



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ของ
เทศบาลตำบลคำอาฮวน
อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

คำนำ

การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ เทศบาลตำบลคำอาฮวน นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบลคำอาฮวน การกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างแบ่งหน้าที่และระบบงานที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ได้พิจารณาในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และเงินงบประมาณรายจ่ายของแต่ละปี

ดังนั้น เทศบาลตำบลคำอาฮวน จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และเงินงบประมาณของเทศบาล การพัฒนาบุคลากร และเพื่อประโยชน์ ในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าต่อไป

เทศบาลตำบลคำอาฮวน

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลคำอาฮวน	๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. ปัญหาที่แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย และมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลคำอาฮวน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคำอาฮวน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลคำอาฮวน ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวน เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมี ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคำอาฮวนตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมุกดาหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้าง จ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลคำอาฮวน

เทศบาลตำบลคำอาฮวน มีสภาพปัญหาขอบเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น
 - การก่อสร้างถนนบางสายยังไม่ทั่วถึง หรือที่มีอยู่ยังเป็นถนนลูกรัง ทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก และถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรยังมีน้อย
 - ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
 - การขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ
 - ระบบประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น
 - ราคาผลผลิตทางการเกษตร มีราคาค่อนข้างต่ำ
 - แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังขาดแคลน
 - ประชาชนมีภาระหนี้สิน ขาดการส่งเสริมอาชีพและรายได้
 - ประชาชนยังขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ และขาดหลักวิชาการในการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านสังคม – การศึกษา เช่น
 - ปัญหาความยากจน
 - ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาด
 - ยังมีปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - มีจำนวนประชากรแฝงในพื้นที่เป็นจำนวนมาก
 - เด็ก เยาวชนขาดการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
 - กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาผู้สูงอายุ คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร เช่น
 - ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
 - ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
 - ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมือง
 - งบประมาณไม่เพียงพอ
 - บุคลากรไม่เพียงพออาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น
 - ยังขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความร่วมมือยังมีน้อย
 - แหล่งทรัพยากรธรรมชาติยังไม่ได้รับการพัฒนา และส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวเท่าที่ควร
 - พื้นที่ป่าไม่มีสภาพเสื่อมโทรมและมีแนวโน้มลดลงอย่างมาก

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐(๒))
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓) (มาตรา ๕๑ (๓))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๒) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็ก (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๖))
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๗))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา๑๖ (๑๙)(มาตรา ๕๐(๔))
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖)
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา๑๖(๒๐) (มาตรา๕๑ (๔))
- (๘) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา๑๖ (๑๒))
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๙) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๕))
- (๑๐) การควบคุมอาคาร (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))
- (๒) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการทำการมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))
- (๔) เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑(๙))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (๑๖(๒๖))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๓) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) มาตรา ๕๐ (๓))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พรบ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๑))

๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลคำอาฮวนได้โดยการจัดทำแผนพัฒนากำหนดแนวทางและวิธีการในการดำเนินงานแต่ละด้านให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอฯ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเทศบาลตำบลคำอาฮวน วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลคำอาฮวน

“ชุมชนน่าอยู่ คุ้มวัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง เคียงคู่เศรษฐกิจพิเศษ พัฒนาความรู้สู่อาเซียน ”

พันธกิจ (Vision)

- ๑) จัดให้มีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ๒) ส่งเสริมด้านการศึกษา สาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ นันทนาการ สาธารณภัย
- ๓) ส่งเสริมคุณธรรม และ อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) รณรงค์ กำจัดขยะมูลฝอย ลดการเผาในที่โล่ง และอนุรักษ์ รักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕) พัฒนาการเมืองการบริหาร
- ๖) ส่งเสริมการเกษตรแบบพอเพียง เพื่อขยายการค้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษ
- ๗) นำหลักการบริหารบ้านเมืองมาปฏิบัติ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.การวิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. เป็นแหล่งผลิตสินค้าทางการเกษตร เช่น อ้อย ข้าว ยางพารา มันสำปะหลัง ๒. การเดินทางขนส่งสินค้าสะดวก รวดเร็ว ๓. เป็นตำบลที่มีพื้นที่อยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ๔. รัฐบาลมีนโยบายจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่	๑. ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ ๒. มีปัญหาการใช้ที่ดินต่อเนื่อง ดินขาดการบำรุง ส่วนใหญ่ใช้ปุ๋ยเคมี ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ ๓. มีปัญหาการเผาในที่โล่ง การเผาตอซังข้าว ทำให้สภาพหน้าดินถูกทำลาย ๔. กลุ่มอาชีพขาดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน ไม่เข้มแข็ง ๕. ขาดแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับเป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. การมีนิคมอุตสาหกรรม อาจส่งผลให้การค้าขายในพื้นที่เพิ่มขึ้น สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่เพิ่มขึ้น ๒. มีแนวโน้มการลงทุนในเขตตำบลคำอาฮวนเพิ่มมากขึ้น	๑. ที่ดินทำกินขาดเอกสารสิทธิ์ ๒. ที่ดินราคาสูงขึ้น เป็นเหตุจูงใจให้เกษตรกรขายที่ดินทำกิน แล้วกลับมาเช่าพื้นที่ทำการเกษตรเหมือนเดิม ๓. ที่ดินสำหรับทำการเกษตรเริ่มลดน้อยลง เนื่องจาก การขยายตัวของเมือง
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การขนส่งสินค้าทางการเกษตรสะดวก รวดเร็ว เนื่องจากอยู่ใกล้แหล่งรับซื้อ	๑. ทำอย่างไรเกษตรกรจะลดการใช้ปุ๋ยเคมีลง แล้วกลับมาใช้ปุ๋ยชีวภาพเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต และเป็นการบำรุงดิน

๒.การวิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านสังคม

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๒. ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีความเข้มแข็ง ๓. มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษา ๔. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่พัฒนาศักยภาพของเด็กก่อนวัยเรียนจำนวน ๘ แห่ง ๕. ประชาชนในชุมชนมีความสัมพันธ์อันดี มีขนบธรรมเนียมประเพณีและการสื่อสาร(ภาษา)ที่คล้ายคลึงกัน	๑. ประชาชนยังให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นในระดับที่น้อย ๒. ผู้นำชุมชนบางคนขาดความกระตือรือร้น ๓. มีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง ๔. คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย ๕. ค่านิยมยึดติดกับวัตถุนิยมของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายมากขึ้น ๖. คนบางกลุ่มกักตุนเงินนอกระบบ ไม่มีเงินใช้หนี้คืนถูกผู้ติดตามทวงถามทำร้ายร่างกาย
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กระบวนการสื่อสารที่มีความทันสมัยโดยผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ทำให้สามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสื่อสารเรื่องต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและคล่องตัวมากขึ้น	๑. กระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ทำให้วัฒนธรรมของตะวันตกมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตประจำวันมากขึ้น ๒. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจระดับประเทศส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ๓. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองระดับประเทศมีผลต่อการพัฒนาของท้องถิ่น
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การสื่อสารรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ทำให้การประสานงานได้ทันเวลา	๑. ทำอย่างไรพนักงานทุกคนจึงจะเห็นความสำคัญของการสื่อสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญการสื่อสารดังกล่าว

๓.การวิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านพื้นที่ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีเส้นทางคมนาคมสามารถเชื่อมโยงไปยังพื้นที่อำเภอและตำบลใกล้เคียงสะดวก ๒. มีอาณาเขตติดกับตัวเมือง อัตราการขยายตัวของเมืองเข้าในพื้นที่เพิ่มขึ้น	๑. มีพื้นที่ขนาดใหญ่ คือ ๑๔๐.๗๒ ตารางกิโลเมตร ๒. บางหมู่บ้านมีปัญหาขาดแคลนน้ำอย่างต่อเนื่องสืบเนื่องจากเป็นพื้นที่ภูเขา ไม่มีแหล่งน้ำใต้ดิน ๓. มีสถานที่เหมาะสำหรับการท่องเที่ยว แต่ขาดการปรับปรุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว ๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัด ๕. มีปัญหาการเผาในที่โล่ง การเผาตอซังข้าว ทำให้สภาพหน้าดินถูกทำลาย

โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. การมีพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ ทำให้ราคาที่ดินของราษฎรในพื้นที่เพิ่มสูงขึ้น ๒. นโยบายของรัฐบาลในการประกาศให้จังหวัดมุกดาหารเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษซึ่งมีพื้นที่ของตำบลคำอาฮวนรวมอยู่ในพื้นที่นั้นด้วย ๓. มีเส้นทางรถไฟผ่านเขตตำบลคำอาฮวน	๑. มีถนนบางสายอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับถนนจะได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า ๒. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. ท่าเลที่ตั้งของตำบลได้เปรียบเพราะมีโอกาขยายตัวของเมืองสูง จึงใจให้เกิดการลงทุนเพิ่มขึ้น	๑. ทำอย่างไรกับปัญหาที่ดินที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์

๔.การวิเคราะห์ SWOT มิติด้านบุคคล

จุดแข็ง (Strength - S)	จุดอ่อน (Weakness - W)
๑. บุคลากรมีจำนวนเพียงพอและนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถศักยภาพสูง ๒. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติชัดเจน ๓. คณะผู้บริหารมีความเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ ๔. สมาชิกสภาเทศบาล มีความรู้ความสามารถและศักยภาพสูง ๕. สภาพภูมิประเทศที่สวยงามเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางด้านวัฒนธรรม และประเพณี	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน บุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ๒. งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ๓. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม การตัดสินใจ ในกระบวนการตามระบอบประชาธิปไตย ๔. ประชาชนไม่ตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โอกาส (Opportunity - O)	ปัญหาอุปสรรค (Threat - T)
๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านเศรษฐกิจของประเทศ ๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. มีเขตการปกครองติดต่อกับเทศบาลเมืองมุกดาหาร	๑. ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพและมีรายได้ต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ๒. ไม่มีตลาดกลางในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร และค่าขนส่งผลิตผลทางการเกษตรสูง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เทศบาลตำบลคำอาฮวนวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

ตามนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลคำอาฮวน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ สำนัก/กอง ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองวิชาการและแผนงาน
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น.....๔๒.....อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(โดยให้แยกประเภทด้วย) จำนวน.....๑๖.....อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน.....๒๓.....อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน.....๘๑.....อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคำอาฮวน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดย มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานทะเบียนราษฎร - งานการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานทะเบียนราษฎร ๑.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานก่อสร้างและออกแบบ - งานผังเมืองและควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม ๓.๒ งานโยธา - งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔. กองวิชาการและแผนงาน</u> <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานนิติการ <u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ	<u>๔. กองวิชาการและแผนงาน</u> <u>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานนิติการ - งานบริการข้อมูลข่าวสาร <u>๔.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ	
<u>๕. กองสวัสดิการสังคม</u> <u>ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u> - งานธุรการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	<u>๕. กองสวัสดิการสังคม</u> <u>๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน <u>๕.๒ งานธุรการ</u>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

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

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

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

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลคำอาฮวนจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

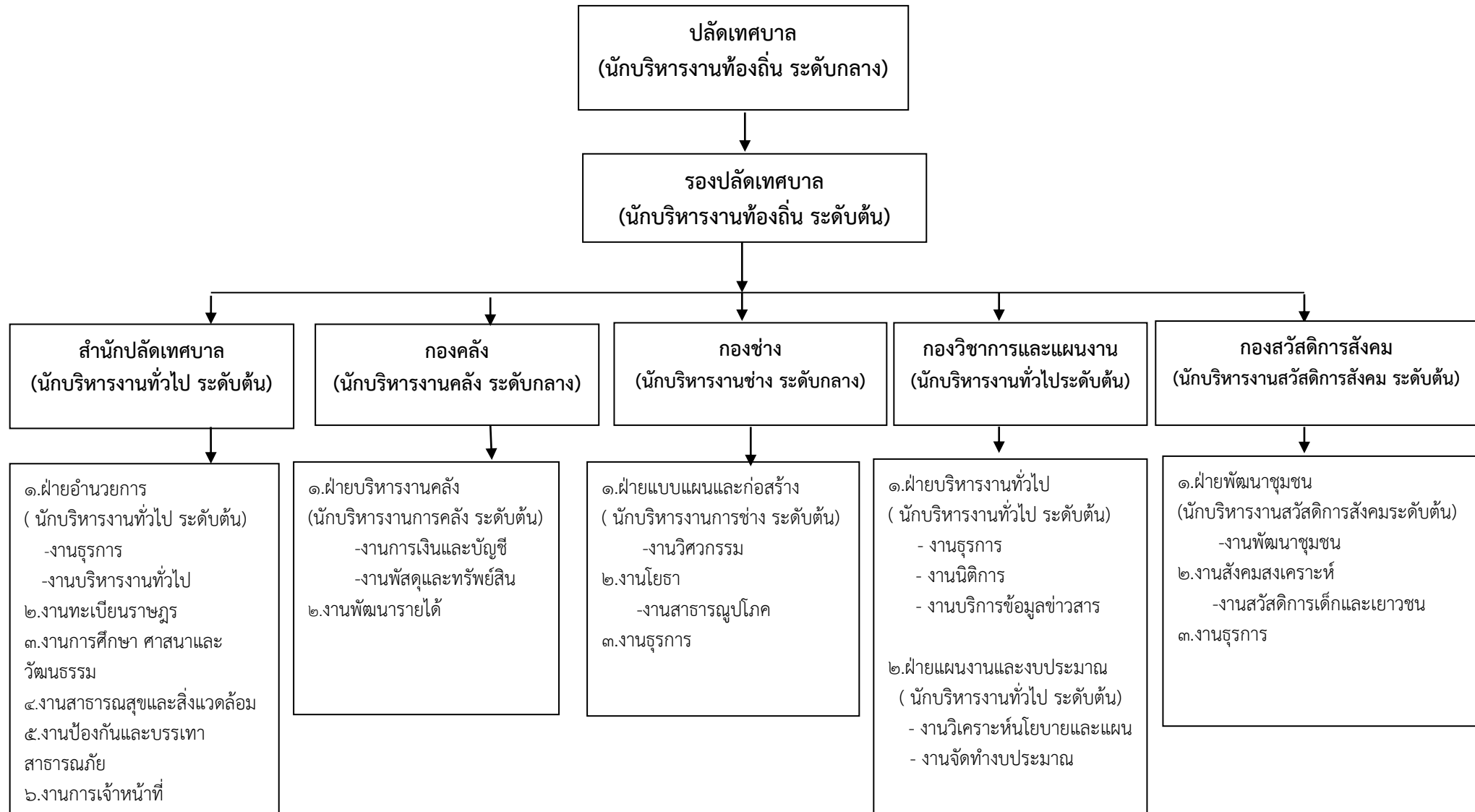
โครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งเทศบาลตำบลคำอาฮวน
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักปลัด</u>								
๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๕	ปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖	๖	๖	๖				
๑๖	ปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	เพิ่ม ๑ อัตรากำลัง
๑๘	ปฏิบัติหน้าที่งานสาธารณสุข	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
๑๙	ครู	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

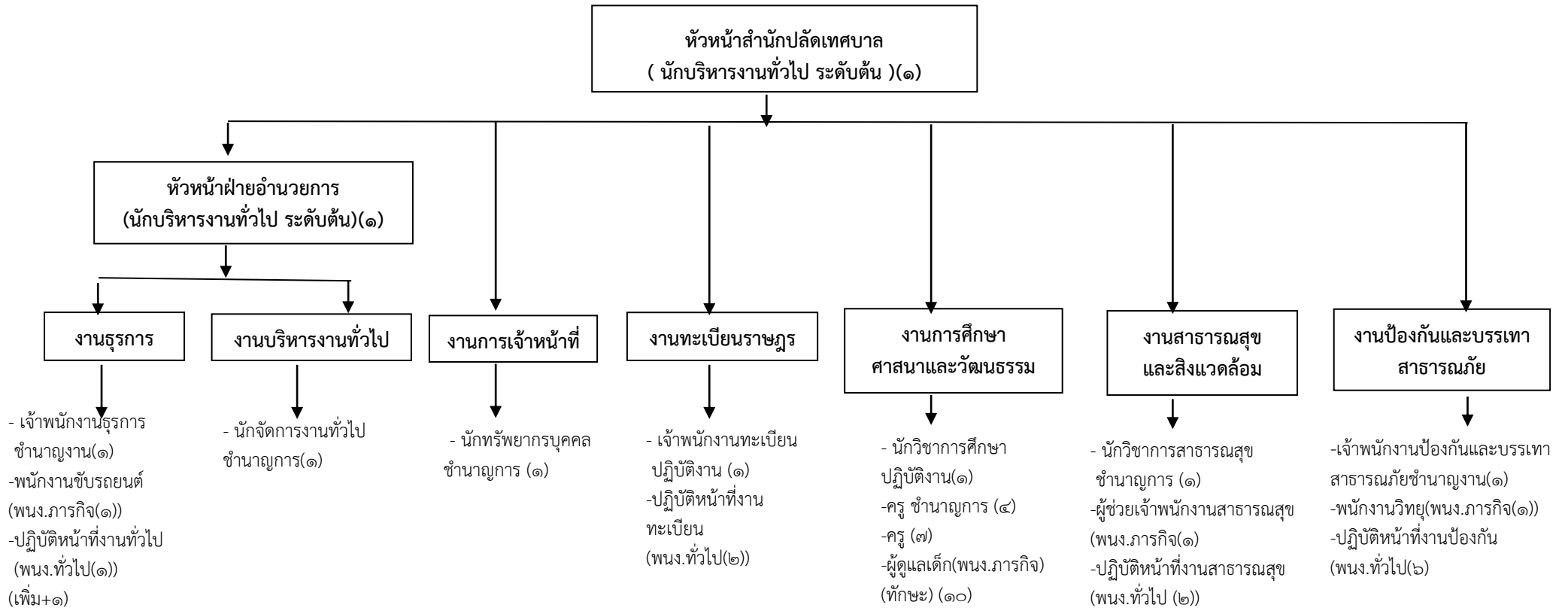
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง								
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๘	ปฏิบัติหน้าที่งานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ปฏิบัติหน้าที่งานบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ปฏิบัติหน้าที่งานจัดเก็บได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๗	ปฏิบัติหน้าที่งานช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ปฏิบัติหน้าที่งานผังเมืองและควบคุมอาคาร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ปฏิบัติหน้าที่งานช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม ๑ อัตรา
	ปฏิบัติหน้าที่งานช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม ๑ อัตรา
	กองวิชาการและแผนงาน								
๔๐	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๔๖	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่งานแผน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
๔๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๕๐	ปฏิบัติหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๗๘	๘๑	๘๑	๘๑	+๓	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

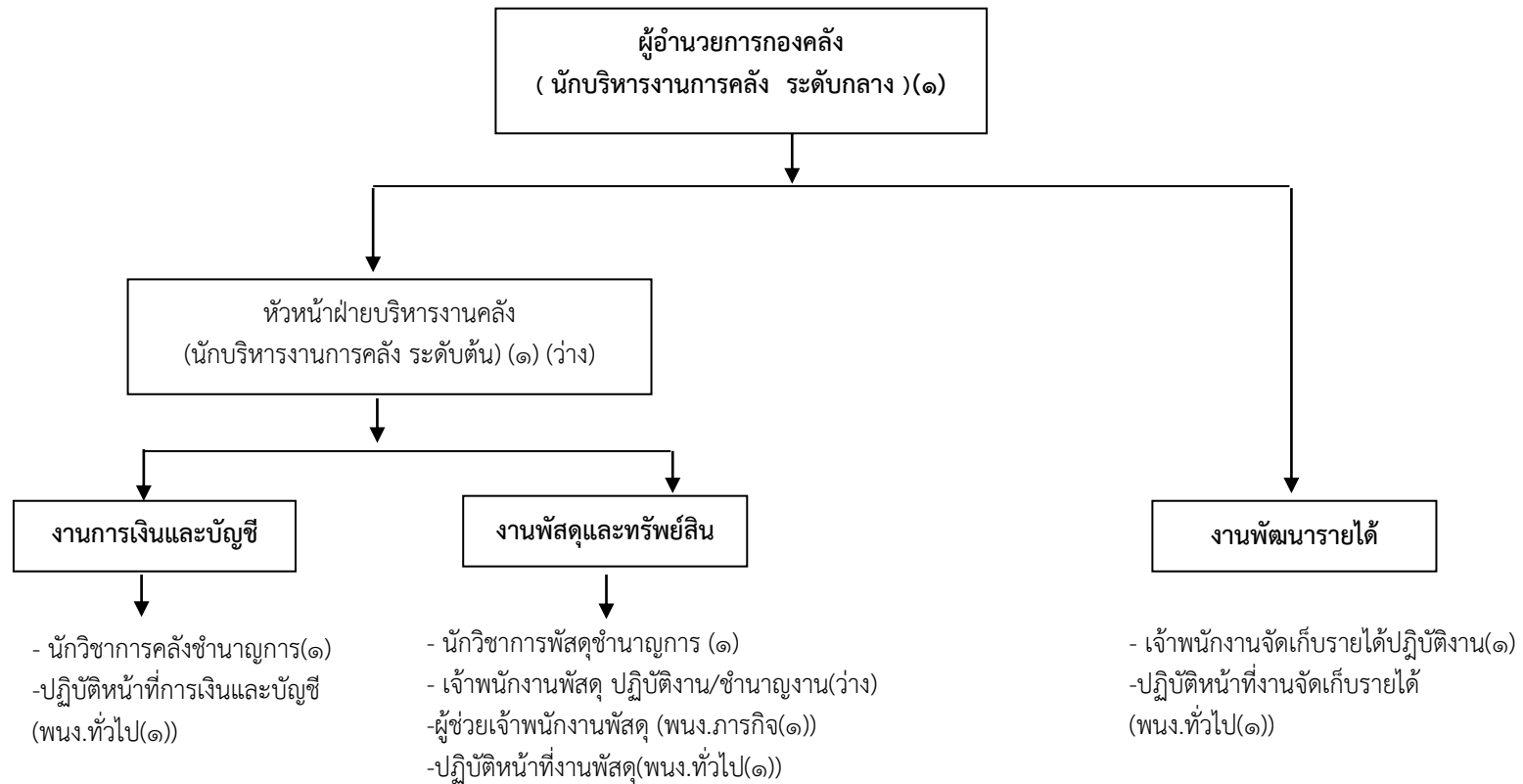


โครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด



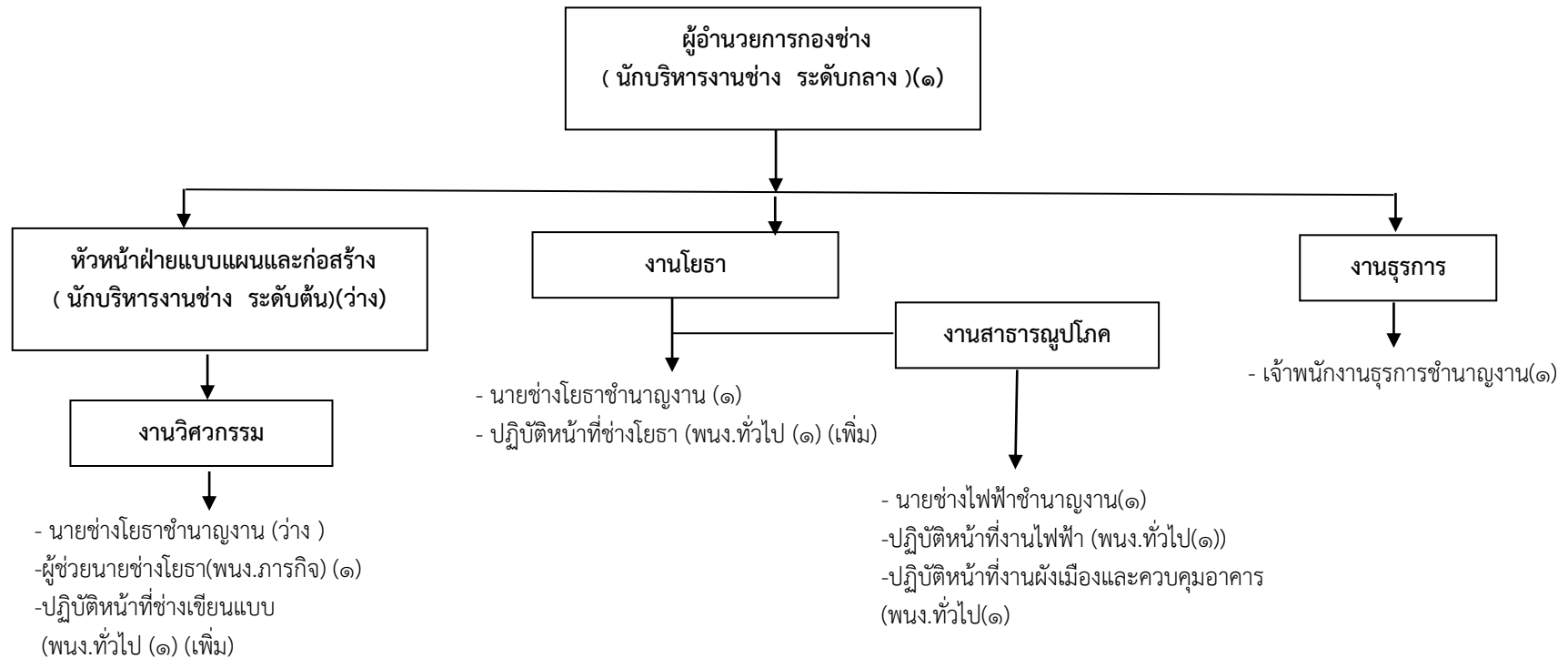
ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
จำนวน(คน)	-	-	-	๒	๓	๑	๒	๑	๑๑	๑๓	๑๒	๔๕

โครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง



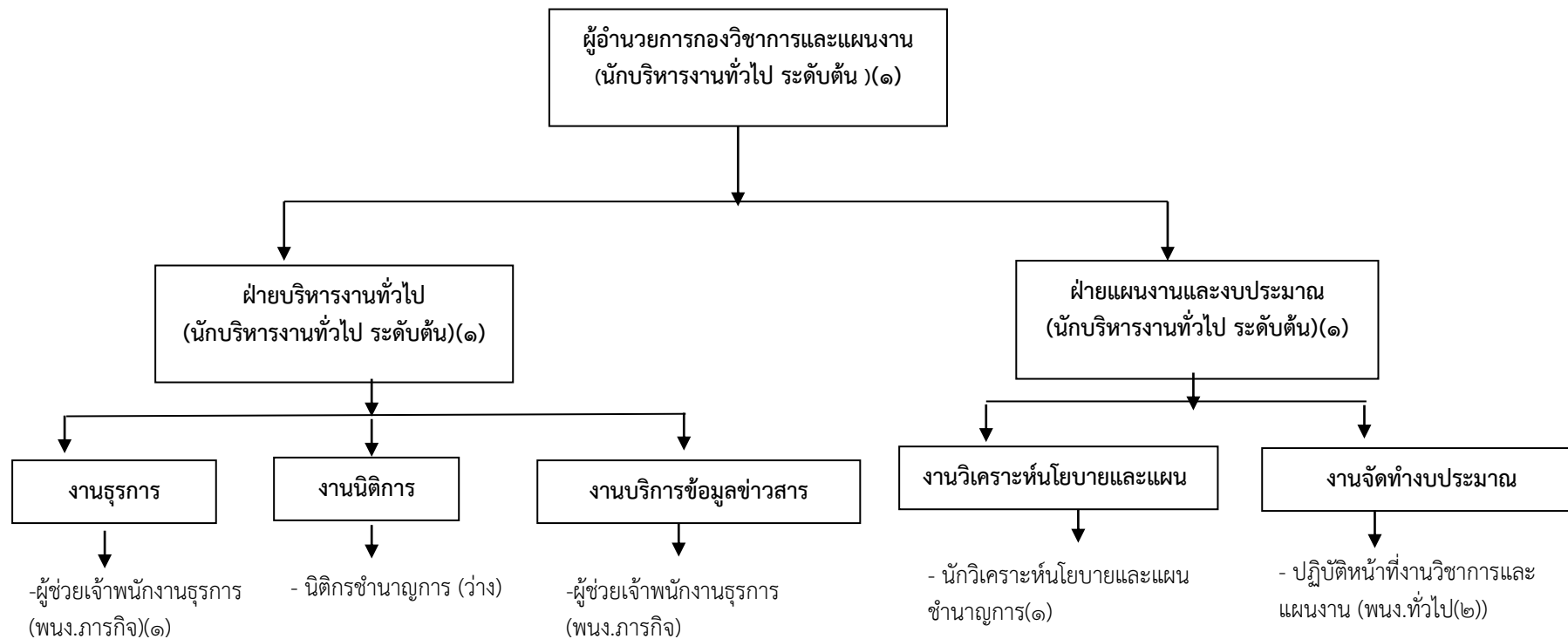
ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
จำนวน(คน)	-	-	๑	๑	๒	-	-	๑	๑	๓	๙

โครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



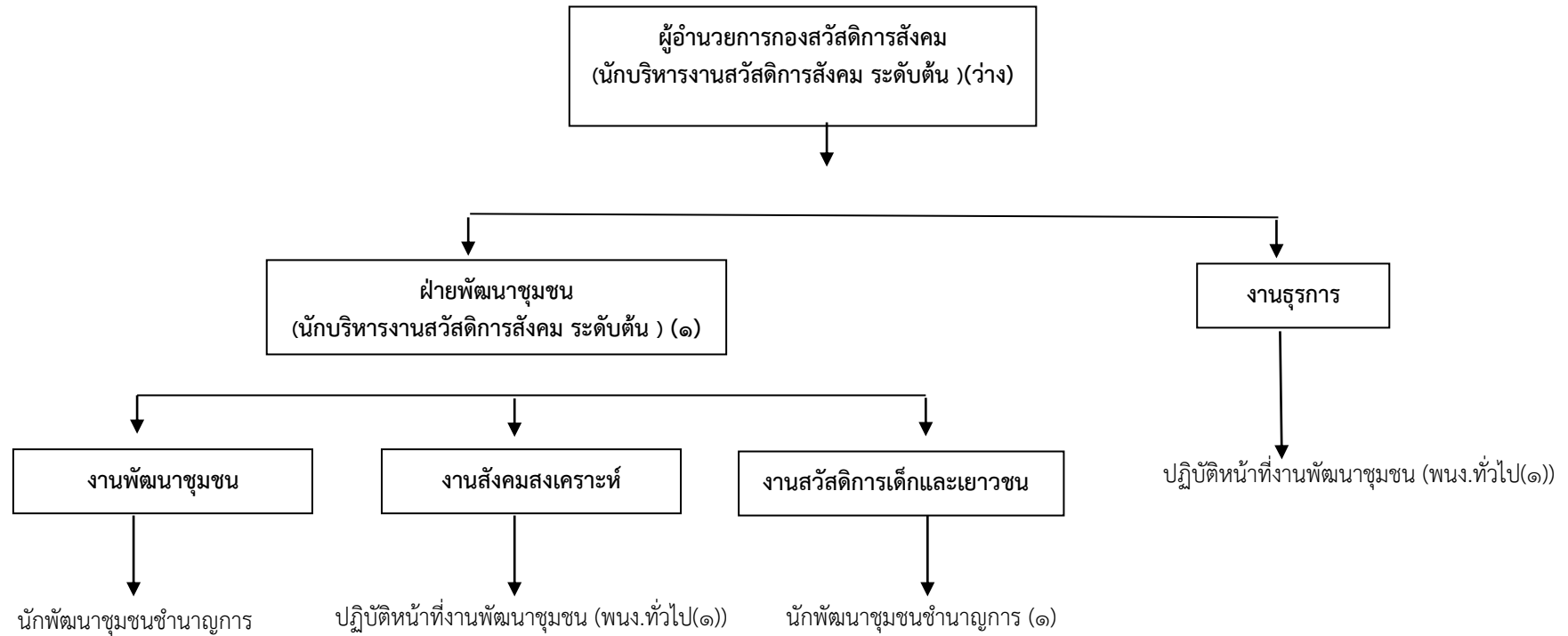
ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
จำนวน(คน)	-	-	๑	๑	-	-	๔	-	๑	๔	๑๑

โครงสร้างส่วนราชการของกองวิชาการและแผนงาน



ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
จำนวน(คน)	-	-	-	๓	๒	-	-	-	๑	๒	๘

โครงสร้างส่วนราชการของกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
จำนวน(คน)	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๒	๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	ระดับ
๑	นายอุกฤษฏ์ ศรีพิเมือง	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๘	๔๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙๗,๖๘๐ (๓๓,๑๔๐X๖)+ (๓๓,๑๔๐X๖)	๗๙,๘๐๐ (๕,๖๐๐X๓)+ (๗,๐๐๐X๙)	๗๙,๘๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)+ (๗,๐๐๐X๙)	
๒	นางอุษณีย์ กิ่งคำวงศ์	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๗	๔๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๖)+ (๒๗,๔๘๐X๖)+	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		
	สำนักปลัด											
๓	จำเอนณรงค์ ปาเกลื้อ	ปริญญาโท	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๗	๔๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		
๔	นางสาวนิลุบล เกษหอม	ป.โท	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๔๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐X๖)+ (๒๔,๙๗๐X๖)+	๑๓,๕๐๐		
๕	นางสาวสุริพร เรืองบุญ	ปริญญาโท	๐๑-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๖ว	๔๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๙๒,๕๖๐ (๒๔,๒๗๐X๖)+ (๒๔,๔๙๐X๖)+			
๖	นางสกาเดือน สมร	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๔	๔๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๒๙,๕๖๐ (๑๙,๑๐๐X๖)+ (๑๙,๑๖๐X๖)+			
๗	นางสาวจุริรา ไสลบาท	ปริญญาตรี	๐๑-๐๔๐๙-๐๐๑	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	๔	๔๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๒๒,๔๒๐ (๑๙,๑๐๐X๖)+ (๑๙,๑๖๐X๖)+			
๘	นายธีรเมศวร์ วรากุลคงภัทร์	ปวส.	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	๔	๔๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐X๑๒)			

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๙	นางศศิภาญ โรชิน	ปวส.	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๔๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๕๕๐X๖)+ (๑๖,๕๗๐X๖)+			
๑๐	นางสุพรรณษา คนไฉ	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๓-๕/๖	๔๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๐๙,๐๐๐ (๒๕,๗๕๐X๑๒)			
๑๑	พ.จ.อ ธนวัฒน์ ชิลวงษ์	ปวส.	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒-๔/๕	๔๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	น.ส ปิยาภรณ์ สุภาศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๕๙,๗๒๐ (๑๓,๓๑๐X๑๒)			
๑๓	นายกรุงศรี ขาธิพา	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๔๐,๐๔๐ (๑๑,๖๗๐X๑๒)		๑๙,๓๘๐ (๑,๖๑๕X๑๒)	
๑๔	นายพู โคตรสขิง	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๒,๕๖๐ (๑๑,๘๘๐X๑๒)		๑๖,๘๖๐ (๑,๔๐๕X๑๒)	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นายพลสวรรค์ สุวรรณศรี	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานสาธารณสุข	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานสาธารณสุข	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๑๖	นางพิศมัย ตาทอง	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียน	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๑๗	นายจิรสินธุ์ ผากา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียน	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๑๘	นางสาวสมिता ชันแข็ง	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๑๙	นายมานพ ราชวัตร	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๒๐	นายศักดิ์ดา ขาธิพา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติ	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	

				หน้าทำงานป้องกันฯ			หน้าทำงานป้องกันฯ		(๙,๐๐๐X๑๒)		(๑,๐๐๐X๑๒)	
--	--	--	--	-------------------	--	--	-------------------	--	------------	--	------------	--

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๒๑	นายโกวิท ขาธิพา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๒๒	นายณัฐนนท์ เกล็กสีไทย	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๒๓	นายทองอินทร์ เพี้ยลาด	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๒๔	นายสมคิด พันทะ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๒๕	นางรัชดาภรณ์ วงษ์ชา	ปริญญาโท	๔๙-๒-๐๐๖๘	ครู	คศ๑.	๔๙-๒-๐๐๖๘	ครู	คศ๑.	๒๕๘,๘๔๐ (๒๑,๕๗๐X๑๒)			
๒๖	นางวันทอง จำปา	ปริญญาโท	๔๙-๒-๐๐๗๐	ครู	คศ๑.	๔๙-๒-๐๐๗๐	ครู	คศ๑.	๒๕๘,๘๔๐ (๒๑,๕๗๐X ๑๒)			
๒๗	นางภคมน ภัคธนาดิษกุล	ปริญญาตรี	๔๙-๒-๐๐๖๙	ครู	คศ๑.	๔๙-๒-๐๐๖๙	ครู	คศ๑.	๒๓๔,๑๒๐ (๑๙,๕๑๐X๑๒)			
๒๘	นางพะยอม รุ่งโรจน์	ปริญญาตรี	๔๙-๒-๐๐๖๗	ครู	คศ๑.	๔๙-๒-๐๐๖๗	ครู	คศ๑.	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐X๑๒)			
๒๙	นางบัวพัน สร้อยสิงห์	ปริญญาตรี	๔๙-๒-๐๑๘๔	ครู	คศ๑.	๔๙-๒-๐๑๘๔	ครู	คศ๑.	๒๓๙,๐๔๐ (๑๙,๙๒๐X๑๒)			
๓๐	นางสาวยุวลี ขาธิพา	ปริญญาตรี	๔๙-๒-๐๑๘๕	ครู	คศ๑.	๔๙-๒-๐๑๘๕	ครู	คศ๑.	๒๕๓,๘๐๐ (๒๑,๑๕๐X๑๒)			
๓๑	นางธนันญา ขาธิพา	ปริญญาตรี	๔๙-๒-๐๑๘๖	ครู	คศ๑.	๔๙-๒-๐๑๘๖	ครู	คศ๑.	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐X๑๒)			
๓๒	นางสาวรัสมิ ศิริวิสา	ปริญญาตรี	๔๙-๒-๐๑๘๗	ครู	คศ๑.	๔๙-๒-๐๑๘๗	ครู	คศ๑.	๒๓๔,๑๒๐ (๑๙,๕๑๐X๑๒)			

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๓๓	นางชฎาภรณ์ พุยก่ำสิงห์	ปริญญาตรี	๔๙-๒-๐๑๘๘	ครู	คศ๑.	๔๙-๒-๐๑๘๘	ครู	คศ๑.	๒๓๔,๑๒๐ (๑๙,๕๑๐X๑๒)			
๓๔	นางมาลีกัน เรืองฤทธิ์	ปริญญาตรี	๔๙-๒-๐๑๘๙	ครู	คศ๑.	๔๙-๒-๐๑๘๙	ครู	คศ๑.	๒๓๔,๑๒๐ (๑๙,๕๑๐X๑๒)			
๓๕	นางพาลี ไชย양ค์	ปริญญาตรี	๔๙-๒-๐๑๗๘	ครูผู้ช่วย	-	๔๙-๒-๐๑๗๘	ครูผู้ช่วย	-	๒๑๙,๒๔๐ (๑๘,๒๗๐X๑๒)			
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>											
๓๖	นางอรารัตน์ ขุนประชา	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๔๒๐			
๓๗	นางณิชาพัฒน์ บุญเชิญ	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๔๒๐			
๓๘	นส.พิชาภรณ์ ขาธิพา	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๔๒๐			
๓๙	นส.นุชจริญ ไชย양ค์	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๔๒๐			
๔๐	นางพิศมัย วัจนะฮาด	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๔๒๐			
๔๑	นางคำเนียน บุญแพง	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๔๒๐			
๔๒	นางบันลัฏ แก้วประภา	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๔๒๐			
๔๓	นางเมตตา สุวรรณศรี	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๘,๗๖๐			

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๓๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๔๔	นางสาวรัชชยา ไชยยางค์	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๔๕	นางภัทราวดี จอมใจทิพย์	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
	กองคลัง											
๔๖	นางสาวชุติมา ผาภา	ปริญญาตรี	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๘	๔๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๓๓๓,๖๐๐ (๒๗,๘๐๐ X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	
๔๗	นางบุญจิตา วิ่งวงศ์	ปริญญาตรี	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๒	(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๖	๔๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕๙,๙๘๐ (๒๑,๖๒๐X๖)+ (๒๑,๗๑๐X๖)+	๑๓,๕๐๐		
๔๘	นางไอลดา คนเพียร	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๕	๔๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐X๑๒)			
๔๙	นางบุรินทร์ จันทรวิมล	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๕	๔๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐X๑๒)			
๕๐	นางสาวสไบทิพย์ บุญมีะ	ปวส.	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔	๔๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑๑,๔๔๐ (๑๗,๕๕๐X๖)+ (๑๗,๖๙๐X๖)+			

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน ค่าตอบแทน	
๕๑	-ว่าง-	ปวส.	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒- ๔/๕	๔๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๒๕๖,๔๔๐			ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๒	นางสุพัตรา กิ่งคำวงศ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๕,๙๐๐ (๑๓,๘๒๕X๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๓	น.ส ณัฐสุดา เห่งหัวสา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติ หน้าที่งานพัสดุ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติ หน้าที่งานพัสดุ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๕๔	นางธรรณชนก วงศ์ศรีทา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติ หน้าที่งานบัญชี	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติ หน้าที่งานบัญชี	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๕๕	น.ส สายนธิ ช่างพันธ์	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติ หน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติ หน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
	กองช่าง											
๕๖	นายทรงฤทธิ์ ใจสุข	ป.ตรี	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๘	๔๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	บริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๓๒๖,๘๐๐ (๒๗,๒๓๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	
๕๗	นายนรินทร์ สุวรรณศรี	ปวส.	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๕	๔๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๒๐,๐๒๐ (๑๘,๒๓๐X๖)+ (๑๘,๔๔๐X๖)+			
๕๘	นายสุชาติ หลวงพันเทาว์	ปวส.	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	๔	๔๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑๕,๗๐๐ (๑๗,๘๙๐X๖)+ (๑๘,๐๖๐X๖)+			
๕๙	น.ส บุญรัตน์ ศรีวะอุไร	ปวส.	๐๕-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑๕,๗๐๐ (๑๗,๘๙๐X๖)+ (๑๘,๐๖๐X๖)+			
๖๐	นายกิตติศักดิ์ บ้องศรี	ปวส.	๐๕-๐๕๒๔-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	๔	๔๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๒๐๑,๔๒๐ (๑๖,๖๕๐X๑๒)			

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๓๓

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานตามภารกิจ											
๖๑	นายพงษ์นรินทร์ จันทิม	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๒๙,๐๐๐ (๑๐,๗๕๐X๑๒)		๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐X๑๒)	
	พนักงานจ้างทั่วไป				-			-				
๖๒	นายไพรวรรณ ชทธิพา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ช่างไฟฟ้า	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ช่างไฟฟ้า	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๖๓	นายทองสุข บุญปก	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานผังเมืองและควบคุมอาคาร	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานผังเมืองและควบคุมอาคาร	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
	กองวิชาการและแผนงาน											
๖๓	นางรุจิรัตน์ ศรีพิเมือง	ป.โท	๐๗-๐๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองวิชาการฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	๗	๔๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองวิชาการฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐		
๖๔	-ว่าง-	ป.ตรี	๐๗-๐๑๑๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๔๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๖,๒๐๐	๑๓,๕๐๐		ว่าง
๖๕	-ว่าง-	ป.ตรี	๐๗-๐๑๑๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๔๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๖,๒๐๐	๑๓,๕๐๐		ว่าง
๖๖	จ.ส.ต วิษณุ พันพิพัฒน์	ป.ตรี	๐๗-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๖ว	๔๓-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๕๔,๕๘๐ (๒๑,๑๙๐X๖)+ (๒๑,๕๐๐X๖)+			
๖๗	นางบุพริกา วงษ์บัว	ป.โท.	๐๗-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๓-๕/ ๖ว	๔๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐X๑๒)			

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๘	นางสาวศุภวรรณ แสนโคตร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๘,๑๖๐ (๑๐,๖๘๐X๑๒)		๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐X๑๒)	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๙	น.ส จันทรเพ็ญ ชาธิพา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่แผน	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่แผน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๗๐	น.ส.พัชรสิดา ชัยโหะเรืองโชค	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่แผน	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่แผน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
	กองสวัสดิการสังคม											
๗๑	-ว่าง-	ป.ตรี	๑๑-๐๑๐๖-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๖ว	๔๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๘๑๐	๔๒,๐๐๐		ว่าง
๗๒	น.ส ประยูร ไชยบัน	ป.ตรี	๑๑-๐๑๐๖-๐๐๒	หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๖ว	๔๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๐๐,๔๘๐ (๒๓,๘๒๐X๖)+ (๒๔,๐๑๐X๖)+	๑๓,๕๐๐		
๗๓	น.ส.กาญจนารัตน์ วงศ์ศรีทา	ป.ตรี	๐๗-๐๒๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๓-๕/๖	๔๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๐๙,๐๐๐ (๒๕,๗๕๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๔	นายชาติรี ชาธิพา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๗๕	นางภาวิณี บุญมีะ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๑. หลักการ

บ่มเพาะ ปลุกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. วิสัยทัศน์

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่ยึดถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปีพ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๓. พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. เป้าประสงค์

๔.๑ เกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๔.๒ เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๕. ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย *

๕.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ในการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล

๕.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี๒๕๖๔ เทียบกับปี๒๕๖๐

๕.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๕ ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ

๕.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

• ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

• ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้าน

ธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

และสู่มาตรฐานสากล

• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลัก

ธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

• ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน

คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและกฎระเบียบ

ที่เกี่ยวข้อง

- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์

การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กร จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทุกองค์กรจะต้องปฏิบัติเริ่มต้น การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคคลที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเทศบาลตำบลคำอาฮวน จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเพราะการที่จะดำเนินงานจะต้องเป็นระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ภารกิจที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำอาฮวน จะต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพราะในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร จะต้องมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง คือจะต้องมีการพัฒนาทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในทุกสายงานที่อยู่ในเทศบาลตำบลคำอาฮวน ซึ่งบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

การพัฒนาผู้บริหาร

การที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ซึ่งเป็นระดับผู้บริหารของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถนำพาหรือบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สำเร็จลุล่วง และบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กรตามที่กำหนดไว้นั้น เทศบาลตำบลคำอาฮวน จะต้องมีการกำหนดแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

เทศบาลตำบลคำอาฮวน จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารขององค์กรระดับสูง เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานขององค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้จะต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และในแต่ละปีจะต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้กำหนดวิธีการแนวทางหรือแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหารดังนี้

๑. การฝึกอบรม
๒. การสัมมนา
๓. การศึกษาดูงาน

๑. การฝึกอบรม เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสำหรับผู้บริหารที่อยู่ในระดับต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง

๑.๑ บริหารระดับต้น เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้กำหนดวิชาการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้ากอง) ไว้เป็นหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑.๑ หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้รับการอบรมจะเป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในหัวหน้าฝ่ายในสายงานต่าง ๆ คือ

๑. หลักสูตรสำหรับหัวหน้างานในสังกัดสำนักปลัดเทศบาล
๒. หลักสูตรสำหรับหัวหน้างานในสังกัดกองคลัง
๓. หลักสูตรสำหรับหัวหน้างานในสังกัดกองช่าง
๔. หลักสูตรสำหรับหัวหน้างานในสังกัดกองสวัสดิการสังคม

๑.๒ ผู้บริหารระดับกลาง เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งอยู่ในสายงานต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับหัวหน้ากอง หัวหน้าสำนักปลัด ฯ และการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับกลางส่วนใหญ่ การฝึกอบรมในระดับผู้บริหารจะเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและการบริหารงานของเทศบาลตำบลคำอาฮวน จึงกำหนดแนวทางที่พัฒนาผู้บริหารระดับกลาง ดังนี้

- ๑.๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับหัวหน้าสำนักปลัด
- ๑.๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองคลัง
- ๑.๒.๓ หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองช่าง

๑.๓ ผู้บริหารระดับสูง เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงขององค์กรซึ่งเป็นปลัดเทศบาล รองนายกเทศมนตรี นายกเทศมนตรี วิชาการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นวิธีการอบรมที่ได้รับการเอาหลัก หรือวิธีการที่จะได้รับการฝึกอบรมนำมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาเทศบาลตำบลคำอาฮวนให้มีความทันสมัย และเทียบเท่าองค์กรอื่นที่มีศักยภาพในการบริหารงานและมีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ จึงกำหนดแนวทางการฝึกอบรมทั้งที่กำหนดไว้เอง และร่วมกับสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ภายนอกที่ได้มีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

๑. หลักสูตรสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน ขององค์กรสำหรับนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี และปลัดเทศบาล

๒. หลักสูตรสำหรับการบริหารและพัฒนาศักยภาพขององค์กร

๒. การสัมมนา พัฒนาการบริหารตามแนวทางนี้เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการจัดสัมมนาขึ้นเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร เพราะการพัฒนาบริหารระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็น และเป็นการระดมสมองของผู้บริหารองค์กรที่มีแนวทางการบริหารที่ใกล้เคียงกัน เทศบาลตำบลคำอาฮวน จึงได้จัดสัมมนาขึ้นจะเป็นทั้งในหน่วยงานภายนอกและสถาบันหรือบริหารองค์กรที่มีการจัดขึ้นในหลายหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารขององค์กร

๓. การศึกษาดูงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้ให้ความสำคัญการทัศนศึกษาดูงาน เพราะจะได้นำเอาความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปดูงานซึ่งเทศบาลตำบลคำอาฮวนได้กำหนดเป็นหลักสูตรการทัศนศึกษาดูงาน

การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติการหรือสายงานที่เป็นสายปฏิบัติ เทศบาลตำบลคำอาฮวน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระหว่างระดับปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ดังนี้

๑) การฝึกอบรมที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายปฏิบัติการพัฒนาให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้กับการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

๒) การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติเทศบาลตำบลคำอาฮวนให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงานเฉพาะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ ซึ่งการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนาที่จะนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงาน นำมาปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ได้ดีขึ้นกว่าเดิม

๓) การพัฒนาทักษะความชำนาญ แนวทางนี้เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเน้นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้รับการพัฒนาทักษะ ในด้านการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดความชำนาญดีขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลคำอาฮวนความสามารถที่จะพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

๔) การส่งเข้าร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำอาฮวน บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างดีขึ้น จะต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลคำอาฮวนจะมีความเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่างซึ่งในบางครั้งบุคลากรเทศบาลตำบลคำอาฮวน ยังไม่เข้าใจและทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

๕) การนิเทศงาน เป็นอีกทางหนึ่งที่เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนในด้านความรู้ และรับการเสนอแนะแนวทาง เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นแก่องค์กรได้

๖) การสับเปลี่ยนงาน เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสังกัด การเปลี่ยนงานในหน้าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดความชำนาญ และมีทักษะงานในด้านอื่น ๆ ที่ดีกว่าเดิม ซึ่งเป็นการรับรู้กับสิ่งต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
๑	อบรมให้ความรู้และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ผู้บริหาร ,สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล , พนักงานจ้าง จำนวน ๙๓ ราย	๒๕๖๔ ✓	๒๕๖๕ ✓	๒๕๖๖ ✓	เทศบาลตำบลคำอาฮวน

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๕ ราย	✓			
๓	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	นักบริหารงานคลัง จำนวน ๒ ราย			✓	
๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๒ ราย			✓	
๕	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม จำนวน ๒ ราย			✓	
๖	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย		✓	✓	
๗	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย		✓		
๘	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓			
๙	หลักสูตรนิติกร	นิติกร จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย				
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๓	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย		✓		
๑๔	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย		✓		
๑๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน	เจ้าพนักงานทะเบียน จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย			✓	
๑๘	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย			✓	

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย		✓		
๒๑	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑๑ ราย			✓	
๒๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ ราย		✓		
๒๓	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓			
๒๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย			✓	

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนายกเทศมนตรี	นายกเทศมนตรี	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดมุกดาหาร
๒	หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี	รองนายกเทศมนตรี		✓		
๓	หลักสูตรเลขานุการนายกเทศมนตรี	เลขานุการนายกเทศมนตรี		✓		
๔	หลักสูตรประธานสภาเทศบาลตำบล	ประธานสภาเทศบาลตำบล			✓	
๕	หลักสูตรรองประธานสภาเทศบาลตำบล	รองประธานสภาเทศบาลตำบล	✓			
๖	หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาลตำบล	สมาชิกสภาเทศบาลตำบล	✓			
๗	หลักสูตรเลขานุการสภาเทศบาลตำบล	เลขานุการสภาเทศบาลตำบล			✓	

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการ บริหาร	นายกเทศมนตรี / ปลัด/ผอ.กอง/หัวหน้าฝ่าย	✓	✓		สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร,สมาชิกสภา เทศบาล พนักงาน เทศบาล,พนักงานจ้าง ผู้นำหมู่บ้าน จำนวน ๑๐๐ ราย	✓	✓		ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย	✓	✓		
๔	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	บุคลากร จำนวน ๑ ราย				
๕	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	นายช่างโยธา จำนวน ๒ ราย	✓	✓		

๕.หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหาร,สมาชิกสภาเทศบาล. และพนักงาน เทศบาล จำนวน ๙๓ ราย	✓	✓	✓	เทศบาลตำบลคำอาฮวน



ประกาศเทศบาลตำบลคำอาฮวน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร(ก.ท.จ) ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลคำอาฮวน เรื่องเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และใช้ในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรและพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลคำอาฮวนจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทวี กิ่งคำวงศ์)
นายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวน

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคำอาฮวน ให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลคำอาฮวนเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมดังนี้

**ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน อำเภอมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖**

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของเทศบาลตำบลคำอาฮวน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพื่อความเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลคำอาฮวน

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวน รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

ข้อ ๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวนทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

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

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกัน

พัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องไม่ประพฤตินอนอาจก่อก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวดที่ ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักปลัดเทศบาลตำบลคำอาฮวนมีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวน หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวน หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีตำบล คำอาฮวนหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้อง ผ่านนายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวน หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่า ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการผู้นั้น ยอกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการ สอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการ จริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๖ ให้นายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวน แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
- (๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในเทศบาลตำบลคำอาฮวน ที่ได้รับเลือกตั้งจาก ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลคำอาฮวนนั้น จำนวนสองคน
- (๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑)-(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและ คัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลคำอาฮวน เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐหรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจง หรือให้ ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สิ้นสุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้อื่น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวนเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๘ การดำเนินการตาม ข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรง หรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจงใจ ความสำคัญและระดับ ตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

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

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๘ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

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

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้เทศบาลตำบลคำอาฮวนดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ผนวก