้าที่งานธุรการ			1	1	147,960	0	1	1	1	-	-	6,000	6,240	6,480	153,960	160,200	166,680	(12,330)
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			1	1	142,200	0	1	1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	147,960	153,960	160,200	(11,850)
31	ผู้ดูแลเจ้าพนักงานป้องกันฯ			1	1	150,960	0	1	1	1	-	-	6,120	6,360	6,600	157,080	163,440	170,040	(12,580)
32	ผู้ดูแลเจ้าพนักงานชุมชน			1	1	247,440	0	1	1	1	-	-	9,960	10,320	10,800	257,400	267,720	278,520	(20,620)
33	ผู้ดูแลเชิงวิชาการสาธารณสุข			1	1	247,440	0	1	1	1	-	-	9,960	10,320	10,800	257,400	267,720	278,520	(20,620)
34	ผู้ดูแลเจ้าพนักงานทะเบียน			1	1	138,600	0	1	1	1	-	-	5,640	5,880	6,120	144,240	150,120	156,240	(11,550)
35	พนักงานบริษัท (^{ผู้มีสิทธิ์})			1	1	174,960	0	1	1	1	-	-	7,080	7,320	7,680	182,040	189,360	197,040	(14,580)
36	พนักงานดูแลเบ็ดเสร็จ (^{ผู้มีสิทธิ์})			1	1	131,040	0	1	1	1	-	-	5,280	5,520	5,760	136,320	141,840	147,600	(10,920)
37	พนักงานช่วยเชิงวิศวกรรม (รหัส EMS 1669) (^{ผู้มีสิทธิ์})	5	5	564,000	0	5	5	5	5	-	-	-	22,800	24,000	24,600	566,800	610,800	635,400	(9,400x5x12)
38	พนักงานดูแลเบ็ดเสร็จ			2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	(9,000x2x12)

ที่	ชื่อสถานที่	จำนวนห้องพัก	จำนวนห้องน้ำ	จำนวนที่อยู่บ้านปูบุบบี		จำนวนที่ดินที่ต้องชำระคืน		จำนวนที่ดินที่ชำระคืน		ค่าใช้จ่ายรวม (4)	
				ห้องพัก	ห้องน้ำ	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	จำนวน	เพิ่ม / ลด	จำนวน
39	พนักงานทั่วไปศึกษา (รห. EMS 1669)	1	1	108,000	0	2567	2568	2569	2567	2568	2569
40	พนักงานชั่วคราวยตต์	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0
41	คนงาน	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0
42	ผู้ช่วยครัวภายนอก (นักบริหารงานการครัว)	1	1	498,600	42,000	1	1	1	-	16,080	16,680
43	ผู้ช่วยบริหารงานครัว (นักบริหารงานการครัว)	1	1	402,720	18,000	1	1	1	-	13,440	13,080
44	ผู้ช่วยครัวภายนอกบัญชี	1	1	448,920	0	1	1	1	-	13,320	13,320
45	ผู้ช่วยครัวพัสดุ	1	1	382,560	0	1	1	1	-	13,440	13,320
46	เจ้าหน้าที่งานเงินและบัญชี	1	-	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720
47	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	252,120	0	1	1	1	-	10,200	10,560
48	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	1	1	242,880	0	1	1	1	-	9,720	10,200
49	คนงาน	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0
50	ผู้ช่วยแม่ครัว	1	1	409,320	18,000	1	1	1	-	13,320	13,080
51	ผู้ช่วยครัวลูกน้ำรยาได้	1	-	355,320	0	1	1	1	-	12,000	12,000
52	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	230,400	0	1	1	1	-	9,240	9,720
53	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	236,880	0	1	1	1	-	9,480	9,960
54	ผู้ช่วยนักวิชาการธุรการ	1	1	143,640	0	1	1	1	-	5,760	6,000

ที่	ชื่อส่วยงาน	ระดับ พัฒนา	จำนวน ห้องน้ำ	จำนวนเตาผู้ป่วย	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราดำเนินการที่คาดว่าจะต้องใช้	อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)	ค่าใช้จ่ายรวม (4)	หมายเหตุ
							เงินเดือน (บาท)	เงินประจำ เดือน (2)	เพิ่ม / ลด			
กองช่าง (05)												
55	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	498,600	42,000	1	1	-	16,080	17,520	18,000
56	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	+1	-	355,320	12,000
57	นายช่างประจำ	ปง./ชก.	1	1	329,880	0	1	1	-	-	11,280	10,920
58	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชก.	1	1	194,280	0	1	1	-	-	8,760	9,240
59	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชก.	1	-	297,900	0	1	1	-	-	9,720	9,720
60	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ		1	1	151,080	0	1	1	-	-	6,120	6,360
61	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ		1	1	138,000	0	1	1	-	-	5,520	5,760
62	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ		1	1	142,920	0	1	1	-	-	5,760	6,240
63	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ		1	1	162,600	0	1	1	-	-	6,600	6,840
64	ช่างซ่อมซ่อม (ดูแลทั่วไป)		1	1	156,240	0	1	1	-	-	6,360	6,600
65	ช่างซ่อมซ่อม (ดูแลทั่วไป)		1	1	112,800	0	1	1	-	-	4,560	4,800
66	ช่างซ่อมซ่อมได้		1	1	108,000	0	1	1	-	-	0	0
67	พนักงานชั่วคราว		2	2	216,000	0	2	2	-	-	0	0
68	พนักงานชั่วคราวลูกน้ำชา		1	1	108,000	0	1	1	-	-	0	0
69	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	-	-	0	0
70	กองการศึกษา										108,000	108,000
71	นักวิชาการศึกษา	ปง./ชก.	1	1	442,320	42,000	1	1	-	-	13,200	13,440
72	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชก.	1	1	171,720	0	1	1	-	-	8,880	9,000
73	เจ้าพนักงานเงิน俸บำนาญ	ปง./ชก.	1	-	0	0	1	1	+1	-	6,480	7,080
											297,900	9,720
											307,620	317,340

ที่	ชื่อสถานที่	จำนวนห้องพัก	จำนวนห้องน้ำ	จำนวนห้องนอน	จำนวนห้องน้ำที่มีอยู่ปัจจุบัน	ยอดรวมสำหรับจังหวัดเชียงใหม่ในท่องเที่ยวเชิงชุมชน 3 ปีที่ผ่านมา			อัตราการล้าหลังคน เพิ่มขึ้น / ลดลง	การรวมคงเหลือจ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)	ค่าใช้จ่ายรวม (4)	หมายเหตุ
						เดือนที่ 1 (ก.ค.)	เดือนที่ 2 (ส.ค.)	เดือนที่ 3 (ก.ย.)				
74	ผู้ดูแลนักเรียนพิเศษ	1	1	203,880	0	1	1	1	-	8,160	8,520	8,880
75	ผู้ดูแลเยาวชนพิเศษ	1	1	137,400	0	1	1	1	-	5,520	5,760	6,000
76	บ้าน	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	0
ศพด.บ้านเดือนสำราญ												
77	ผู้ดูแลเยาวชนพิเศษ	1	1	1	1	1	1	1	+1	-	-	-
78	ครรช.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-
79	ผู้ดูแลเด็ก (พัฒนา)	1	1	168,960	0	1	1	1	-	-	-	-
80	ผู้ดูแลเด็ก (พัฒนา)	1	1	166,320	0	1	1	1	-	2,280	2,400	2,520
81	ผู้ดูแลเด็ก (พัฒนา)	1	1	131,040	0	1	1	1	-	5,280	5,520	5,760
82	ผู้ดูแลเด็ก (พัฒนา)	1	1	132,480	0	1	1	1	-	5,400	5,520	5,760
83	ผู้ดูแลเยาวชนพิเศษ	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-
84	ครรช.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-
85	ครรช.ชัย	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-
86	ครรช.ชัย	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-
87	ผู้ดูแลเด็ก (พัฒนา)	1	1	171,600	0	1	1	1	-	-	-	-
88	ผู้ดูแลเด็ก (พัฒนา)	1	1	-	-	1	1	1	-	2,400	2,520	2,640
ศพด.บ้านเดือนจิตวิญญาณ												
89	ผู้ดูแลเยาวชนพิเศษ	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-
90	ครรช.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-

ที่	ชื่อสถานที่	จำนวน ห้องพัก	จำนวน ห้องน้ำ	จำนวนห้องที่มีอยู่ปัจจุบัน		จำนวนห้องที่ติดตาม ในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา	จำนวนห้องสำรอง เพิ่ม / ลด	จำนวนห้องที่จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)	ค่าใช้จ่ายรวม (4)	หมายเหตุ
				จำนวน (ค่า)	เดินด่อง (ค่า)					
91	ครุ	1	1	-	-	1	1	-	-	-
92	ผู้ดูแลเด็ก (พากะ)	1	1	159,480	0	1	1	-	-	-
93	ผู้ดูแลเด็กผู้ดูแลเด็ก	1	1	249,000	0	1	1	-	9,960	10,440
94	ผู้ดูแลเด็ก (พากะ)	1	-	0	0	1	1	+1	112,800	4,560
95	ผู้ดูแลเด็ก (พากะ)	1	1	112,800	0	1	1	-	4,560	4,800
	ศพด. บ้านยอดทองดี								117,360	127,140
96	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	-	-	-	1	1	+1	-	-
97	ครุพัชร	1	-	-	-	1	1	-	-	-
98	ครุพัชร	1	-	-	-	1	1	-	-	-
99	ผู้ดูแลเด็ก (พากะ)	1	1	129,120	0	1	1	-	5,280	5,400
100	ผู้ดูแลเด็ก (พากะ)	1	1	-	-	1	1	-	-	-
	หน่วยครัวส้อมภาระใน (12)								12,000	12,000
101	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	-	355,320	0	1	1	-	1,459,140	738,000
(5) รวม		107	91	20,637,840	504,000	107	107	+7	765,180	23,052,180
(6) ประมาณการประมาณต้นแบบที่ 15 %									3,457,827	3,568,527
(7) รวมเป็นค่าเชิงบุคคลทั้งสิ้น									26,510,007	27,358,707
(8) คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี									32.59	32.03
									31.48	

๙๙

ภาระการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 ตั้งไว้ จำนวน 77,479,650 บาท
 เพื่อที่จะอิกร้อยละ 5 เป็นภาระการค่าน้ำมันสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 2568 และ 2569 โดยคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้
 ภาระการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการพินิจเมืองบลด 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566
 - ภาระการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566
 - ภาระการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 จำนวน 81,353,632.50 บาท = $(77,479,650 \times 5\%) = 3,873,982.50 + 77,479,650 = 81,353,632.50$
 - ภาระการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 จำนวน 85,421,314.13 บาท = $(81,353,632.50 \times 5\%) = 4,067,681.63 + 81,353,632.50 = 85,421,314.13$
 - ภาระการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 จำนวน 89,692,379.84 บาท = $(85,421,314.13 \times 5\%) = 4,271,065.71 + 85,421,314.13 = 89,692,379.84$

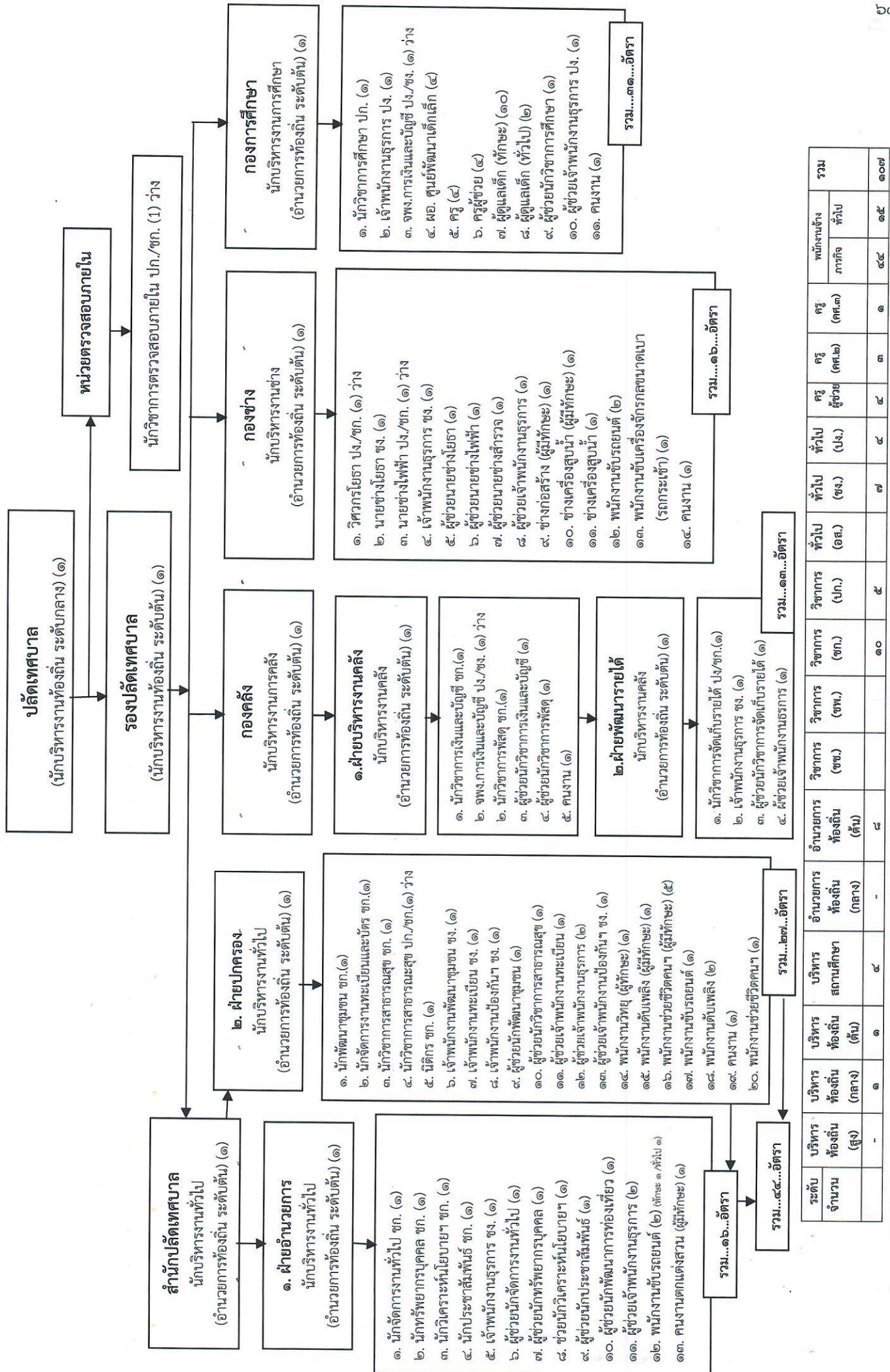
ภาระการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

$$\begin{aligned} \text{ปี 2567} \quad 1. \text{ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตั้งไว้ } & 81,353,632.50 \text{ บาท} \\ 2. \text{ ภาระค่าใช้จ่าย} & = \frac{\text{เงินเดือน} + \text{ประจำเดือนตอบแทนล้วน} \times 100}{\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี}} 2567 \\ & = \frac{23,052,180 + 3,457,827 \times 100}{81,353,632.50} \\ & = 32.59 \end{aligned}$$

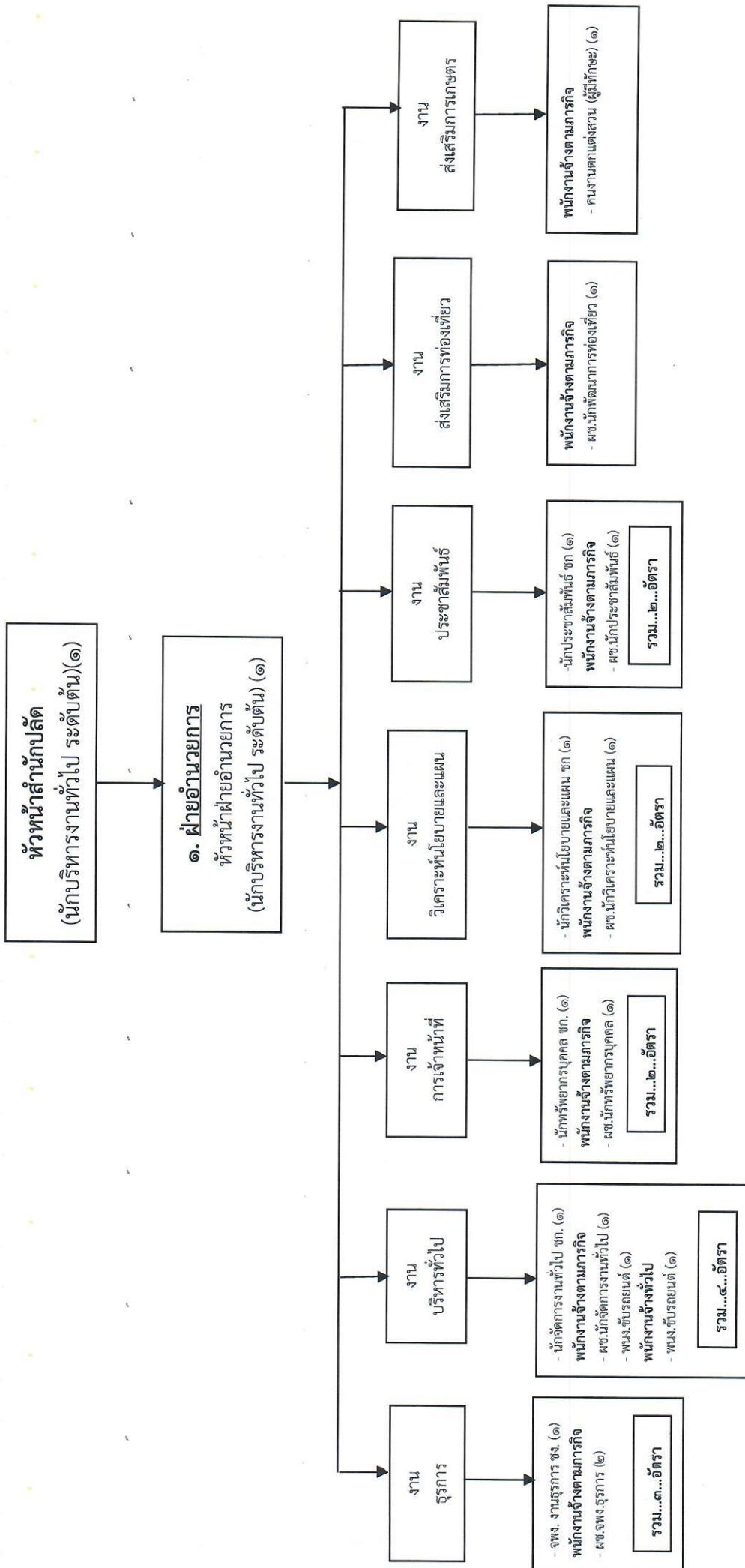
$$\begin{aligned} \text{ปี 2568} \quad 1. \text{ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตั้งไว้ } & 85,421,314.13 \text{ บาท} \\ 2. \text{ ภาระค่าใช้จ่าย} & = \frac{\text{เงินเดือน} + \text{ประจำเดือนตอบแทนล้วน} \times 100}{\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี}} 2568 \\ & = \frac{23,790,180 + 3,568,527 \times 100}{85,421,314.13} \\ & = 32.03 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี 2569} \quad 1. \text{ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตั้งไว้ } & 89,692,379.84 \text{ บาท} \\ 2. \text{ ภาระค่าใช้จ่าย} & = \frac{\text{เงินเดือน} + \text{ประจำเดือนตอบแทนล้วน} \times 100}{\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี}} 2569 \\ & = \frac{24,555,360 + 3,683,304 \times 100}{89,692,379.84} \\ & = 31.48 \end{aligned}$$

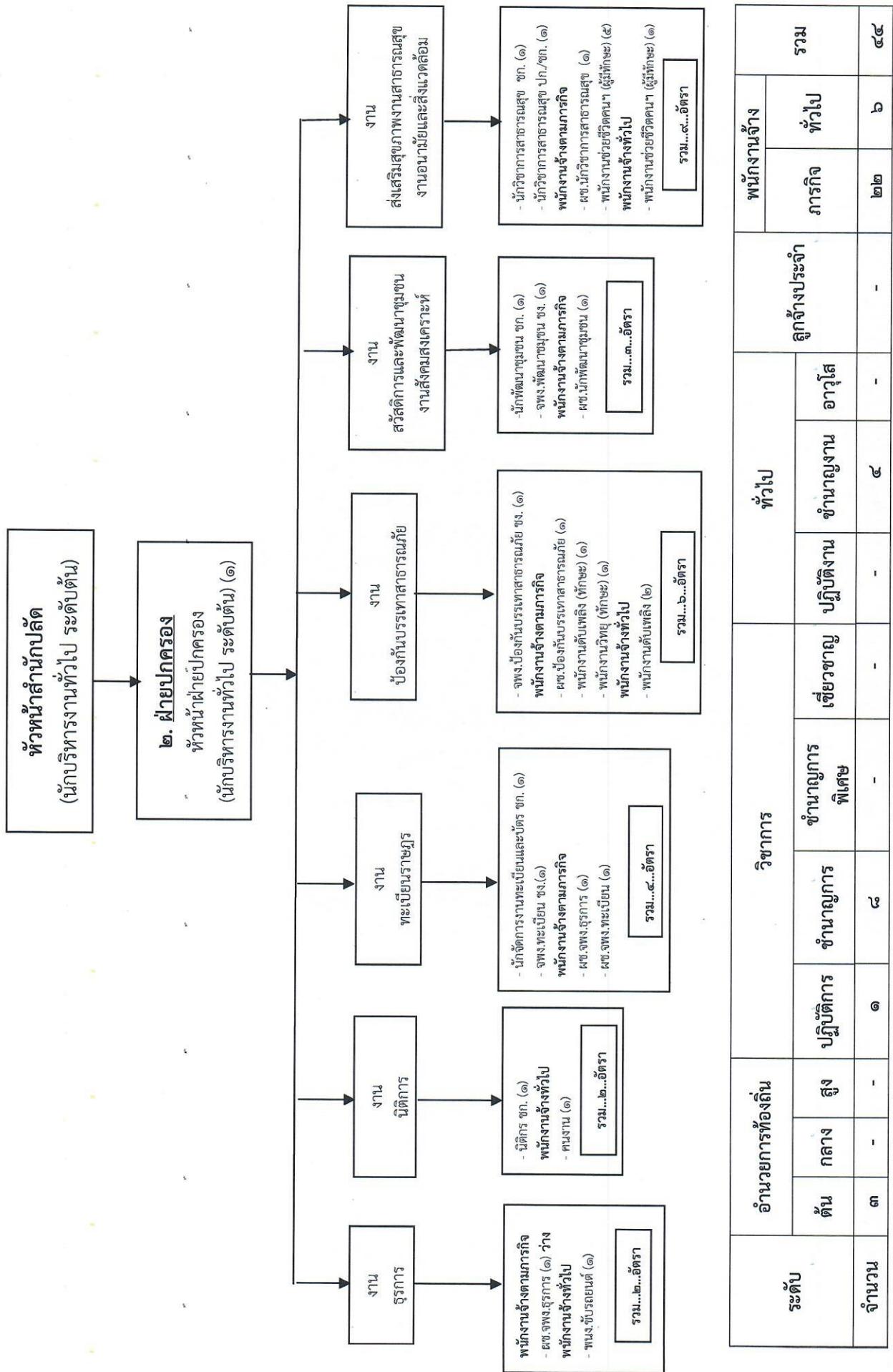
— ແກ້ວມະນຸຍາ ສະຫຼຸບພິເສດຖະກິດ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາຍ ເຊື່ອງຈະ ດີເລີ້ມຕົ້ນ



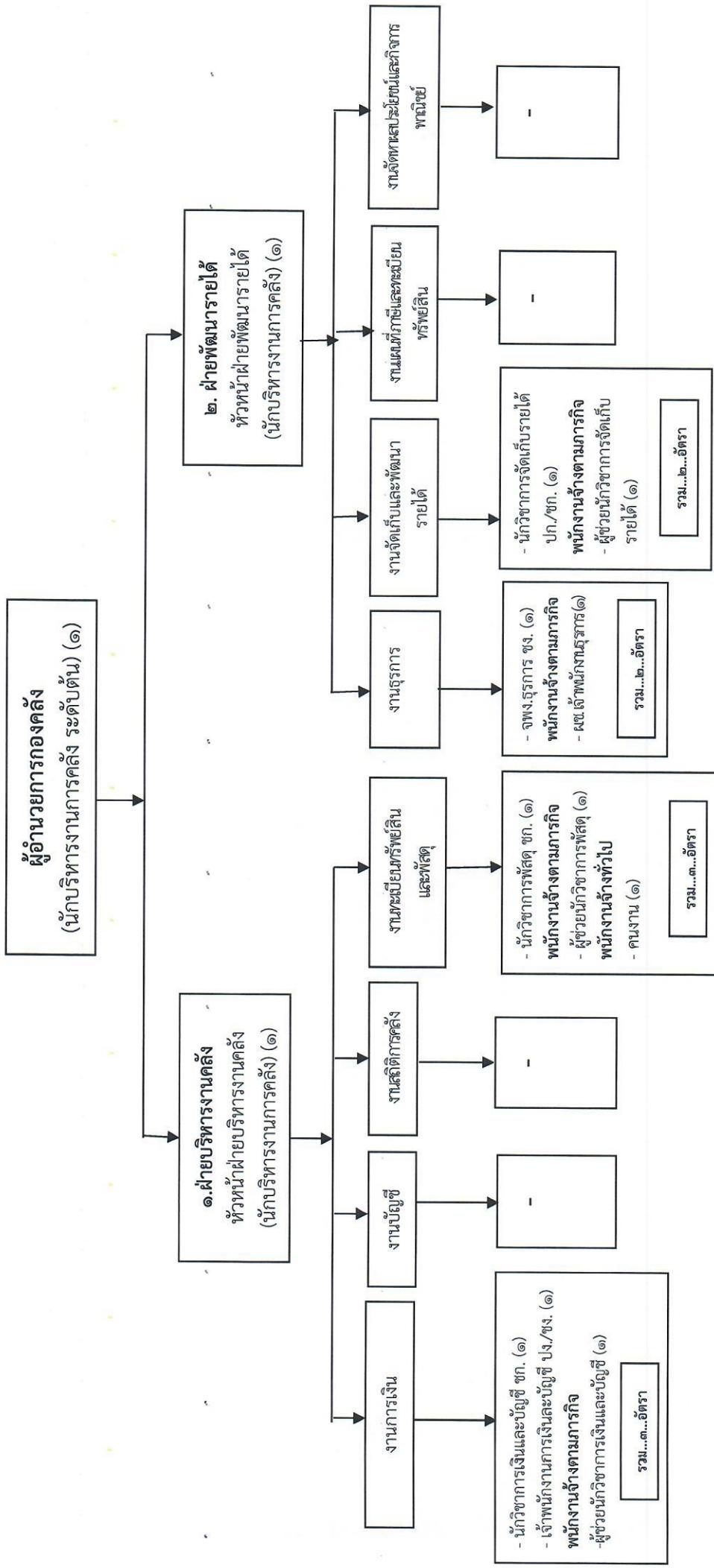
โครงการสร้างสำนักงานป้องกันและบรรเทาภัย (๐๑)



สำนักปลัดเทศบาล (01) (ต่อ)

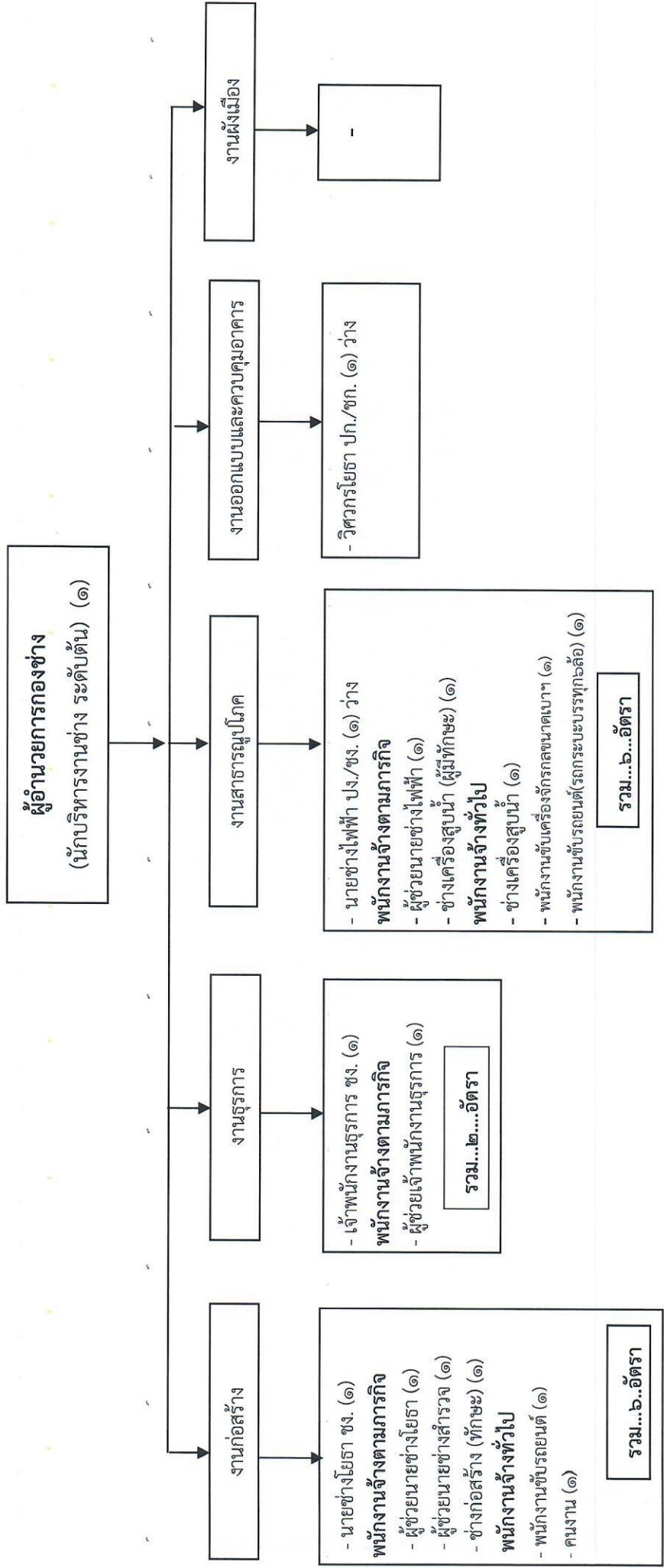


ក្រសួងពេទ្យ (០៩)



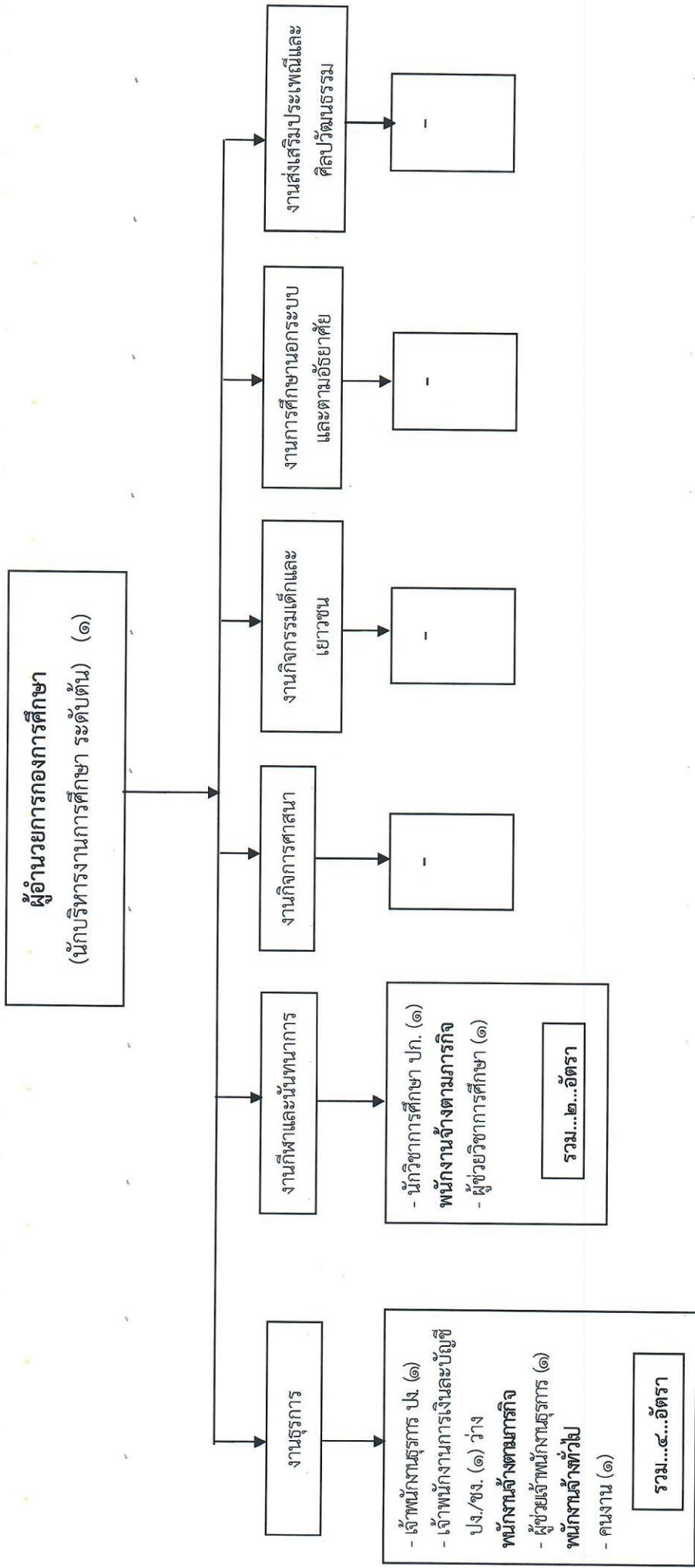
ระบบ	อุปกรณ์ทางการแพทย์อื่นๆ	วิชาการ	ทั่วไป			กิจกรรมประจำเดือน	ภารกิจ	ที่มา			
			ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญงานอาชีวศึกษา	ปรับตัว	ดำเนินการ
ด้านงาน			๓	-	-	๑	๙	-	๖	๔	๗

ໂຄຮົງສະໝັກໂຄງໜ່າງ (၀၆)

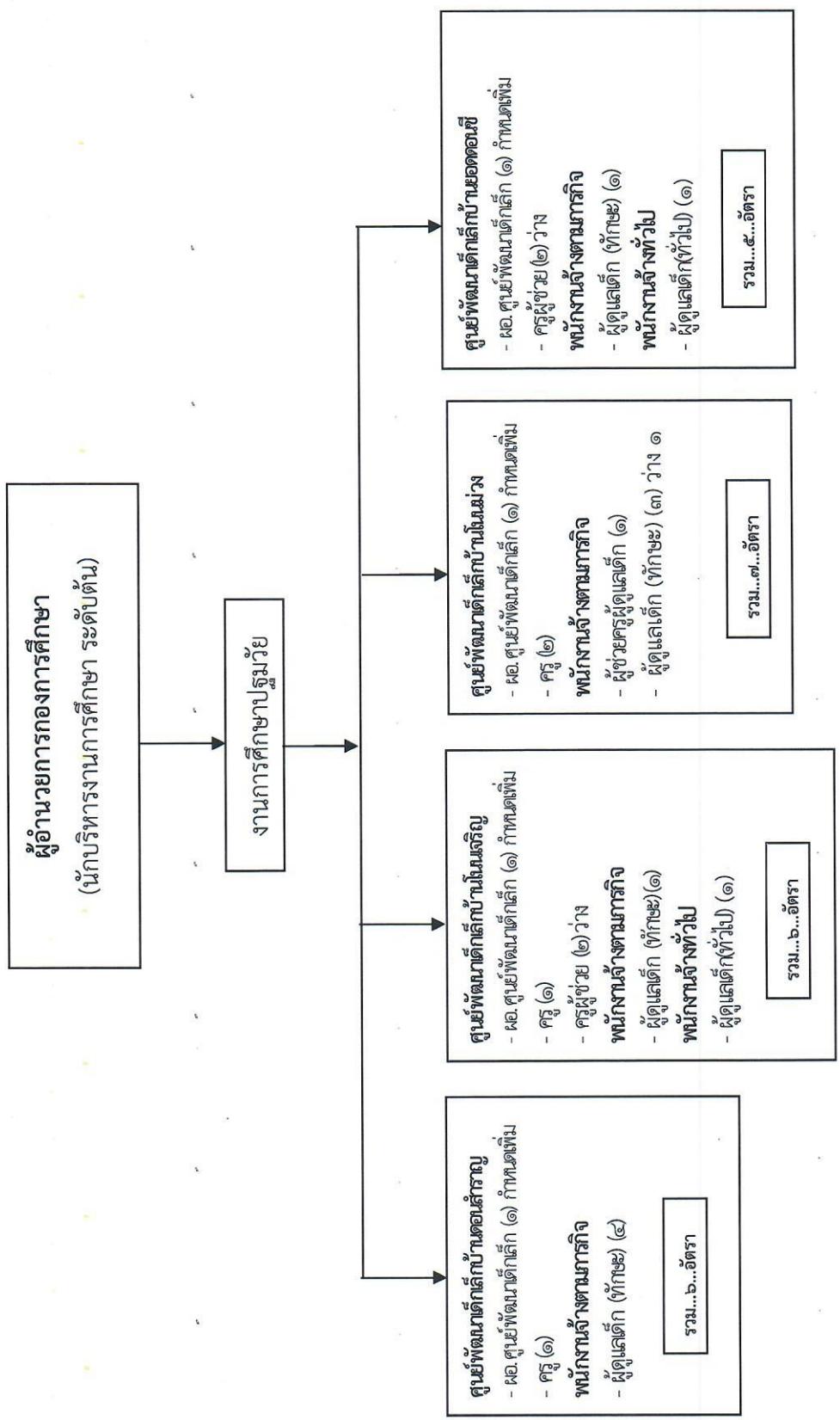


ຮະດັບ	ວິຊາການ			ຫ່ວງ			ພັນການນັ້ນຈ້າງ		
	ຫົ້ວ່າ	ກລານ	ປົກການ	ຫົ້ວ່າຫຼັກ	ຫົ້ວ່າຫຼັກ	ການກົດ	ການກົດ	ການກົດ	ການກົດ
ຈຳໆ	၁	-	၁	-	၁	-	၁	၁	၁
ຮະດັບ	ຮະດັບ	ຮະດັບ	ຮະດັບ	ຮະດັບ	ຮະດັບ	ຮະດັບ	ຮະດັບ	ຮະດັບ	ຮະດັບ

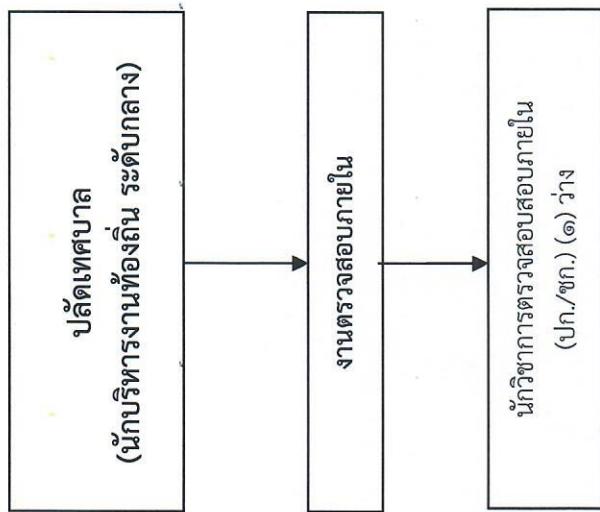
โครงสร้างของการศึกษา (๐๔)



ໂຄຮະສັງກາງກອງກາරຕຶກຂາ (၀၇) (ຫ່ວ)



โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๙)



ก้าว 11. บัญชีแสดงการจัดตั้งสำนักงานและทำการกำหนดเขตที่ทำแท่นในส่วนราชการ

บัญชีแสดงกำไรขาดทุนคงที่ตามเงินกู้ของบอร์ดจำกัดไว้ ตามที่หัวขอปลาราชชนานี้ เทศบาลจัดทำเป็นเอกสารหนังสือทาง สำหรับบัญชีเงินฝาก จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำเดือน/เงินพื้นถิ่นฯ
			การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง		
12	น.ส.นันดา แวงษ์วงศ์ (บริหารทรัพย์ภารมุขย)	บ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	270,480 (22,540x12)	-
13	น.ส.รัชฎา สุภารัตน์ (วิชาการคอมพิวเตอร์)	ว.บ.	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	206,040 (17,170x12)	-
14	น.ส.นุก เรืองเฉริญ (บริหารทรัพย์ภารมุขย)	บ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ภาระบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ภาระบุคคล	-	242,520 (20,210x12)	-
15	น.ส.นันทยา บุญร่วม (วิทยากรคอมพิวเตอร์)	ว.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาทรัพยากรท้องที่ฯ	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาทรัพยากรท้องที่ฯ	-	210,120 (17,510x12)	-
16	นายอุดม คำก้อน (กราฟฟิก)	บ.บ.	-	ผู้ช่วยแม่จัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยแม่จัดการงานทั่วไป	-	186,360 (15,550x12)	-
17	นายประชุม บุญครอง (กราฟฟิกอุตสาหกรรม)	ว.บ.	-	พนักงานชั่วคราวนต (หักภาษ.)	-	-	พนักงานชั่วคราวนต (หักภาษ.)	-	176,640 (14,720x12)	-
18	นายสมปอง อิทธิสาร ๙.๖		พนักงานชั่วคราววิจัย (ผู้เชี่ยวชาญ) ศูนย์งานดูแลส่วนตัว (ผู้เชี่ยวชาญ)	-	-	พนักงานชั่วคราววิจัย (ผู้เชี่ยวชาญ) ศูนย์งานดูแลส่วนตัว (ผู้เชี่ยวชาญ)	-	161,040 (13,420x12)	-	161,040
19	นายสุภาพ สร้างรุณ ๙.๖		พนักงานชั่วคราว พนักงานชั่วคราว	-	-	พนักงานชั่วคราว พนักงานชั่วคราว	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
20	นางศุภนรี พรมเมย (กราฟฟิก)	ร.ม.	76-2-01-2101-003 (ผู้ช่วยพัฒนาทั่วไป)	2.ผู้ช่วยพัฒนา	76-2-01-2101-003 (ผู้ช่วยพัฒนาทั่วไป)	76-2-01-2101-003 (ผู้ช่วยพัฒนาทั่วไป)	2.ผู้ช่วยพัฒนา	455,520 (37,960x12)	18,000 (1,500x12)	473,520
21	นางสุจารา รักษ์ศรี (กราฟฟิก)	ร.ม.	76-2-01-3104-001 (ผู้ช่วยพัฒนาทั่วไป)	ผู้ช่วยพัฒนา	76-2-01-3104-001 (ผู้ช่วยพัฒนาทั่วไป)	76-2-01-3104-001 (ผู้ช่วยพัฒนาทั่วไป)	ผู้ช่วยพัฒนา	455,520 (37,960x12)	18,000 (1,500x12)	473,520
22	นายอุดม พงษ์ภูรี (ผู้ติดต่อ)	น.ม.	76-2-01-3105-001 (ผู้ติดต่อ)	นิติกร	76-2-01-3105-001 (นิติกร)	76-2-01-3104-001 (นิติกร)	นิติกร	382,560 (31,880x12)	-	382,560
23	นายอanh พวงร้อย (สานักผลิตข้อมูล)	ว.บ.	76-2-01-3601-001 (นักวิชาการสารสนเทศ)	นักวิชาการสารสนเทศ	76-2-01-3601-001 (นักวิชาการสารสนเทศ)	76-2-01-3601-001 (นักวิชาการสารสนเทศ)	นักวิชาการสารสนเทศ	409,320 (34,110x12)	54,000 (4,500x12)	463,320
24	นางสาวพร พวงร้อย (สานักผลิตข้อมูล)	-	76-2-01-3601-002 (นักวิชาการสารสนเทศ)	ปก./ทช.	76-2-01-3601-002 (นักวิชาการสารสนเทศ)	ปก./ทช. (ค่ากลางเงินเดือน)	ปก./ทช. (ค่ากลางเงินเดือน)	275,760 (22,980x12)	-	275,760 (ค่าเดือน) 355,320

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณพ่อ	การศึกษา	กรอบบัตรกำกับสิ่งแวดล้อม			กรอบบัตรกำกับสิ่งแวดล้อม			เงินเบ็ดเตล็ด	เงินประจำเดือน	เงินประจำเดือน/ เงินเพิ่มอื่นๆ
				เลขที่บ้าน	ตัวแหน่ง	ระยะ	เลขที่บ้าน	ตัวแหน่ง	ระยะ			
25	นายช่วงษณ์ ฉุดวงษ์	รปภ.	76-2-01-3801-001 (บริษัทรักษา)	น้ำพื้นบ้านชุมชน	-	ท.ก.	76-2-01-3801-001 เจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	เจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	ท.ก.	329,760 (27,480x12)	-	329,760
26	นายร่วงดี ชุมประภู	ร.ภ.	76-2-01-4102-001 (กรรมมืออาชญากรรมครอง)	เจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	ช.ก.	76-2-01-4102-001 เจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	เจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	ช.ก.	346,560 (28,880x12)	-	346,560	
27	นายรักนิย์ รุ่งผลต์	ร.ภ.	76-2-01-4801-001 (กรรมมืออาชญากรรมครอง)	เจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	ช.ก.	76-2-01-4801-001 เจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	เจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	ช.ก.	324,360 (27,030x12)	-	324,360	
28	นายธนกรศิริ สถาปัตย์	บธ.บ.	76-2-01-4805-001 (การจัดการยุติสหภาพร่วม)	จุฬาฯ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	76-2-01-4805-001 จุฬาฯ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จุฬาฯ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	307,920 (25,660x12)	-	307,920	
29	น.ส.นิภาวดี สีเบี้ยво	บธ.บ.	บริหารทรัพยากรมนุษย์	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	-	147,960 (12,330x12)	-	147,960	
30	น.ส.พนิตาติลี วรวิพัฒน์	บธ.บ.	บริหารและวางแผน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	-	142,200 (11,850x12)	-	142,200	
31	นายณัฐพงษ์ วงศ์คุณ	ปวส.	อดศาสนาธรรมชาติฯ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	-	150,960 (12,580x12)	-	150,960	
32	นางรุ่งศรี สนใจ	บธ.บ.	(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	-	247,440 (20,620x12)	-	247,440	
33	น.ส.จันทร์นภา จันดา	ว.บ.	(สหกรณ์ชุมชน)	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	-	247,440 (20,620x12)	-	247,440	
34	นางสาวศรุ่นต์ พุทธารักษ์	บธ.บ.	(การบัญชี)	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	-	138,600 (11,550x12)	-	138,600	
35	นายอวิชัย เรืองสิงห์	บ.ร.	(คอมพิวเตอร์)	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บ้านชุมชน	-	174,960 (14,580x12)	-	174,960	
36	นายสังข์ มั่นคงรัตน์	ปภ.	พนักงานวินท์เชิร์ฟ (ผู้มากด้วย权)	พนักงานดับเพลิง (ผู้มากด้วย权)	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มากด้วย权)	พนักงานดับเพลิง (ผู้มากด้วย权)	-	131,040 (10,920x12)	-	131,040	
37	นายร่วงพงษ์ ต้ำดูล	บ.ร.	(คอมพิวเตอร์)	พนักงานช่างซ่อมเครื่องจักร EMS 1669 (ผู้มากด้วย权)	-	พนักงานช่างซ่อมเครื่องจักร EMS 1669 (ผู้มากด้วย权)	พนักงานช่างซ่อมเครื่องจักร EMS 1669 (ผู้มากด้วย权)	-	112,800 (9,400x12)	-	112,800	
38	นายเสนาสรวง ต้อมวงศ์	บ.ร.	(ผู้มากด้วย权)	พนักงานช่างซ่อมเครื่องจักร EMS 1669 (ผู้มากด้วย权)	-	พนักงานช่างซ่อมเครื่องจักร EMS 1669 (ผู้มากด้วย权)	พนักงานช่างซ่อมเครื่องจักร EMS 1669 (ผู้มากด้วย权)	-	112,800 (9,400x12)	-	112,800	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	กรอบบัญชีรายรับ-จ่ายเดิม			กรอบบัญชีรายรับ-จ่ายใหม่		
			การศึกษา	เศรษฐกิจทาง	ดำเนินการ	เขตที่ดิน	เงินประจำ	เงินคาดหมาย/เงินเบ็ดเตล็ด
39	ส.อ.นายชัย ศรีพันธ์	ม.6	-	พั้นกลางชั่วคราวเดือน (รถ EMS 1669) (ผู้เสียหาย)	-	-	112,800 (9,400x12)	-
40	นายวิเศษ ผลสุข	ป.ว. (ช่างยนต์)	-	พั้นกลางชั่วคราวเดือน (รถ EMS 1669) (ผู้เสียหาย)	-	-	112,800 (9,400x12)	-
41	นายวรวิฒน์ ประสาทวี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	ป.ส.	-	พั้นกลางชั่วคราวเดือน (รถ EMS 1669) (ผู้เสียหาย)	-	-	108,000 (9,000x12)	-
42	ส.อ.ปริญญา ก霖จันทร์	ม.6	-	พั้นกลางชั่วคราวไม้ พั้นกลางตับเหลือง	-	-	108,000 (9,000x12)	-
43	นายอรรถพล บุญเติม (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	ป.ส.	-	พั้นกลางตับเหลือง	-	-	108,000 (9,000x12)	-
44	นายรีอร์ท แพทซ์พาร์ค	ป.6	-	พั้นกลางชั่วคราวเดือน (รถ EMS 1669)	-	-	108,000 (9,000x12)	-
45	นายธนชัย ตันห่อง	ม.3	-	พั้นกลางชั่วคราวเดือน	-	-	108,000 (9,000x12)	-
46	นางสาวกัจรา แสงเงา ^๔ (นิติศาสตร์)	น.บ.	-	ค่าน้ำ	-	-	108,000 (9,000x12)	-
47	นางรังษี ชาฤทธิ์ (กรรจัดการทั่วไป)	ศศ.บ. (บริหารสัตว์)	76-2-04-2102-001	ภารกิจสัตว์ (04)	76-2-04-2102-001 ผู้อำนวยการกองค้าสัตว์ (นักบริหารงานการค้าสัตว์)	-	498,600 (41,500x12)	-
48	นางสาวมาลิน แสนทิพย์ (การปฏิรูป)	น.บ.บ.	76-2-04-2102-002	1.เฝ้ายึดห้องน้ำสัตว์	76-2-04-2102-002 พั้นกลางผู้ดูแลห้องน้ำสัตว์ (นักบริหารงานการค้าสัตว์)	ต้น	402,720 (33,560x12)	-
49	นางสาวสุมาม "อยุ่น"	บ.ธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	76-2-04-3201-001	น้ำกินใช้การเพิ่มและบัญชี	76-2-04-3201-001 นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	448,920 (37,410x12)	-
50	นางสาวสักกิษณ์ พรมภานุย (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	บ.ธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	76-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	76-2-04-3204-001 นักวิชาการพัสดุ	ชก.	382,560 (31,880x12)	-
51	ว่าด		76-2-04-4201-001	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	76-2-04-4201-001 เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.จ./ช.จ.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	(ว่างเดือน) 297,900

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณปู่ การศึกษา	กรอกข้อมูลสำหรับ			กรอบข้อมูลสำหรับ			เงินเดือน	เงินประวัติ ต่ำสุด	เงินเดือน/ เงินเดือนร่วมๆ		
			เลขที่คำแนะนำ	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่คำแนะนำ	ตำแหน่ง	ระดับ					
52	น.ส.ศศิรัช บุญอุ	บช.บ. (กรอบปีที่)	พนักงานฝ่ายคอมพิวเตอร์ (ผู้ดูแลเครือข่าย)	-	-	พนักงานฝ่ายคอมพิวเตอร์ (ผู้ดูแลเครือข่าย)	-	-	252,120 (21,010x12)	-	-	252,120	
53	น.ส.นนทชา ถ่องวงศ์	บ.บ.บ. (คอมพิวเตอร์รักษา)	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	242,880 (20,240x12)	-	-	242,880	
54	นางสาวดวงพร จำปา	บ.บ. (คอมพิวเตอร์รักษา)	พนักงานฝ่ายคอมพิวเตอร์	คานาน	-	พนักงานฝ่ายคอมพิวเตอร์	คานาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
55	นางนันทกจน ดุณดา	รปภ. (กรอบปีที่)	พนักงานฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานภาครถัง)	รปภ.	76-2-04-2102-003	พนักงานฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานภาครถัง)	รปภ.	76-2-04-2102-003	409,320 (34,110x12)	18,000 (1,500x12)	-	427,320	
56	นางวรนิศา สร้อยค่า	บ.บ. (คอมพิวเตอร์รักษา)	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	บ.บ.	76-2-04-4101-002	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	บ.บ.	76-2-04-4101-002	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	บ.บ.	230,400 (19,200x12)	-	230,400
57	ว่าง		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	บก./ช.	76-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	บก./ช.	76-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	บก./ช.	355,320 (11,970x12)	-	(ร่างเดิม) 355,320
58	น.ส.นิมิตพันธ์ ดวงประภา	บ.บ. (กรอบปีที่)	พนักงานฝ่ายคอมพิวเตอร์ (ผู้ดูแลเครือข่าย)	-	-	พนักงานฝ่ายคอมพิวเตอร์ (ผู้ดูแลเครือข่าย)	-	-	236,880 (19,740x12)	-	-	236,880	
59	น.ส.นันท์าค ทองเกิด	ป.ส. (กรอบปีที่)	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	-	-	143,640 (11,970x12)	-	-	143,640	
60	นายมนัสชัย ญาวงศ์	วท.บ. (เทคโนโลยีดิจิทัลการเรียนรู้)	นักศึกษา (05)	-	-	นักศึกษา (05)	-	-	498,600 (41,550x12)	42,000 (3,500x12)	-	540,600	
61	นายจุฬาภรณ์ เมฆรัตน์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการกล่องช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	76-2-05-2103-001	ผู้ช่วยนักวิชาการกล่องช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.บ.	76-2-05-2103-001	498,600 (41,550x12)	42,000 (3,500x12)	-	(กำเพတพ)	
62	นายจุฬาภรณ์ เมฆรัตน์	วท.บ. (เทคโนโลยีดิจิทัลการเรียนรู้)	นักช่างเชิงสาขาวิชา	-	-	นักช่างเชิงสาขาวิชา	บ.บ.	76-2-05-3701-001	355,320 (3,500x12)	-	-	329,880	
63	น.ส.กัญญา ภัณฑ์	ป.ส. (ช่างโลหะ)	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	76-2-05-4701-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	บ.บ.	76-2-05-4701-001	329,880 (27,190x12)	-	-	329,880	
									194,280 (16,190x12)	-	-	194,280	

M/S

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	กรอบบัญชีรายรับ-จ่าย			กรอบบัญชีรายรับ-จ่าย			เงินเดือน		
			การศึกษา	เลขที่สำเนาหนัง	วันที่ดำเนินการ	การศึกษา	เลขที่สำเนาหนัง	วันที่ดำเนินการ	ระดับ	เดือนเดือน	เงินประจำเดือน
64	ว่าง	-	76-2-05-4706-001	นายต่างพื้นที่	ปง./ง.	76-2-05-4706-001	นายต่างพื้นที่	ปง./ง.	ระดับ	เดือนเดือน	เงินประจำเดือน
65	น.ส.สกุลญา ก้อนแก้ว	ปราช. (ศิษย์ปริญ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	บร./ง.	297,900 (ค่าอาหารเช้านอก)	-
66	นายพัฒน์ยศ อุไรเยหรา	ปวส. (ปีชาก)	ผู้ช่วยนักช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนักช่างโยธา	-	-	บร./ง.	151,080 (12590x12)	-
67	นายอภิสิทธิ์ ล้ำผล	ปวส. (ช่างพื้นที่)	ผู้ช่วยนักช่างพื้นที่	-	-	ผู้ช่วยนักช่างพื้นที่	-	-	บร./ง.	138,000 (11,500x12)	-
68	นายนพวงศ์ พันธุ์อนุย	ว.บ. (หอดูไม้เลี้ยงสถานทุนกร้อมก่อสร้าง)	ผู้ช่วยนักช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนักช่างสำรวจ	-	-	บร./ง.	142,920 (11,910x12)	-
69	นายพงษ์ศิลป์ วราพิมพ์ชั้น	ม.6	ผู้ช่วยผู้ดูแลห้องน้ำ	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลห้องน้ำ	-	-	บร./ง.	162,600 (13,550x12)	-
70	นายวิทยา สถาธิพล	ม.6	ช่างเครื่องสูบน้ำ ผู้ช่างทักษะ	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ ผู้ช่างทักษะ	-	-	บร./ง.	156,240 (13,020x12)	-
71	นายนพดล ตะเภารง	ปราช. (เกษตรและเทคโนโลยี)	ผู้ช่วยนักช่างพื้นที่	-	-	ผู้ช่วยนักช่างพื้นที่	-	-	บร./ง.	108,000 (9,000x12)	-
72	นางรัชฎา พูลศักดิ์	ปวส. (เพาะปลูก)	ผู้ช่วยนักช่างพื้นที่	-	-	ผู้ช่วยนักช่างพื้นที่	-	-	บร./ง.	108,000 (9,000x12)	-
73	นายสมนึก ศรีศรัตร	ม.6	พนักงานชั่วคราว	-	-	พนักงานชั่วคราว	-	-	บร./ง.	108,000 (9,000x12)	-
74	นายธนพงศ์ ลามภูรัตน์	ม.6	พนักงานชั่วคราวชั่วคราว	-	-	พนักงานชั่วคราวชั่วคราวชั่วคราว	-	-	บร./ง.	108,000 (9,000x12)	-
75	นายธนาวัฒน์ บุญมณฑร	ปราช. (พืช)	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	-	บร./ง.	108,000 (9,000x12)	-

๒๗

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณตั้ง การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเงิน			กรอบอัตรากำลังเงิน			เงินเดือน		
			เลขที่ตราหนัง	เลขที่ตราหนัง	เลขที่ตราหนัง	เลขที่ตราหนัง	เลขที่ตราหนัง	เลขที่ตราหนัง	เงินประจำ	เงินเดือน	เงินประจำ
76	นางอังคณา จันทร์พนธุ์วิภา	ค.ม.	76-2-08-2107-001 <small>(กรอบบริหารการศึกษา)</small>	ออกตามสืบ良心 (08) <small>ผู้อำนวยการกองกลางการศึกษา (นักบริหารงานกลางการศึกษา)</small>	76-2-08-2107-001 <small>ผู้อำนวยการกองกลางการศึกษา (นักบริหารงานกลางการศึกษา)</small>	ออกตามสืบ良心 (08) <small>ผู้อำนวยการกองกลางการศึกษา (นักบริหารงานกลางการศึกษา)</small>	76-2-08-2107-001 <small>ผู้อำนวยการกองกลางการศึกษา (นักบริหารงานกลางการศึกษา)</small>	442,320 <small>(36,860x12)</small>	42,000 <small>(3,500x12)</small>	-	484,320
77	นางร่วมพร ธรรมพัฒน์	ศ.บ.ป.	76-2-08-3803-001 <small>(เบ็ดเตล็ดฯ)</small>	นักวิชาการศึกษา	บ.ก.	76-2-08-3803-001 <small>เจ้าหน้าที่งานธุรการ</small>	นักวิชาการศึกษา	บ.ก. <small>(22,600x12)</small>	22,600 <small>(22,600x12)</small>	-	22,600
78	นายอนุพิทธ สารวิพัฒ์	บ.ร.บ.	76-2-08-4101-004 <small>(การจัดการ)</small>	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	บ.ร.	76-2-08-4101-004 <small>เจ้าหน้าที่งานธุรการ</small>	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	บ.ร. <small>(14,310x12)</small>	17,1720 <small>(14,310x12)</small>	-	17,1720
79											(กำหนดเพิ่ม)
80	น.สมญพุฒิ พงษ์พันธุ์	ว.บ.บ.		พนักงานข้าราชการครู (ผู้สอนวิชา) <small>ผู้ช่วยผู้อำนวยการศึกษา</small>			พนักงานข้าราชการครู (ผู้สอนวิชา) <small>ผู้ช่วยผู้อำนวยการศึกษา</small>	203,880 <small>(16,990x12)</small>	203,880 <small>(16,990x12)</small>	-	203,880
81	น.สมอุรุวดีน สดศรุช	บ.ร.บ.	(วิทยาการคอมพิวเตอร์) <small>(พาณิชยศาสตร์)</small>	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	137,400 <small>(11,450x12)</small>	137,400 <small>(11,450x12)</small>	-	137,400
82	นางสาวกานต์ชนก ชัยวุฒิรักษ์	บ.ร.บ.	(การบัญชี)	พนักงานข้าราชการครู (ผู้สอนวิชา) <small>คณานุ</small>			พนักงานข้าราชการครู (ผู้สอนวิชา) <small>คณานุ</small>	-	108,000 <small>(9,000x12)</small>	-	108,000
83							สอนปั้นตนตนสำราญ				(กำหนดเพิ่ม)
84	นางกนกเพ็ญ สกุลเมธีร	ศ.ศ.ม.	762086600896 <small>(กรอบบริหารการศึกษา)</small>	พนักงานข้าราชการครู (ผู้สอนวิชา) <small>ผู้ชุมชนเด็ก (ทักษะ)</small>	ครุ	พนักงานข้าราชการครู (ผู้สอนวิชา) <small>ผู้ชุมชนเด็ก (ทักษะ)</small>	พนักงานข้าราชการครู (ผู้สอนวิชา) <small>ผู้ชุมชนเด็ก (ทักษะ)</small>	409,440 <small>(34,120x12)</small>	67,200 <small>(5,600x12)</small>	67,200 <small>(5,600x12)</small>	543,840 <small>(5,600x12)</small> เงินอุดหนุน
85	นางบุญญา พัฒน์เป็น	ศ.ศ.บ.	(กรอบศึกษาปฐมวัย)	พนักงานข้าราชการครู (ผู้สอนวิชา) <small>ผู้ชุมชนเด็ก (ทักษะ)</small>			พนักงานข้าราชการครู (ผู้สอนวิชา) <small>ผู้ชุมชนเด็ก (ทักษะ)</small>	168,960 <small>(14,080x12)</small>	-	168,960 <small>(14,080x12)</small>	168,960 <small>(14,080x12)</small> เงินอุดหนุน
86	น.ส.ภานุญาดา ไชยวัฒน์	ศ.บ.บ.	(กรอบศึกษาปฐมวัย)	ผู้ชุมชนเด็ก (ทักษะ)			ผู้ชุมชนเด็ก (ทักษะ)	166,320 <small>(13,890x12)</small>	-	166,320 <small>(13,890x12)</small>	166,320 <small>(13,890x12)</small> เงินอุดหนุน
87	น.ส.ชลธฤญา ผดุงชูตระกูล	ศ.บ.บ.	(กรอบศึกษาปฐมวัย)	ผู้ชุมชนเด็ก (ทักษะ)			ผู้ชุมชนเด็ก (ทักษะ)	132,480 <small>(11,040x12)</small>	-	132,480 <small>(11,040x12)</small>	132,480 <small>(11,040x12)</small> จบป.ท.

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	เลขที่ติดไฟฟ้า	กรอบอัตรากำลังเดิน			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
				ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจ้า ตามแหง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเบี้ยรักษาฯ	เงินเดือน	เงินเดือน	
88	น.ส.นันทชนิษฐ์ คำใส	ศธ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (พัฒนา)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พัฒนา)	-	131,040 (10,920x12)	-	-	131,040 งบ อปท.	
89		-	-	พนพ.บ้านโนนแขมิญ	-	-	พนพ.บ้านโนนแขมิญ	-	-	-	-	(กำาหนดเพิ่ม) สร้างเมืองจังจาก สง.	
90	น.ส.นันลินรัตน์ ศรีรัตนพงศ์	ศธ.บ. (การบริหารรักษา)	762086600897	ครุ	-	-	ช่างนาฬิกา	387,600 (32,300x12)	42,000 (3,500x12)	-	-	429,600 เงินอุดหนุน (งบตั้งตัว)	
91	ว่าง	-	762086600900	ครุผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครุผู้ช่วย	762086600900	ครุผู้ช่วย	-	238,800 ค่าสาธารณูปโภค	-	238,800 เงินอุดหนุน (งบตั้งตัว)
92	ว่าง	-	762086600901	ครุผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครุผู้ช่วย	762086600901	ครุผู้ช่วย	-	238,800 ค่าสาธารณูปโภค	-	238,800 เงินอุดหนุน (งบตั้งตัว)
93	น.ส.ธิตา เรืองพรวงศ์	ศธ.บ. (การศึกษาภูมิภาค)	-	พนพ.บ้านจ้าวตามารีจ (ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนพ.บ้านจ้าวตามารีจ (ผู้ดูแลเด็ก)	-	171,600 (14,300x12)	-	-	171,600 เงินอุดหนุน (งบตั้งตัว)	
94	นางสาวอรุณ แกร้วสุด	บกส. (บริหารรักษา)	-	พนพ.บ้านจ้าวตามารีจ (ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนพ.บ้านจ้าวตามารีจ (ผู้ดูแลเด็ก)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 เงินอุดหนุน (งบตั้งตัว)	
95		-	-	พนพ.บ้านโนนแขมิญ	-	-	พนพ.บ้านโนนแขมิญ	-	-	-	-	(กำาหนดเพิ่ม) สร้างเมืองจังจาก สง.	
96	นางสาวทักษิณ นัยพัฒ์	คร.บ. (การศึกษาภูมิภาค)	762086600898	ครุ	-	-	ช่างนาฬิกา	762086600898	ครุ	-	382,080 (31,840x12)	42,000 (3,500x12)	
97	นางสาววรรณ พองจันทร์	คร.บ. (การศึกษาภูมิภาค)	762086600899	ครุ	-	-	ช่างนาฬิกา	762086600899	ครุ	-	371,640 (30,970x12)	42,000 (3,500x12)	
98	นางจันทร์ ตันตะวงศ์	คร.บ. (คณิตศาสตร์)	-	พนพ.บ้านจ้าวตามารีจ (ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนพ.บ้านจ้าวตามารีจ (ผู้ดูแลเด็ก)	-	249,000 (20,750x12)	-	-	249,000 งบ อปท.	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณจิติ	กรอกบัญชีรายรับ/รายจ่าย			กรอบบัญชีรายรับ/รายจ่าย			เงินเดือน	เงินประจำเดือน/ เงินเดือนเดือนฯ
			การศึกษา	เลขอห์ต์สำเนาหนัง	ตัวแทน	เลขที่สำเนาหนัง	ตัวแทน	เงินประจำเดือน		
99	ว่าง					สูญเสียเด็ก (ทักษะ)	-	112,800 (9400*12)	-	112,800 งบ อปท.
100	นางนรภรณ์ พริมาพันธ์	ศศ.บ. (การศึกษาภาษาไทย)	พัฒนาเจ้าของความภารภิจ (ผู้มีพัฒนา)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	พัฒนาเจ้าของความภารภิจ (ผู้มีพัฒนา)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	(9,400x12)
101	น.ส.เบญจวรรณ บุญครอง	ศศ.บ. (การศึกษาภาษาไทย)	พัฒนาเจ้าของความภารภิจ (ผู้มีพัฒนา)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	159,480 (13,290x12)	เงินเดือน
102			พัฒนาเจ้าของความภารภิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	(9,400x12) งบ อปท.
103	ว่าง		762086600864	ครรภ์สูญเสียเด็ก	-	ครรภ์สูญเสียเด็ก	ครรภ์สูญเสียเด็ก	-	-	สรุรวมเงินเดือนเดือนนี้
104	ว่าง		762086600946	ครรภ์สูญเสียเด็ก	-	762086600946	ครรภ์สูญเสียเด็ก	-	238,800 (ค่ากลางเดือนเดือน)	(ค่ากลางเดือนเดือน)
105	น.ส.พัชรากรณ์ ทุมศร	ศศ.บ. (การศึกษาภาษาไทย)	พัฒนาเจ้าของความภารภิจ (ผู้มีพัฒนา)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	พัฒนาเจ้าของความภารภิจ (ผู้มีพัฒนา)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	238,800 (ค่ากลางเดือนเดือน)	(ว่างเดือน) เงินเดือน
106	น.ส.นันธชญา ศรีษะเจริญ	บวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	พัฒนาเจ้าของความภารภิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	พัฒนาเจ้าของความภารภิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	129,120 (10,760x12)	เงินเดือน
107	ว่าง		76-2-12-3205-001	พนวยครัวเรือนบ้านใน (12)	-	พนวยครัวเรือนบ้านใน (12)	บก./บก.	108,000 (9,000x12)	-	108,000 เงินเดือน
				นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บก./บก.	355,320 (ค่ากลางเดือนเดือน)	-	(ว่างเดือน) 355,320

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลลกุดชุมภู กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือพนักงานครุบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามที่ก្មែម្យាយกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครุบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักรถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครุบุคลากร บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลลกุดชุมภูจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน

โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระบบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายใต้ภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก่ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า

มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉบับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกุดชุมภู ตามแนวทางข้างต้นนี้ กำหนดให้ ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพุทธิกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลกุดชุมภูเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่าง ภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพุทธิกรรมการปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พุทธิกรณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพุทธิกรรม และค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลกุดชุมภู ประกอบด้วย

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

๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลกุดชุมภูประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกุดชุมภู มีหน้าที่ดำเนินการให้ เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยึดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบาย แล้วไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเบื่อนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักธรรยากริยาซึ่งขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลกุดชุมภู ยังกำหนดค่านิยมร่วม สำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลกุดชุมภูทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อัน ก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งกำหนดแนวทางนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

เทศบาลตำบลกุดชุมภู ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อ ป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำการใดๆ ที่ขัดเจนและเป็นสากล

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลกุดชุมภู ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและ เป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลกุดชุมภูในทุกระดับ โดยฝ่าย บริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่องค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

