



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
(พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ของ

เทศบาลตำบลคำอาฮวน
อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐

๑. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลแบ่งส่วนราชการและการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและทันต่อเหตุการณ์ จึงทำให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นโดยอาศัย ประกาศ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบริหารอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคำอาฮวน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นภาระประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคำอาฮวน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคำอาฮวนที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ ขอบเขตการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมุกดาหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเขามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ไวกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาไขประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการทยอยลดองคความรู การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแลพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๒ แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

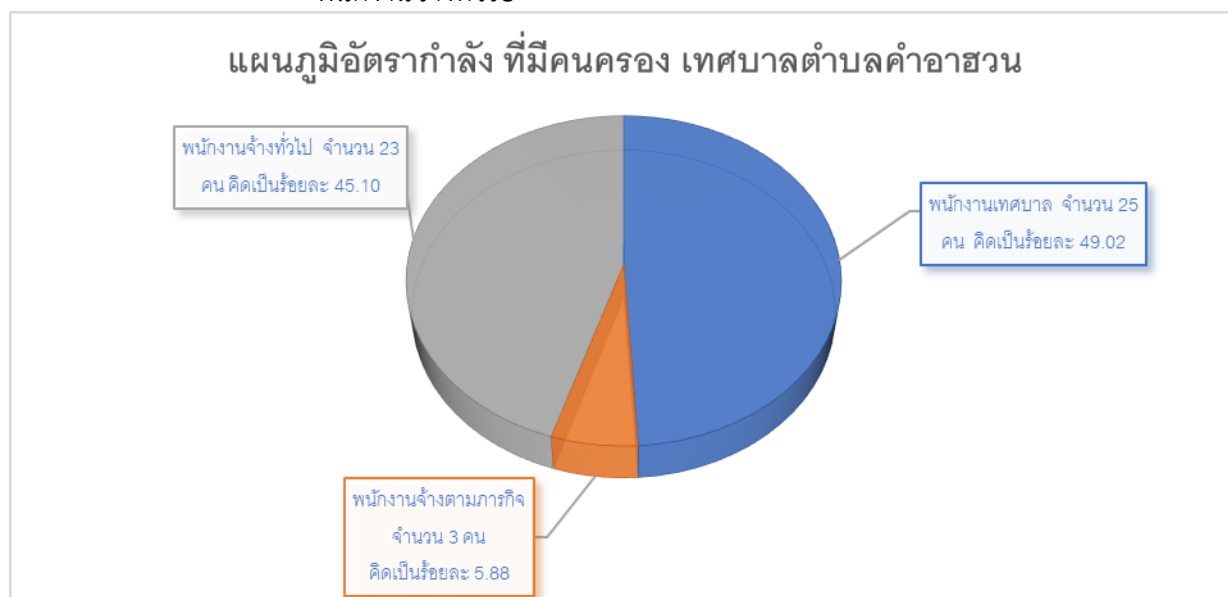
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยว่างประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ดังนี้

* พนักงานเทศบาล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

* พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลคำอาฮวน เป็นเทศบาลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด รายได้ ปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป



๓.๓ แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่ คลอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้พิจารณาด้วย ว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหาร กำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

-สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การบริหารสาธารณสุข งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้วุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้วุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้วุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ส่วนใหญ่ จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย แผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบัญญัติงบประมาณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ใน การบรรจุแต่งตั้งจะใช้วุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ ด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและ เยาวชน การพัฒนาชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้วุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-หน่วยงานตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งในตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ ตรวจสอบบัญชี กำหนดนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบการควบคุมภายในหรือการแก้ไข ระบบควบคุมภายใน ขอบเขตการ ตรวจสอบภายในจะครอบคลุมทั้งการตรวจสอบด้านการเงินและการบัญชีและการตรวจสอบการ ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้วุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลคำอาฮวน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชากรในท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลคำอาฮวน จากการที่แต่ละหมู่บ้านได้เสนอโครงการโดย ผ่านการประชาคมของหมู่บ้านสามารถสรุปปัญหาที่ทุกหมู่บ้านมีความต้องการคล้ายๆกันได้ดังนี้

๑) ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้าน เนื่องจากในปัจจุบันมีการขยายเขตของหมู่บ้านเพิ่มมากขึ้น ทำให้การขยายเขตไฟฟ้าไม่ทั่วถึงอีก ทั้งพื้นที่ในเขตตำบลคำอาฮวนมีขนาดใหญ่ และการขยายเขตไฟฟ้าต้องอุดหนุนงบประมาณให้สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมุกดาหารเพื่อดำเนินการขยายเขต ซึ่งต้องใช้งบประมาณในการขยายเขตเป็นจำนวนเงินที่สูง

๒) ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภค เป็นปัญหาที่ประสบในทุกๆปี โดยเฉพาะในหน้าแล้ง ชาวบ้านจะขาดน้ำอุปโภค บริโภค โดยเฉพาะบ้านดงมัน หมู่ที่ ๕ เนื่องจาก ไม่มีแหล่งน้ำใต้ดินเพื่อที่จะทำน้ำประปา มีเพียงน้ำผิวดินแต่ไม่เพียงพอในการทำ น้ำประปา

๓) ปัญหากลุ่มอาชีพในเขตตำบลคำอาฮวน กลุ่มอาชีพในเขตตำบลคำอาฮวนประสบปัญหาเรื่องไม่มีตลาดรองรับสินค้า เนื่องจากการบริหาร จัดการในกลุ่ม สาเหตุเนื่องมาจากสมาชิกในกลุ่มขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มและละกลุ่มขาดเสถียรภาพ เกิดการรวมกลุ่มที่ไม่ยั่งยืน

๔) ปัญหาโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานเนื่องจากเทศบาลตำบลคำอาฮวนมีงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่สามารถ จัดสรรให้ทันต่อความต้องการของประชาชนได้

๔.๑.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วย SWoT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้วยเทคนิค SWoT Analysis เป็นการประเมินศักยภาพของเทศบาลตำบลคำอาฮวน พิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (StrengthX-S จุดอ่อน (Weakness) – w และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity) – O และอุปสรรค (Threat) – T ได้ดังนี้

๑) จุดแข็ง (StrengthX) -S ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

- (๑) เป็นเขตชานเมืองสามารถขยายความเจริญต่างๆได้
- (๒) การคมนาคมขนส่งสะดวก
- (๓) สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์มีชื่อเสียง
- (๔) สถาบันการศึกษามีถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
- (๕) มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีของท้องถิ่น
- (๖) มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่มีอาชญากรรมที่ร้ายแรง
- (๗) เป็นชุมชนที่มีความผูกพันแบบญาติระหว่างชุมชนและระหว่างหมู่บ้าน
- (๘) ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการ และภาคการเมืองเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน
- (๙) ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือกับทางราชการเป็นอย่างดี
- (๑๐) การมีระบบสารสนเทศ Internet ตำบล
- (๑๑) มีการจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน
- (๑๒) ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

๒) จุดอ่อน (Weakness) – W ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

- (๑) เกษตรกรขาดการรวมกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งและศักยภาพในการแข่งขัน รวมทั้งขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ การรวมกลุ่มเพื่อสร้างระบบเครือข่ายไม่เข้มแข็ง
- (๒) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และอาชีพไม่แน่นอน
- (๓) ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นขาดการบริหารจัดการ ทั้งด้านการตลาด การประชาสัมพันธ์
- (๔) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานไม่เป็นไปตามแบบบูรณาการส่งผลให้การติดต่อ ประสานงานและการปฏิบัติงานล่าช้า
- (๕) ขาดการพัฒนาด้านการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์
- (๖) แหล่งท่องเที่ยวขาดการพัฒนาและประชาสัมพันธ์
- (๗) ขาดการพัฒนาบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี
- (๘) งบประมาณของท้องถิ่นและงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนา
- (๙) มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน
- (๑๐) ประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารงานของเทศบาล

๓) โอกาส (Opportunity) – O ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

- (๑) เป็นชุมชนขยายของเขตชานเมือง
- (๒) เป็นพื้นที่ที่มีผลผลิตทางการเกษตรอยู่มาก
- (๓) การคมนาคมระหว่างตำบล ตัวเมืองมีความสะดวก รวดเร็ว
- (๔) สามารถสร้าง เสริมสถานที่ท่องเที่ยวที่เป็นจุดขายของตำบล เช่น ภูหินขัน ภูศรีแก้ว
- (๕) ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการท ากิจกรรมต่าง ๆ
- (๖) การจัดเก็บภาษีได้รับความร่วมมือจากผู้ประกอบการ
- (๗) ราษฎรสามารถตั้งเพิงขายสินค้าริมถนน ท าให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

๔) อุปสรรค (Threat) – T ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

- (๑) ปัญหาด้านการเมืองทำให้เกิดความแตกแยกของประชาชน
- (๒) ปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชน
- (๓) ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย และระบบการปกครองในท้องถิ่น
- (๔) การสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพเป็นการสนับสนุนกลุ่มได้เพียงบางส่วน
- (๕) เขตการให้บริการไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่ทั่วถึง สินค้าทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- (๖) ภัยทางธรรมชาติ
- (๗) ปัญหาขาดแคลนน้ำดื่ม น้ำ ำใช้ในช่วงหน้าแล้ง

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สืบเนื่องมาจากลักษณะภูมิประเทศ และพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลคำอาฮวนมีสภาพเหมาะแก่การ เกษตรกรรม เลี้ยงสัตว์ จึงทำให้ประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำไร่ ทำนา ไร่อ้อย ไร่มันสำปะหลัง เลี้ยงสัตว์ และเมื่อว่างจากฤดูกาลทำเกษตรกรรม ก็มีอาชีพรับจ้างทั่วไป ประกอบอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน และเป็นลูกจ้างในโรงงาน มีอัตราการว่างงานของประชากร ปานกลาง ส่งผลให้สภาพทางเศรษฐกิจของ ตำบลคำอาฮวน มีสภาพพอที่จะสามารถประกอบ และ เลี้ยงตัวเอง และครอบครัว

๔.๑.๓ ปัญหาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑.๓.๑ ประชาชนยังมีการทิ้งขยะโดยไม่ถูกที่ ทำให้มีการขยะเพิ่มมากขึ้น

๔.๑.๓.๒ ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการที่จะช่วยกันพิทักษ์รักษาสิ่งแวดล้อมรวมทั้งช่วยกันต่อต้านผู้ที่ทำลายสิ่งแวดล้อม

๔.๑.๓.๓ หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถเข้าไปดูแลสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ได้อย่างทั่วถึงเนื่องจากยังมีงบประมาณไม่เพียงพอ

๔.๑.๓.๔ เทศบาลยังขาดระบบการกำจัดขยะ การบำบัดน้ำเสียที่ถูกสุขลักษณะและไม่กระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติรวมทั้งสิ่งแวดล้อม

๔.๑.๓.๕ การสร้างจิตสำนึก ประชาชนในเขตเทศบาล ยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ควรมีการรณรงค์ปลูกฝังสร้างค่านิยมในเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมและยังมีย่านบ้านทุกหลังคาเรือน ทำให้เกิดปัญหาการจัดเก็บขยะของพนักงานล่าช้าและทำให้ทัศนียภาพไม่สวยงาม

๔.๑.๔ ปัญหาสังคม

๔.๑.๔.๑ ปัญหาทางสังคม มีเป็นจำนวนมาก เนื่องจากความเจริญทางด้านวัตถุมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง อีกทั้งสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ทำให้ประชาชนขาดคุณธรรม จริยธรรมทางสังคม ในขณะที่มีสถานศึกษาเพียงพอ แต่เด็กนักเรียนบางส่วนไม่สนใจการเรียน ก่อปัญหาทางสังคม ซึ่งมีผลต่อปัญหาครอบครัวและยาเสพติดให้โทษในโรงเรียน ประกอบกับประสพภาวะแห้งแล้งประชาชนในวัยแรงงานจะอพยพไปหางานทำตามเมืองใหญ่ๆให้เด็กๆกับคนแก่อยู่เฝ้าบ้านทำให้ครอบครัวแตกแยกและเด็กขาดความอบอุ่นซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมาอีกมาก

๔.๑.๔.๒ จากการที่เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว สิ่งที่มาพร้อมกับความเจริญทางวัตถุ ก็คือปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยเฉพาะยาบ้าซึ่งนับวันจะมียอดผู้กระทำความผิดเพิ่มมากขึ้นและมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนกำลังร่วมกันรณรงค์ป้องกันและแก้ไข

๔.๑.๔.๓ การกำจัดขยะในเขตเทศบาล เนื่องจากภาวะปัจจุบัน ครอบครัวและชุมชนขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการปลูกสร้างบ้านแยกครอบครัวเป็นจำนวนมาก ทำให้ปริมาณขยะมีมากขึ้น และการบริการด้านจัดเก็บขยะยังไม่เพียงพอ ซึ่งในปัจจุบันจะเป็นปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่ง

๔.๑.๔.๔ ประชาชนในเขตเทศบาลยังขาดสวนสาธารณะเพื่อการพักผ่อน หรือการออกกำลังกายและการปรับปรุงตามแผนฯ ที่ผ่านมายังไม่ครบสมบูรณ์แบบเพราะยังขาดสิ่งสาธารณูปโภคคือ ห้องน้ำ ห้องส้วม ไฟฟ้า ประปาบริเวณสวนสาธารณะ

๔.๑.๕ ปัญหาด้านการเมือง การบริหารจัดการ

๔.๑.๕.๑ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอที่จะให้บริการแก่ประชาชน

๔.๑.๕.๒ ประชาชนกับหน่วยงานภาครัฐยังขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

๔.๑.๕.๓ หน่วยงานภาครัฐยังไม่เข้าใจบทบาทของตัวเองดีพอว่า ต้องจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน

๔.๑.๕.๔ ประชาชนขาดการบริการสาธารณสุข สวัสดิการเกี่ยวกับการสาธารณสุขและอนามัย

๔.๑.๕.๕ ค่านิยมในการเลือกสมาชิกสภาท้องถิ่นของประชาชนยังติดอยู่กับระบบญาติพี่น้องและสินจ้าง

๔.๑.๕.๖ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๔.๑.๕.๗ ตลาดยังขาดการพัฒนาด้านการจัดเก็บรายได้และยังขาดการปรับปรุงอีกมาก เช่น ห้องสุขา และการรักษาความสะอาด

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมผิวถนนเพื่อให้การคมนาคมสะดวกและได้มาตรฐาน เพื่อขนส่งสินค้าและบริการ

๔.๒.๒ ต้องการแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการทำประปาในการอุปโภคบริโภคให้ราษฎรอย่างเพียงพอ

๔.๒.๓ ต้องการสร้างและบูรณสาธารณูปการด้านการไฟฟ้าสาธารณะ

๔.๒.๔ ต้องการส่งเสริมอาชีพเพื่อให้มีทางเลือกมากขึ้นกว่าเดิม สามารถช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่ต้องให้ทางราชการเข้าไปช่วยเหลืออย่างเดียวเหมือนที่ผ่านมา อันจะทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๔.๒.๕ ต้องการขายสินค้าการเกษตรได้ราคาดีไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง

๔.๒.๖ ประชาชนต้องการให้มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอย่างเพียงพอ

๔.๒.๗ ต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนตลอดจนการพัฒนาในด้านอื่นๆ

๔.๒.๘ ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ เพื่อเป็นแกนนำและประสานงานสร้างความเข้าใจอันดีกับประชาชน

๔.๒.๙ ต้องการให้มีการเลือกตั้งอย่างโปร่งใสปราศจากการทุจริตในทุกระดับ

๔.๒.๑๐ ต้องการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ เกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาล

๔.๒.๑๑ ต้องการส่งเสริมกีฬาเยาวชน เนื่องจากเยาวชนจะเป็นผู้ที่เป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคต ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและศาสนา ควรมีการส่งเสริมด้านประเพณีอันดีงามเพื่อสืบทอดและเป็นกิจกรรมตลอดไป เช่น ประเพณีวันสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง และทางศาสนา

๔.๒.๑๒ ต้องการฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๔.๒.๑๓ ต้องการให้สนับสนุนเงินทุนในการตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อผลิตสินค้าชุมชน

๔.๒.๑๔ ต้องการให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุณัขบ้า

๔.๒.๑๕ ต้องการให้จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การขนส่งมวลขนและการวินาศกรรมจราจร
๔. การสาธารณูปการ
๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
๒. แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๓. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
๖. หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ที่ศักยภาพการพัฒนาด้วยเทคนิค SWoT Analysis เป็นการประเมินศักยภาพของเทศบาลตำบลคำอาฮวน พิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (StrengthX-S จุดอ่อน (Weakness) – w และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity) – O และอุปสรรค (Threat) – T ได้ดังนี้

๑) จุดแข็ง (StrengthX) -S ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

- (๑) เป็นเขตชานเมืองสามารถขยายความเจริญต่างๆได้
- (๒) การคมนาคมขนส่งสะดวก
- (๓) สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์มีชื่อเสียง
- (๔) สถาบันการศึกษามีถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
- (๕) มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีของท้องถิ่น
- (๖) มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่มีอาชญากรรมที่ร้ายแรง
- (๗) เป็นชุมชนที่มีความผูกพันแบบญาติระหว่างชุมชนและระหว่างหมู่บ้าน (๘) ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการ และภาคการเมืองเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน
- (๙) ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือกับทางราชการเป็นอย่างดี
- (๑๐) การมีระบบสารสนเทศ Internet ตำบล
- (๑๑) มีการจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน
- (๑๒) ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

๒) จุดอ่อน (Weakness) – w ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

- (๑) เกษตรกรขาดการรวมกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งและศักยภาพในการแข่งขัน รวมทั้งขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ การรวมกลุ่มเพื่อสร้างระบบเครือข่ายไม่เข้มแข็ง
- (๒) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และอาชีพไม่แน่นอน
- (๓) ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นขาดการบริหารจัดการ ทั้งด้านการตลาด การประชาสัมพันธ์
- (๔) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานไม่เป็นไปตามแบบบูรณาการส่งผลให้การติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงานล่าช้า
- (๕) ขาดการพัฒนาด้านการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์
- (๖) แหล่งท่องเที่ยวขาดการพัฒนาและประชาสัมพันธ์
- (๗) ขาดการพัฒนาบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี
- (๘) งบประมาณของท้องถิ่นและงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนา
- (๙) มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน
- (๑๐) ประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารงานของเทศบาล

๓) โอกาส (Opportunity) – O ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

- (๑) เป็นชุมชนขยายของเขตชานเมือง
- (๒) เป็นพื้นที่ที่มีผลผลิตทางการเกษตรอยู่มาก
- (๓) การคมนาคมระหว่างตำบล ตัวเมืองมีความสะดวก รวดเร็ว
- (๔) สามารถสร้างเสริมสถานที่ท่องเที่ยวที่เป็นจุดขายของตำบล เช่น ภูหินขัน ภูศรีแก้ว
- (๕) ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการท กิจกรรรมต่าง ๆ

(๖) การจัดเก็บภาษีได้รับความร่วมมือจากผู้ประกอบการ

(๗) ราษฎรสามารถตั้งเพิงขายสินค้าริมถนน ท าให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

๔) อุปสรรค (Threat) – T ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

(๑) ปัญหาด้านการเมืองทำให้เกิดความแตกแยกของประชาชน

(๒) ปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชน

(๓) ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย และระบบการปกครองในท้องถิ่น

(๔) การสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพเป็นการสนับสนุนกลุ่มได้เพียงบางส่วน

(๕) เขตการให้บริการไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่ทั่วถึง สินค้าทางการเกษตรราคาตกต่ำ

(๖) ภัยทางธรรมชาติ

(๗) ปัญหาขาดแคลนน้ำดื่ม น้ำใช้ในช่วงหน้าแล้ง

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๔. การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ

๕. การสาธารณสุข

๖. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๙. การจัดการศึกษา

๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑๔. การส่งเสริมกีฬา

๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ

สาธารณสุขสถานอื่นๆ

๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒๕. การผังเมือง

- ๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๒๘. การควบคุมอาคาร
- ๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓๑. กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- ๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖. การส่งเสริมการศึกษา
- ๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๙. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๑๐. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๑๑. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๑๒. พิจารณาการจัดเก็บรายได้และผลประโยชน์
- ๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางระบายน้ำ
- ๑๔. การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๑๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๑๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๗. การบริหารตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๕. การสาธารณสุข
- ๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและสิ่งแวดล้อม
- ๘. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ๙. การสนับสนุนหรือช่วยส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก เทศบาลตำบลคำอาฮวน เป็นเทศบาลประเภทสามัญออกเป็น ๕ กอง ๑ หน่วย ได้แก่

๑.สำนักปลัด

๒.กองคลัง

๓.กองช่าง

๔.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๕.กองสวัสดิการสังคม

-หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม ไว้ดังนี้

๑.พนักงานเทศบาล	จำนวน ๓๓	อัตรากำลัง	ว่าง ๘	อัตรากำลัง
๒.พนักงานครู	จำนวน ๑๑	อัตรากำลัง	ว่าง ๒	อัตรากำลัง
๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ(ครู)	จำนวน ๑๐	อัตรากำลัง	ว่าง -	อัตรากำลัง
๔.พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๕	อัตรากำลัง	ว่าง ๒	อัตรากำลัง
๕.พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒๓	อัตรากำลัง	ว่าง -	อัตรากำลัง

สำหรับเทศบาลตำบลคำอาฮวน มีพื้นที่รับผิดชอบจำนวน ๑๘ หมู่บ้าน ประชากรทั้งสิ้น ๑๒,๙๔๗ ราย จำนวนครัวเรือน ๔,๘๒๒ ครัวเรือน เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลคำอาฮวนมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนของกองคลัง จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา และอัตรากำลังสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ข้อ ๔.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแต่กรณี เทศบาลตำบลคำอาฮวน มี ๘ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และกำหนดเพื่อบริหารกิจการ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่วนในตำแหน่งว่างไม่มีผู้ครองตำแหน่ง เทศบาลตำบลคำอาฮวนจะดำเนินการประชาสัมพันธ์โอนย้ายในส่วนของการว่างตำแหน่งพนักงานจ้างดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคำอาฮวน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดย มีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎรและบัตร ประจำตัวประชาชน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ <u>กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</u> - งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ <u>กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานธุรการ	๒. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎรและบัตร ประจำตัวประชาชน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ <u>กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</u> - งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ <u>กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานธุรการ	
๒. <u>กองคลัง</u> ๒.๑ <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	๒. <u>กองคลัง</u> ๒.๑ <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	
๓. <u>กองช่าง</u> ๓.๑ <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานสำรวจและออกแบบ - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ	๓. <u>กองช่าง</u> ๓.๑ <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานสำรวจและออกแบบ - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๔.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ	<u>๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๔.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ	
<u>๕. กองสวัสดิการสังคม</u> ๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานธุรการ	<u>๕. กองสวัสดิการสังคม</u> ๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานธุรการ	
- หน่วยตรวจสอบภายใน	- หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

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. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน 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 เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลคำอาฮวนจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

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

โครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งเทศบาลตำบลคำอาฮวน
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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	นักทรัพยากรบุคคล (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นิติกร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขฯ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๗	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๙	ปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖	๖	๖	๖				
๒๐	ปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๑	ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๒	ปฏิบัติหน้าที่งานสาธารณสุข	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
๒๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๘	๘	๘	+๘	-	-	เพิ่มใหม่ (รับการ จัดสรรอัตรา)
๒๔	ครู	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง								
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	เพิ่มใหม่ ๑ อัตรา
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓	ปฏิบัติหน้าที่งานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ปฏิบัติหน้าที่งานบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ปฏิบัติหน้าที่งานจัดเก็บได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๒	ปฏิบัติหน้าที่งานช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ปฏิบัติหน้าที่งานผังเมืองและควบคุมอาคาร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ปฏิบัติหน้าที่งานช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ปฏิบัติหน้าที่งานช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
๔๖	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๑	ปฏิบัติหน้าที่งานวิชาการและแผนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม								
๕๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๕	ปฏิบัติหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๘๕	๙๒	๙๒	๙๒	+๙ - ๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลัง และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณะ ๑ ชั้น ของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ก.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตรไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หาร ด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

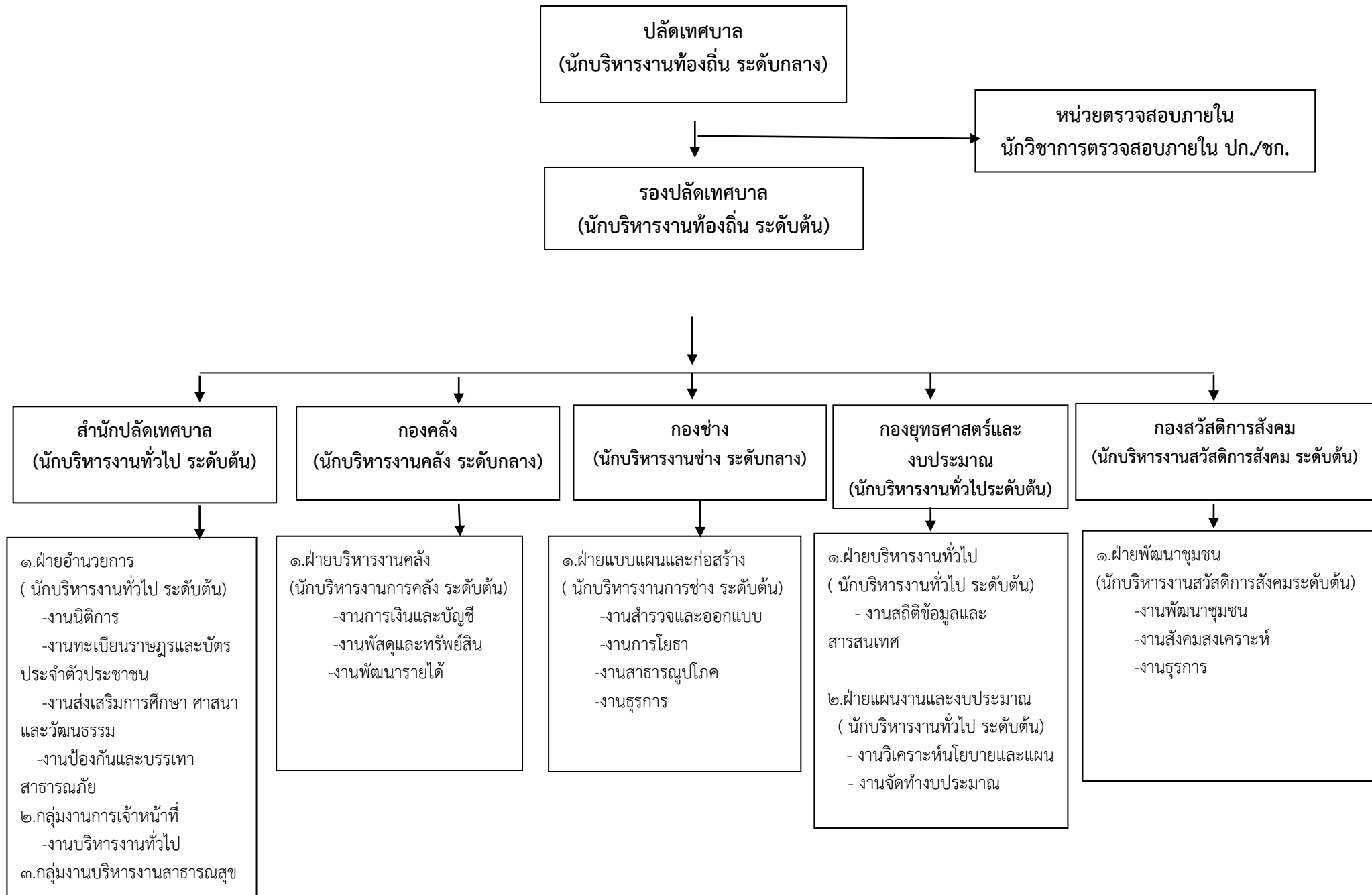
9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คิด ว่าจะต้องใช้ในการ ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	นายสมชัย ศรีสวัสดิ์	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	618,240	168,000	1	1	1	-	-	-	20,520	20,760	21,240	806,760	827,520	848,760	(51,520)
2	นางจรรยาพร แสงโค	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	(38,520)
3	นางอภิญญา นันทิ	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	593,760	42,000	1	1	1	-	-	-	24,480	20,520	20,760	660,240	680,760	701,520	(49,480)
4	นางสาวอุษณีย์ เกษม	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	462,240	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	493,560	508,800	524,520	(38,520)
5	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานบุคคล	ช.พ.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
6	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานบุคคล	ช.พ.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
7	นางอภิญญา นันทิ	นักบริหารงานศึกษา	ป.ก.	1	1	312,960	0	1	1	1	-	-	-	10,080	10,560	10,680	323,040	333,600	344,280	(26,080)
8	นางสาวอุษณีย์ เกษม	นักบริหารงานทั่วไป	ช.ก.	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
9	นางสาวอุษณีย์ เกษม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ช.ก.	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
10	นางอภิญญา นันทิ	นักบริหารงานบุคคล	ช.ก.	1	1	416,160	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
11	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.	1	1	237,600	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,400	8,880	245,280	253,680	262,560	(19,800)
12	นายสุวิทย์ นันทิ	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ก.	1	1	300,240	0	1	1	1	-	-	-	13,200	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	(25,020)
13	นางอภิญญา นันทิ	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
14	นางอภิญญา นันทิ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
15	นางอภิญญา นันทิ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)
16	นายสุวิทย์ นันทิ	พนักงานจ้าง	-	1	-	138,000	0	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	(ยกเลิก 67)
17	นายสุวิทย์ นันทิ	พนักงานจ้างสาธารณสุข	-	1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม
18	นายสุวิทย์ นันทิ	พนักงานจ้าง	-	1	1	186,240	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	193,800	201,600	209,760	(15,520)
19	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
20	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
21	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
22	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
23	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
24	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
25	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานทะเบียน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
26	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานทะเบียน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
27	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานทะเบียน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
28	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานทะเบียน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
29	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานทะเบียน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
30	นายสุวิทย์ นันทิ	นักบริหารงานทะเบียน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
31	นายสุวิทย์ นันทิ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองบัว	ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
32	นายสุวิทย์ นันทิ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านคำสวน	ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
33	นายสุวิทย์ นันทิ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดศรีชุม	ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
34	นายสุวิทย์ นันทิ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดศรีชุม	ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม

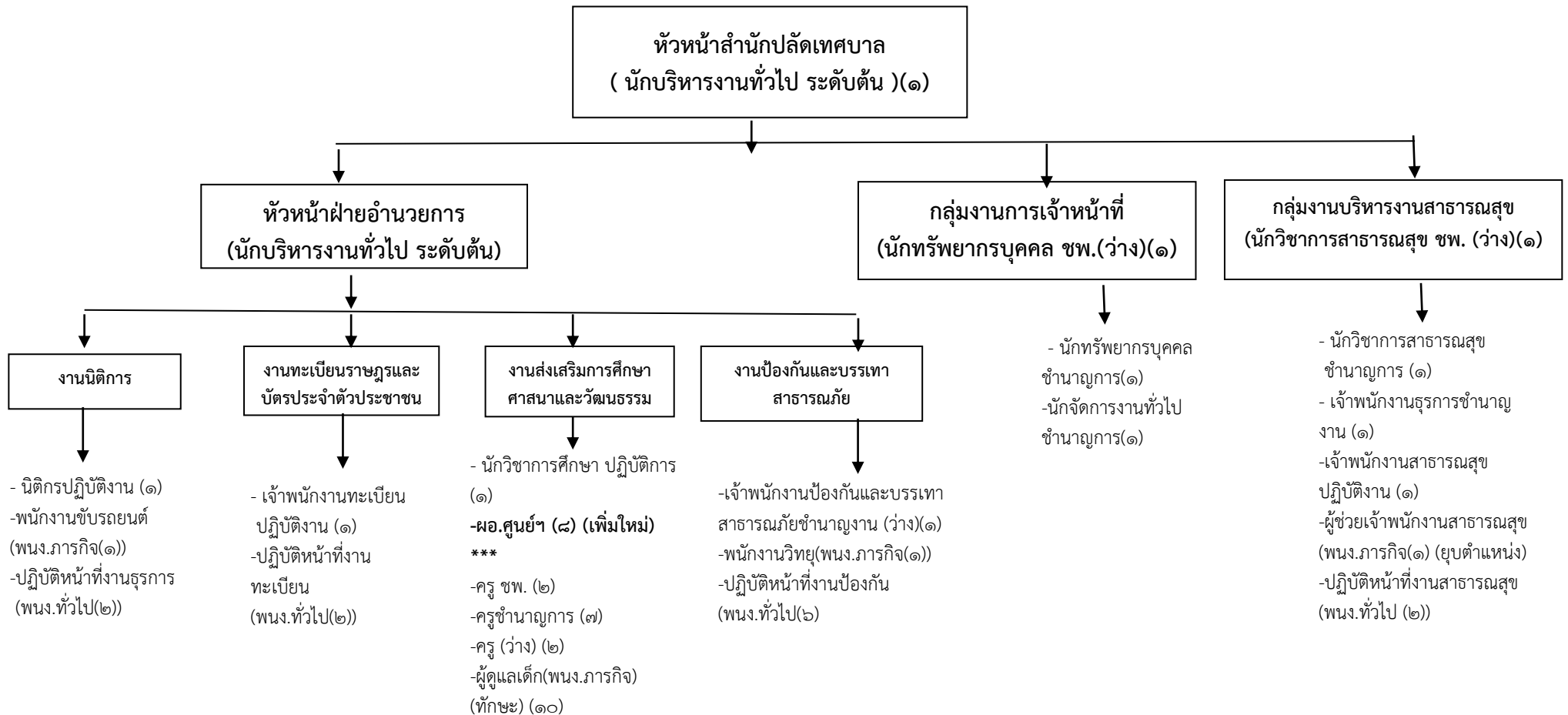
ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราค่าแรงที่คิด ว่าจะต้องจ่ายในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เต็ม/ลด			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
72		หัวหน้างานแผนงานและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ด.บ.	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
73		นายช่างโยธา	ด.บ./ขง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
74		นายช่างโยธา	ด.บ./ขง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
75		นางสาวสุวิมล คำภา	ขง.	1	1	335,520	0	1	1	1	-	11,040	11,160	346,560	357,720	369,240	ว่างเดิม
76		นายศักดิ์สิทธิ์ อิงค์ศรี	ขง.	1	1	318,960	0	1	1	1	-	10,920	11,280	329,880	341,160	352,080	(26,580)
77		พนักงานจ้าง	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	0	5,520	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
78		นายสมเดช ลุงการดี	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
79		นายวิฑูรย์ บุญพัก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
80		นายธีรวิทย์ พลศรี	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
81		นายธีรภัทร์ ศรีวิชา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
82		นางสุวิมล ศรีนิมิต	ด.บ.	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	15,720	16,440	548,520	564,960	581,880	(40,900)
83		นางสาวสุวิมล ลิขิต	ด.บ.	1	1	498,600	18,000	1	1	1	-	16,080	16,680	532,680	549,360	566,880	(41,550)
84		นางสาวสุวิมล พลศรี	ด.บ.	1	1	448,920	18,000	1	1	1	-	13,320	13,320	480,240	493,560	508,800	(37,410)
85		พนักงานจ้าง	ป.ก./ขก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
86		นายช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	166,200	0	1	1	1	-	6,720	6,960	172,920	179,880	187,080	(13,850)
87		นางสาวสุวิมล อภัยภูมิ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
88		นางสาวสุวิมล อภัยภูมิ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
89		นางสาวสุวิมล อภัยภูมิ	ด.บ.	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	13,440	14,160	510,960	525,120	540,600	(37,960)
90		นางสาวสุวิมล อภัยภูมิ	ด.บ.	1	1	396,000	18,000	1	1	1	-	13,320	13,320	427,320	440,640	453,720	(33,000)
91		นางสาวสุวิมล อภัยภูมิ	ขก.	1	1	323,760	0	1	1	1	-	12,600	12,960	336,360	349,320	362,640	(26,980)
92		นายชาติ ศรีวิชา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
93		นางสาวกัญญา บุญไชย	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
94		พนักงานจ้าง	ป.ก./ขก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
(5)		รวม		94	70	15,976,980	712,800	92	92	92	+7	733,440	458,100	16,987,320	17,445,420	17,912,160	
(6)		ประมาณการค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากนี้ 15%												2,548,098	2,616,813	2,686,824	
(7)		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												19,535,418	20,062,233	20,598,984	
(8)		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												25.63	25.07	24.51	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-๒๖-

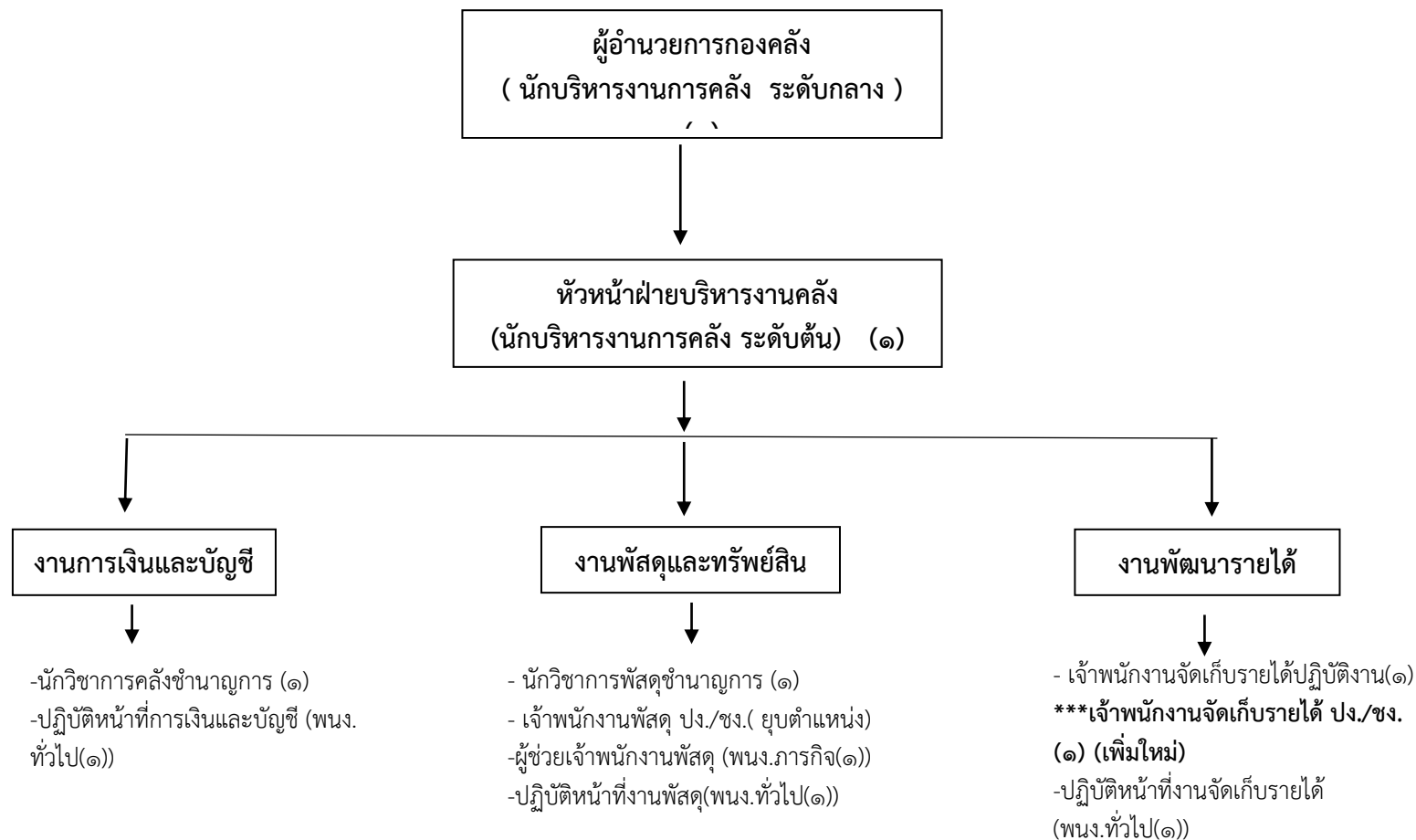


โครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด



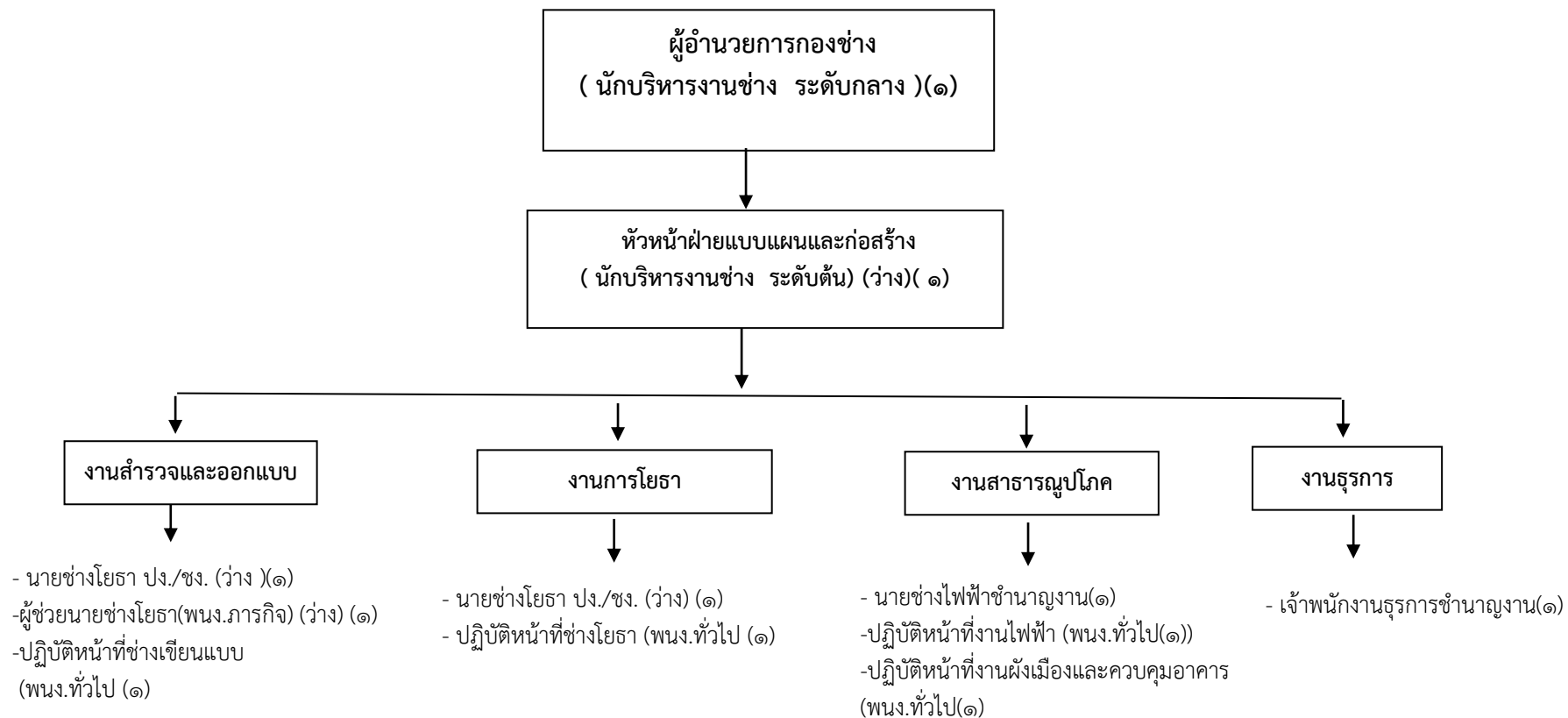
ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่นระดับ ต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	สายงานบริหาร สถานศึกษา ผู้อำนวยการ ศพด.	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ครู	พนักงาน จ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน (กรอบ)	-	-	-	๒	๘	๒	๓	๒	๒	๒	๑๑	๑๓	๑๐	๕๕

โครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง



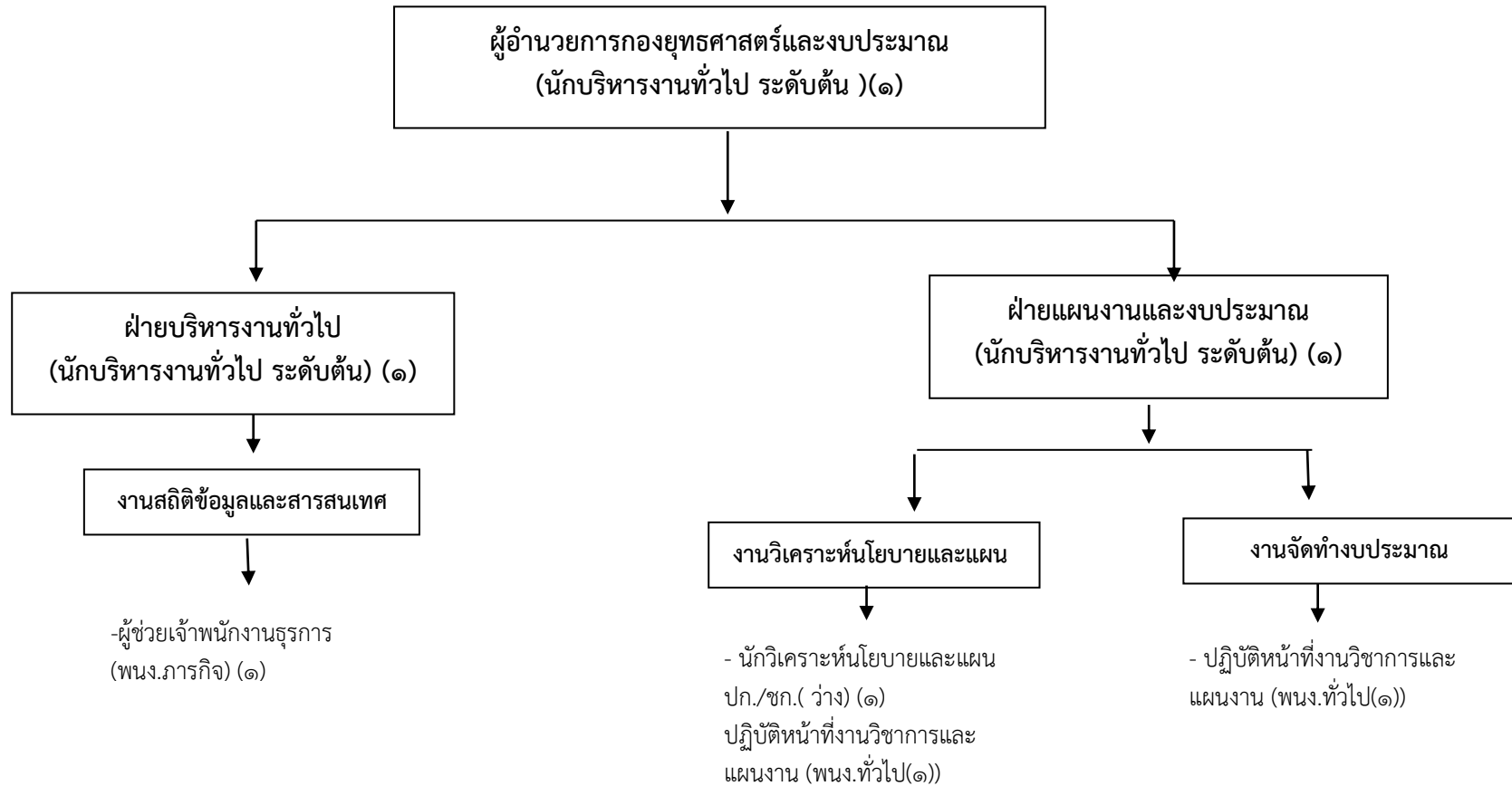
ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
จำนวน (กรอบ)	-	-	๑	๑	๒	-	-	๒	๑	๓	๑๐

โครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



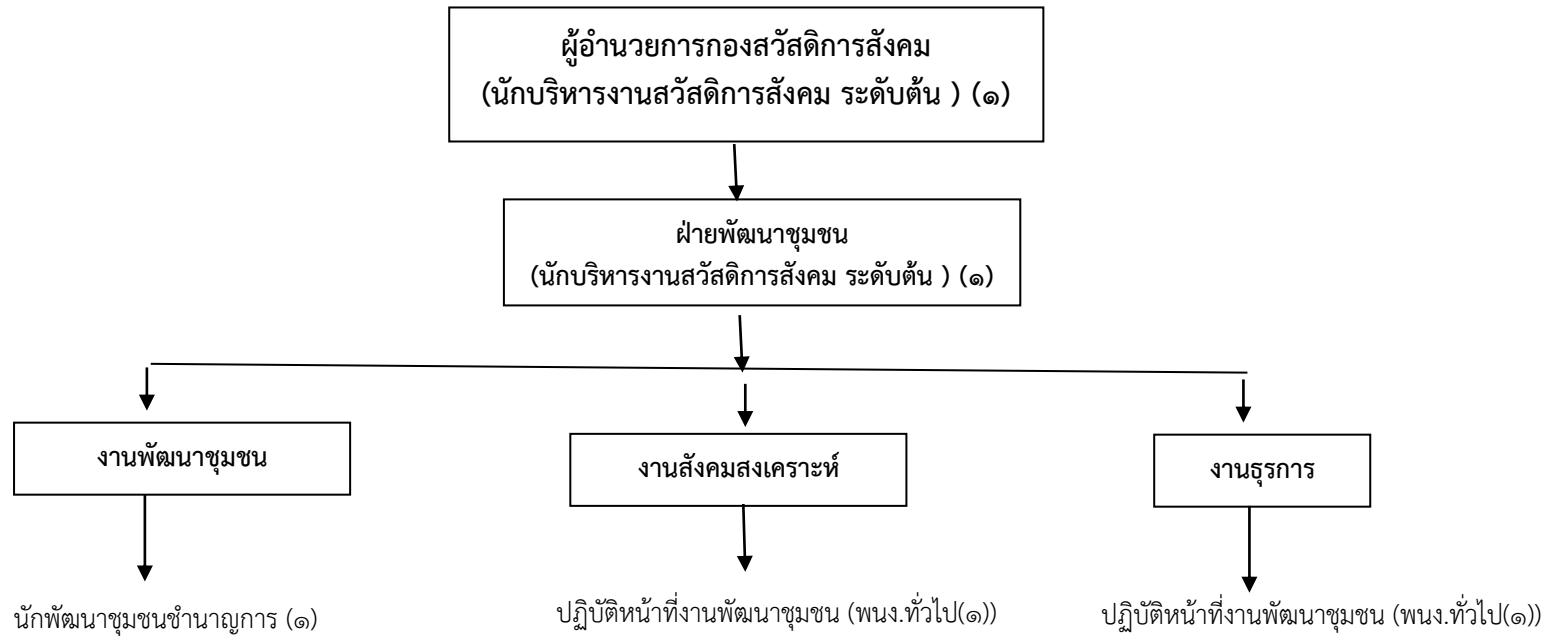
ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
จำนวน (กรอบ)	-	-	๑	๑	-	-	๔	-	๑	๔	๑๑

โครงสร้างส่วนราชการของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
จำนวน (กรอบ)	-	-	-	๓	-	๑	-	-	๑	๒	๗

โครงสร้างส่วนราชการของกองสวัสดิการสังคม



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 (กรอบ)	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๒	๕

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม			กรอบัตรกำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นายอุกฤษฏ์ ศรีเมือง	ปริญญาโท	4320011010001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	4320011010001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	786,240
นางจางวรรณ แสงไกร	ปริญญาโท	4320011010002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	4320011010002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	42,000 (3,500 x 12)	-	504,240
จำเริญวงศ์ ป่าเกลือ	ปริญญาโท	4320121010001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	4320121010001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42,000 (3,500 x 12)	-	635,760
นางสาววิมล เกษหอม	ปริญญาโท	4320121010002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	4320121010002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	18,000 (1,500 x 12)	-	480,240
		-	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	-	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	-	-	(ว่างเดิม)
		-	นักวิชาการสาธารณสุข	ขพ.	-	นักวิชาการสาธารณสุข	ขพ.	-	-	(ว่างเดิม)
นางโคศิษฐา วาโธธา	ปริญญาตรี	4320138030001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	4320138030001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	-	-	312,960
นางสกลาเดือน สมร	ปริญญาตรี	4320131010001	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	4320131010001	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	-	-	362,640
นางสาวจิรา ไสยมหา	ปริญญาโท	4320136010001	นักวิชาการสาธารณสุข	ขก.	4320136010001	นักวิชาการสาธารณสุข	ขก.	-	-	362,640
นางสุพรรณษา คนโว	ปริญญาตรี	4320131020001	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	4320131020001	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	-	-	416,160
นายพลาธิป นิลโคตร	ปริญญาตรี	4320131050001	นิติกร	ป.ก.	4320131050001	นิติกร	ป.ก.	-	-	237,600
นายธีรเดช วาโธธอง	ปริญญาตรี	4320141020001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ก.	4320141020001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ก.	-	-	300,240
		4320141010001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ขง.	4320141010001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ขง.	-	-	(ว่างเดิม)
		4320148050001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ขง.	4320148050001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ขง.	-	-	297,900
นางนิมิตร์ หอมพันทวี	ปริญญาตรี	4320146010001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก.	4320146010001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก.	-	-	297,900
		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	138,120
		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	(ยกเลิก 67) (ว่างเดิม)

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
นายกรุงศรี ขาธิพา	ปริญญาตรี	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	-	-	112,800
นายณัฐวุฒิ ทาสมนุญ	ปริญญาตรี	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	-	186,240
นายวาณิชภัทร ผากา	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	-	108,000
นายสมคิด พันทะ	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	-	108,000
นายมานพ ราชวัตร	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	-	108,000
นายธเรศเบญท์ เหล็กสีไชย	ปริญญาตรี	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	-	108,000
นายมาเรศ ไชยยาณงค์	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	-	108,000
นายจิรสินธ์ ผากา	ปริญญาตรี	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	-	108,000
นางพิสมัย ดาทอง	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	-	108,000
นางสาวสุธิดา ขันแข็ง	ปวส.	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	-	108,000
นางจางุณี วงษ์ศรีทา	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	-	108,000
นายอรุณพล ไชยยาณงค์	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	-	108,000
นายศักดิ์ดา ขาธิพา	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	ปฏิบัติงานส่วนเบื้องก้นและบรรพการสาธิต	-	-	-	108,000
		-	-	-	43-2-01-5690001	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ขก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
		-	-	-	43-2-01-5690002	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ขก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
		-	-	-	43-2-01-5690003	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ขก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
		-	-	-	43-2-01-5690004	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ขก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
		-	-	-	43-2-01-5690005	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ขก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
		-	-	-	43-2-01-5690006	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ขก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
		-	-	-	43-2-01-5690007	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ขก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบบัญชีราคากลางเดิม			กรอบบัญชีราคากลางใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นางรัชดาภรณ์ วงษ์ษา	ปริญญาเอก	-	-	-	43-2-01-5690008	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
นางวันทอง จำปา	ปริญญาโท	432016600168	ครู	คศ.3	432016600168	ครู	คศ.3	-	-	-	
นางพยอม รุ่งโรจน์	ปริญญาตรี	432016600170	ครู	คศ.3	432016600170	ครู	คศ.3	-	-	-	(ว่างเต็ม)
		432016600169	ครู	คศ.1/คศ.2	432016600169	ครู	คศ.1/คศ.2	-	-	-	(ว่างเต็ม)
		432016600167	ครู	คศ.2	432016600167	ครู	คศ.2	-	-	-	(ว่างเต็ม)
		432016600177	ครู	คศ.1/คศ.2	432016600177	ครู	คศ.1/คศ.2	-	-	-	(ว่างเต็ม)
		432016600173	ครู	คศ.2	432016600173	ครู	คศ.2	-	-	-	
		432016600174	ครู	คศ.2	432016600174	ครู	คศ.2	-	-	-	
		432016600175	ครู	คศ.2	432016600175	ครู	คศ.2	-	-	-	
นางสาววรัณีย์ ศรีวิชา	ปริญญาตรี	432016600176	ครู	คศ.2	432016600176	ครู	คศ.2	-	-		
นางสมชายฉกรรจ์ ไชยกอนต์	ปริญญาตรี	432016600171	ครู	คศ.2	432016600171	ครู	คศ.2	-	-		
นางมาลีกัน เรืองฤทธิ์	ปริญญาตรี	432016600172	ครู	คศ.2	432016600172	ครู	คศ.2	-	-		
นางพาดี ไชยกอนต์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-		
นางอุไรวัน ขุนประยา นัธยมนตรีศึกษาปีที่ 6	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-		
นางณิชาพัฒน์ บุญเชิญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-		
นางสาทิษภารณ์ ธนเศรษฐ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-		
นางสาวบุษผะเจิญ ไชยกอนต์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-		
นางคำเนียม บุญแพง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-		
นางปิ่นลิ้ง แก้วประยา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-		
นางสามมิตตา พรหมบาลี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-		
นางสารวัชรเกษรา ไชยกอนต์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-		
นางสาวภัทรวดี บัวชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-		
นางพิสิสมัย วงค์สะอาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-		
นางสาวสุวิมลนา ผาภา	ปริญญาตรี	432042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	432042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	519,600	67,200	654,000	
นางไอไลดา คนเพียร	ปริญญาตรี	432042102002	(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	432042102002	(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	(43,300 x 12)	(5,600 x 12)	(5,600 x 12)	
		432043202001	(นักบริหารงานการคลัง)	ชก.	432043202001	(นักบริหารงานการคลัง)	ชก.	18,000	(1,500 x 12)	(1,500 x 12)	
		432043204001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	432043204001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	-	(33,560 x 12)	(33,560 x 12)	
นางสาวศิริลักษณ์ เสงี่ยมไชย	ปริญญาตรี	432044204001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	432044204001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	409,320	-	409,320	
นางสุรินทร์ จันทร์วิล	ปริญญาตรี	432044204001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	432044204001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	(34,110 x 12)	-	268,800	
นางสาวหาวาณะวัน คอแก้ว ปวส.	ปวส.	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	432044204002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	268,800	-	268,800	
		432044203001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	432044203001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	(22,400 x 12)	-	297,900	(กำหนดเพิ่ม)
											(งบเลิก 67)

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมจัดจำกำลังเดิม			กรมจัดจำกำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
นางศิริรัตน์ เทียงโยธา ปวส.		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	138,000
นางสาวณัฐธิดา เพ่งหัวสา ปวส.		-	ปฏิบัติหน้าที่งานพัสดุ	-	-	ปฏิบัติหน้าที่งานพัสดุ	-	-	-	108,000
นางสรยุทธชนก วงศ์ศิริหา ปริญญาตรี		-	ปฏิบัติหน้าที่งานบัญชี	-	-	ปฏิบัติหน้าที่งานบัญชี	-	-	-	108,000
นางสาวนภสร ชกัธพา ปริญญาตรี		-	ปฏิบัติหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ปฏิบัติหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	-	108,000
นายธรรพล มฤคธอน ปริญญาโท		432052103001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	432052103001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	67,200 (5,600 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	596,400
		432052103002	หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	432052103002	หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (1,500 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	(ว่างเดิม) 411,600
		432054701001	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	432054701001	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	297,900	-	297,900
		432054701002	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	432054701002	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	297,900	-	297,900
นางสาวณัฐรัตน์ ศรีผุส ปริญญาตรี		432054101002	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	432054101002	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	335,520 (27,960 x 12)	-	335,520
นายกิตติศักดิ์ บ้องศรี ปริญญาตรี		432054706001	นายช่างไฟฟ้า	ข.ง.	432054706001	นายช่างไฟฟ้า	ข.ง.	318,960 (26,580 x 12)	-	318,960
		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	(ว่างเดิม) 138,000
นายธนภณ ลุททวงศ์ ปริญญาตรี		-	ปฏิบัติหน้าที่งานไฟฟ้า	-	-	ปฏิบัติหน้าที่งานไฟฟ้า	-	-	-	108,000
นายรัชพล บุญปก ศึกษาศาสตรบัณฑิต		-	ปฏิบัติหน้าที่งานช่างเทคนิค	-	-	ปฏิบัติหน้าที่งานช่างเทคนิค	-	-	-	108,000
นายวิชิตราช พละศรี ปริญญาตรี		-	ปฏิบัติหน้าที่งานช่างโยธา	-	-	ปฏิบัติหน้าที่งานช่างโยธา	-	-	-	108,000
นายธีรภัทร์ ศรีรักษา ปวส.		-	ปฏิบัติหน้าที่งานช่างเขียนแบบ	-	-	ปฏิบัติหน้าที่งานช่างเขียนแบบ	-	-	-	108,000
นางรุ่งรัตน์ ศรีหม่อง ปริญญาโท		432072101003	ผู้อำนวยการกองช่างและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	432072101003	ผู้อำนวยการกองช่างและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42,000 (3,500 x 12)	-	532,800
พันเอกธนวัฒน์ นิลวงษ์ ปริญญาตรี		432072101004	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	432072101004	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	18,000	-	516,600

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นางสาวสุญญา พลเทพ	ปริญญาโท	432072101005	(นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	432072101005	(นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	(1,500 x 12) 18,000	-	466,920
นางสาวศุภรดา แสนโคตร	ปริญญาตรี	432073103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	432073103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	(37,410 x 12) 448,920	-	(ว่างเดิม) 355,320
นางสาวสุธิดา อธิญญาตรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	166,200
นางสาวศิริรัตน์ อุทวงศ์	ปริญญาตรี	-	ปฏิบัติงานด้านงานบริหารและแผนงาน	-	-	ปฏิบัติงานด้านงานบริหารและแผนงาน	-	-	-	108,000
นางสาววิไลรัตน์ อารังชัย	ปริญญาเอก	432112105001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	432112105001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	42,000	-	497,520
นางสุญญาไพฑูริย์ อารังชัย	ปริญญาโท	432112105002	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ชก.	432112105002	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ชก.	(3,500 x 12) 42,000	-	414,000
นางสาวกัญญาภรณ์ วงศ์ทิศา	ปริญญาโท	432113801001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	432113801001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	(1,500 x 12) 18,000	-	323,760
นายชาติกร ขาธิพา	ปริญญาตรี	-	ปฏิบัติงานด้านงานพัฒนาชุมชน	-	-	ปฏิบัติงานด้านงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	108,000
นางสาวภาวดี บุญมียะ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ปฏิบัติงานด้านงานพัฒนาชุมชน	-	-	ปฏิบัติงานด้านงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	108,000
		432123205001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	432123205001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	(9,000 x 12) 108,000	-	(ว่างเดิม) 355,320
								(ค่ากลางเงินเดือน)		355,320

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ความทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่นการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลคำอาฮวน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาคีด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบโต้กับโลก แห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับ ปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคน อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดย เทศบาลตำบลคำอาฮวนได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

เทศบาลตำบลคำอาฮวนได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลคำอาฮวนเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรัชญาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงาน และ การใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลคำอาฮวน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลคำอาฮวน เล็งเห็นว่า มีความสำคัญ อย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อ หลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลคำอาฮวน ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง



ประกาศเทศบาลตำบลคำอาฮวน
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลคำอาฮวน

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือ เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เทศบาลตำบลคำอาฮวน ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายสุพันธ์ เทียงโยธา)

นายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวน

ภาคผนวก