

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐



เทศบาลตำบลคำอาฮวน
อำเภอเมืองมุกดาหาร
จังหวัดมุกดาหาร

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๑๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๑๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งแลขารกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๒๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๒๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย และมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งในระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลคำอาฮวนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลคำอาฮวนจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ เทศบาลตำบลคำอาฮวนจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล ตำบลคำอาฮวน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล ตำบลคำอาฮวน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคำอาฮวนจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาล ตำบลคำอาฮวน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตำบลคำอาฮวน 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 และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของ เทศบาลตำบลคำอาฮวนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการ กำหนด ตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เทศบาลตำบลคำอาฮวน ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวน เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด มุกดาหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาล ตำบลคำอาฮวน มีสภาพปัญหาขอ เขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ 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. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
 (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณสุขการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ 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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลคำอาฮวน

“ชุมชนน่าอยู่ คู่วัฒนธรรม 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

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength - S)	จุดอ่อน (Weakness - W)
๑. บุคลากรมีจำนวนเพียงพอและนำระบบสารสนเทศมาใช้ในกา ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถศักยภาพสูง ๒. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติชัดเจน ๓. คณะผู้บริหารมีความเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ ๔. สมาชิกสภาเทศบาล มีความรู้ความสามารถและศักยภาพสูง ๕. สภาพภูมิประเทศที่สวยงามเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางด้านวัฒนธรรม และประเพณี	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านบุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 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. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลคำอาฮวน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ สำนัก/กอง ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น.....๓๖...อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(โดยให้แยกประเภทด้วย) จำนวน... ๑๓....อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน... ๒๐....อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน...๖๙....อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลคำอาฮวน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน...๑...อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน....-...อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง ของเทศบาลตำบลคำอาฮวนต่อไป (หากมีการลดจำนวนบุคลากรก็ขอให้เหตุผลประกอบในการชี้แจงไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหา ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>นักบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑. ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนและบัตร - งานการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและบรรเทา <p>สาธารณสุข</p>	<p>นักบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑. ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนและบัตร - งานการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและบรรเทา <p>สาธารณสุข</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน 	
<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานก่อสร้างและออกแบบ - งานผังเมืองและควบคุมอาคาร 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานก่อสร้างและออกแบบ - งานผังเมืองและควบคุมอาคาร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองวิชาการและแผนงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานนิติการ <p>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ 	<p>๓. กองวิชาการและแผนงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานนิติการ <p>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ 	
<p>๔. ๓. กองวิชาการสวัสดิการสังคม ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน 	<p>๔. ๓. กองวิชาการสวัสดิการสังคม ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

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. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ 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 เดือน 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. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลคำอาฮวนจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

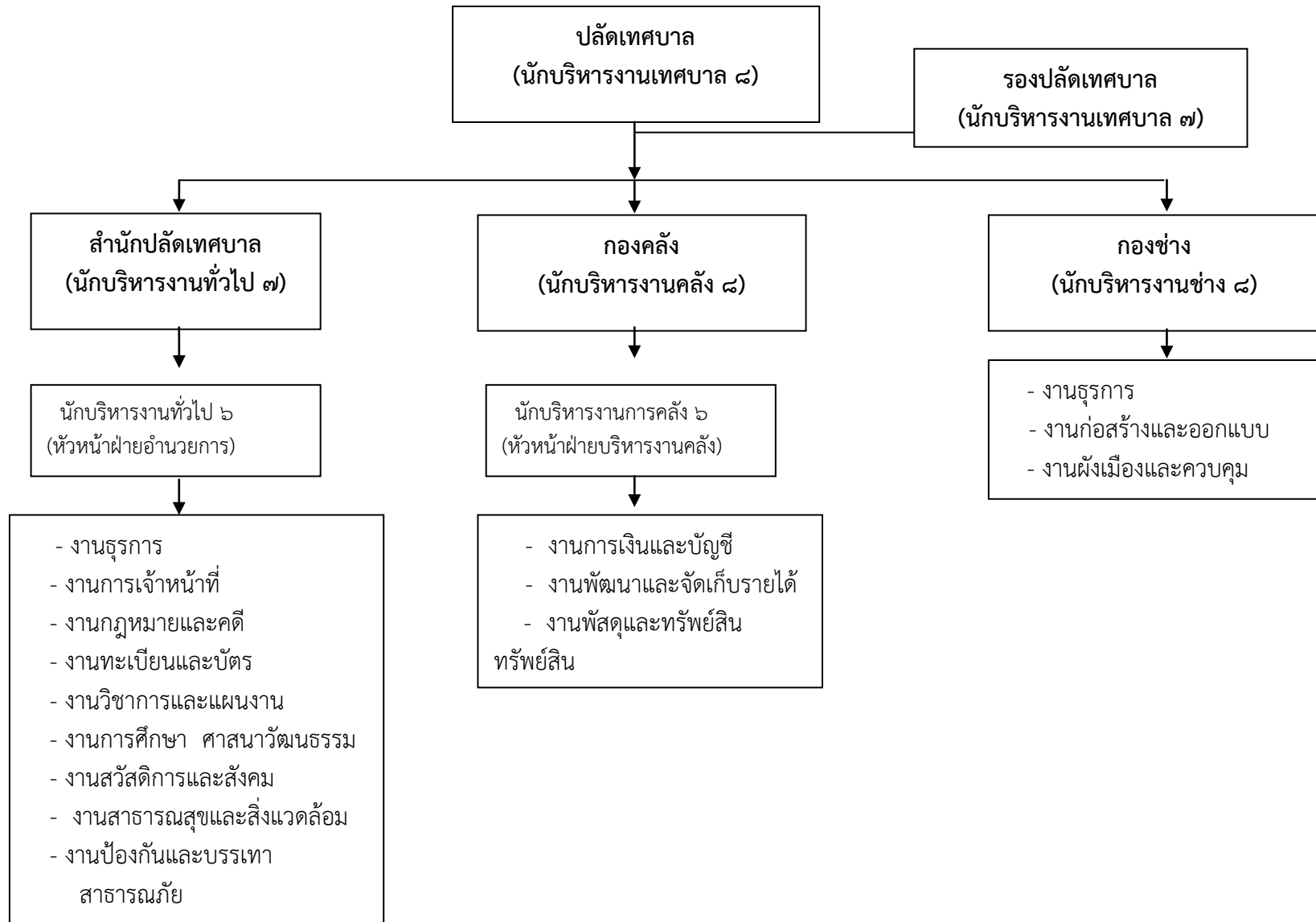
เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็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

โครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งเทศบาลตำบลคำอาฮวน
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

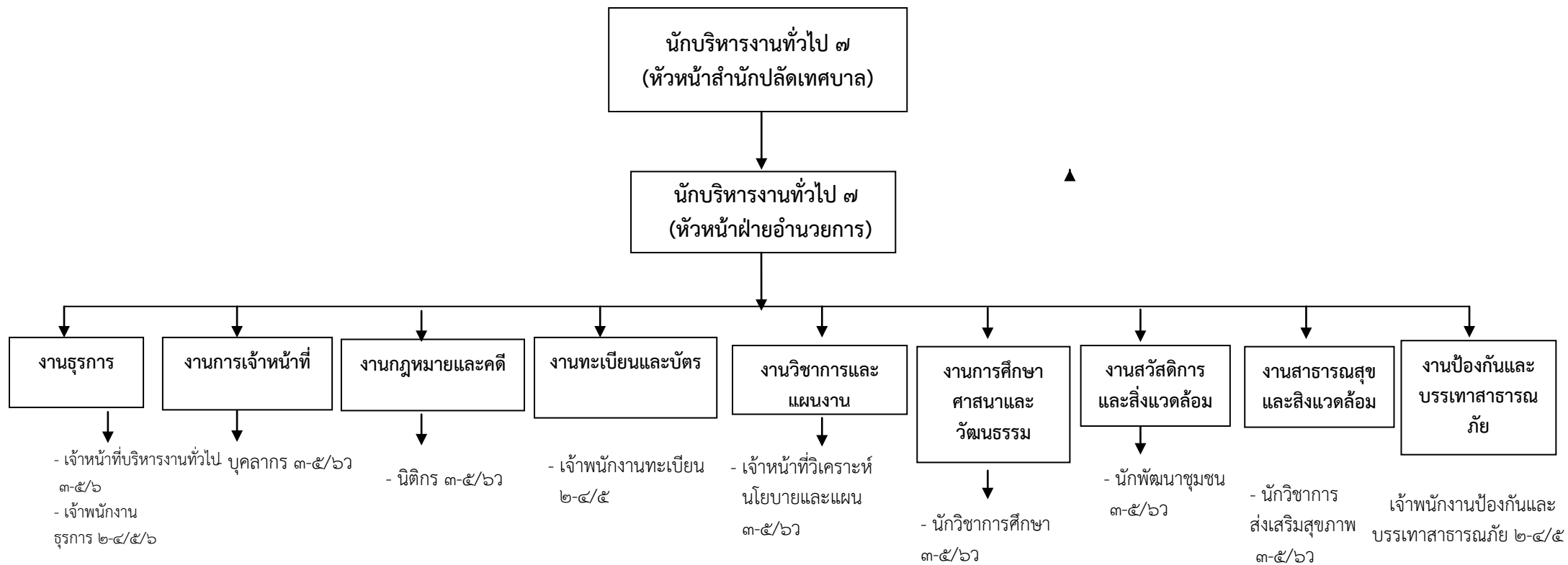
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	นักบริหารงานเทศบาล ๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานเทศบาล ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ๗ (หน.สำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักบริหารงานทั่วไป ๗ (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร ๓-๕/๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	บุคลากร ๓-๕/๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ๓-๕/๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ - ๕/ ๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานทะเบียน ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานแผน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๐	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๑	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๓	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกัน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๒๔	ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๒๕	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๒๗	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	กองคลัง								
๒๘	นักบริหารงานการคลัง ๘ (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๙	นักบริหารงานการคลัง ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นักวิชาการคลัง ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๔	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานบัญชี	๑	๑	๑	๑				
๓๖	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานจัดเก็บ	๑	๑	๑	๑				
	กองช่าง								
๓๗	นักบริหารงานช่าง ๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๐	นายช่างไฟฟ้า ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	พนักงานจ้างฝังเมืองและควบคุมอาคาร	๑	๑	๑	๑				
	รวม	๖๙	๗๐	๗๐	๗๐				

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

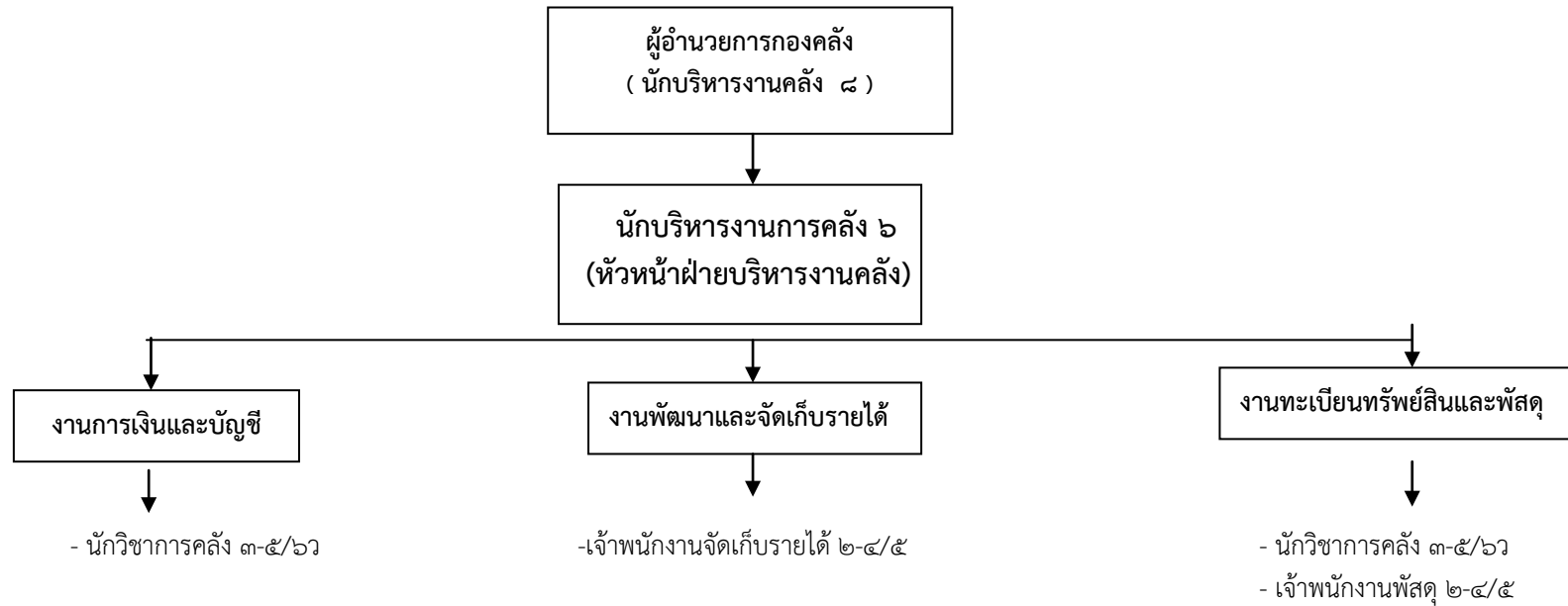


โครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด



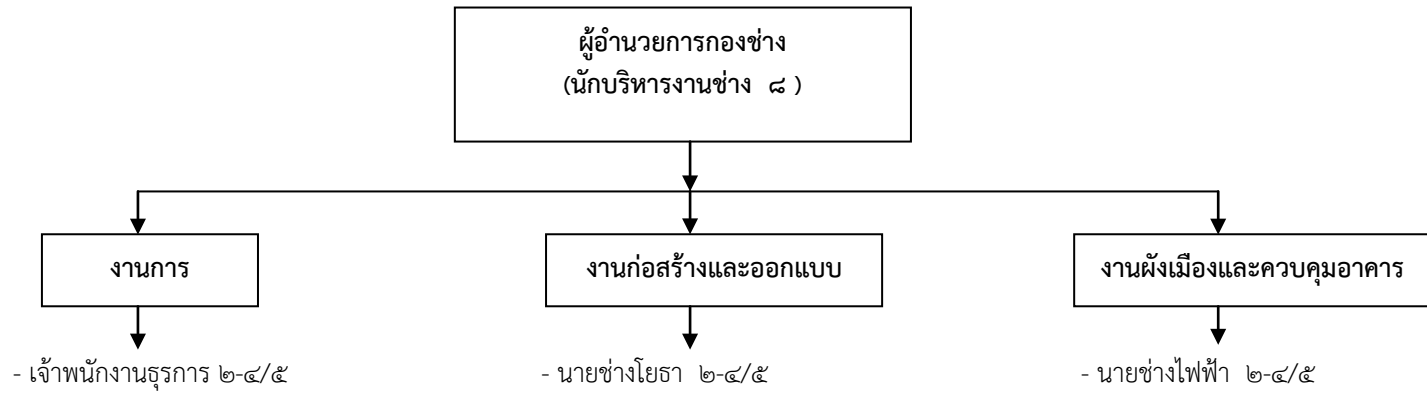
ระดับ	๗	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	รวม
จำนวน(คน)	๒	-	๓	๒	๓	๒	๑	-	๑๓

โครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง



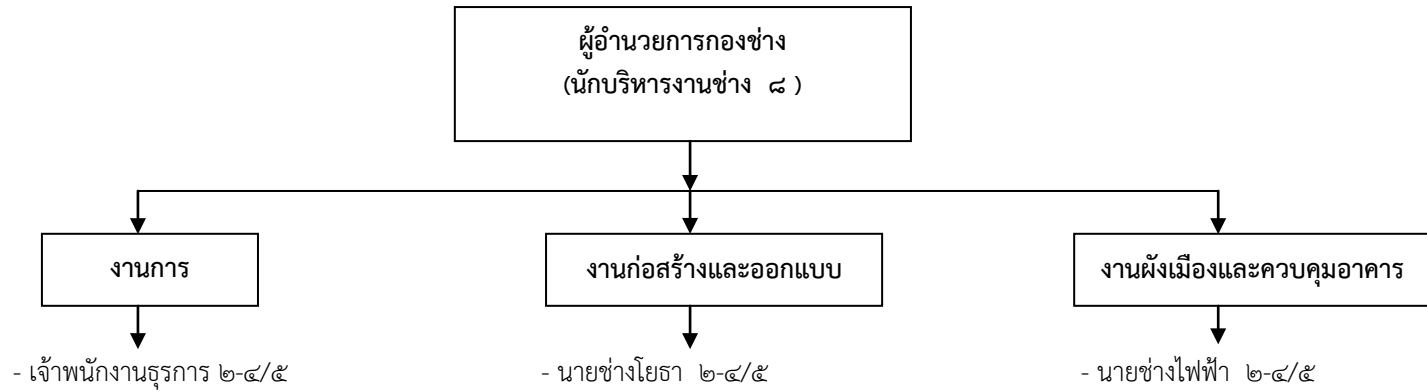
ระดับ	๘	๗	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	รวม
จำนวน(คน)	๑	-	-	๒	๑	-	๑	-	๕

โครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



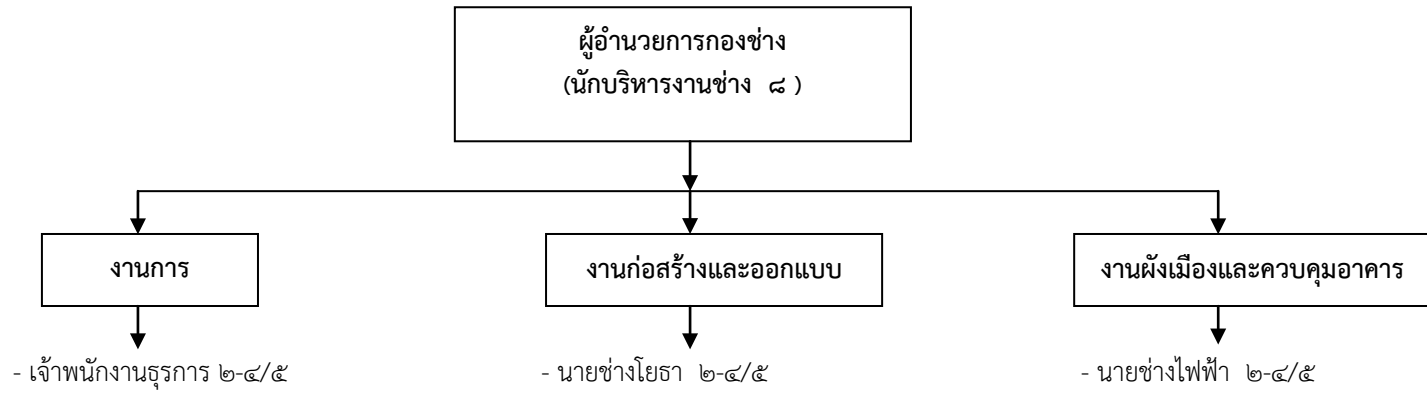
ระดับ	๘	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	รวม
จำนวน(คน)	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	๕

โครงสร้างส่วนราชการของกองวิชาการและแผนงาน



ระดับ	๘	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	รวม
จำนวน(คน)	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	๕

โครงสร้างส่วนราชการของกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	๘	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	รวม
จำนวน(คน)	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	๕

สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอุกฤษฏ์ ศรีพิเมือง	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	8	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	8	354,120 (29,510x12)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	
2	นางอุษณี กิ่งคำวงศ์	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	7	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	7	282,600 (23,550x12)	42,000 (3,500x12)		
	สำนักปลัด											
3	จำเอนณรงค์ ป่าเกลือ	ปริญญาโท	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	7	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	7	356,160 (29,680x12)	42,000 (3,500x12)		
4	นางรุจิรัตน์ ศรีพิเมือง	ปริญญาโท	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	7	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่าย)	7	282,600 (23,550x12)			
5	จ.ส.ต. วิษณุ พันพิพัฒน์	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	6ว	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	6ว	230,400 (19,200x12)			
6	นางสาวอชิณี ไชยียงค์	ปริญญาโท	๐๑-๐8๐5-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	6ว	๐๑-๐8๐5-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	6ว	259,440 (21,620x12)			
7	นางสาวนิลุบล เกษหอม	ปริญญาโท	๐๑-๐๒๐8-๐๐๑	บุคลากร	6ว	๐๑-๐๒๐8-๐๐๑	บุคลากร	6ว	259,440 (21,620x 12)			
8	นางสาวเดือน สมร	ปริญญาตรี	๐๑-๐2๐9-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4	๐๑-๐2๐9-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4	203,520 (16,960x12)			
9	นางสาวประยูร ไชยบัน	ปริญญาตรี	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	5	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	5	235,920 (19,660x12)			
10	นางสาวรุจิรา ไศลบาท	ปริญญาตรี	๐๑-๐4๐9-๐๐๑	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	3	๐๑-๐4๐9-๐๐๑	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	3	183,480 (15,290x12)			
11	-ว่าง-	ปวส.	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	3-5/6ว	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	3-5/6ว	242,700			

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและหารกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
12	นายไชยณรงค์ ทะมานนท์	ปวส.	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	4	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	4	185,280 (15,440X12)			
13	นางศศิภาญ โรชิน	ปวส.	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	4	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	4	165,120 (13,760X12)			
14	พันจ่าเอกนันทรัฐ ป้องศรี	ปวส.	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	5	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	5	266,760 (22,230X12)			
15	-ว่าง-	ปวส.	๐๑-๐๒๒๒-๐๐2	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	2-4/5	๐๑-๐๒๒๒-๐๐2	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	2-4/5	198,960			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
16	น.ส ปิยาภรณ์ สุภาศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	147,420			
17	นางสาวศุภวรรณ แสนโคตร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	130,800			
18	นายกรุงศรี ชาธิพา	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	141,120			
19	นายพู่ โคตรสขิง	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	141,120			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
20	น.ส จันทร์เพ็ญ ชาธิพา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติ หน้าที่แผน	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่แผน	-	108,000 (9,000X12)			
21	น.ส กาญจนารัตน์ วงษ์ศรีทา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติ หน้าที่แผน	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่แผน	-	108,000 (9,000X12)			
22	น.สเยาวลักษณ์ ศรีโยหะ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติ หน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งาน พัฒนาชุมชน	-	108,000 (9,000X12)			
23	นายจिरสินธุ์ ผากา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติ หน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งาน พัฒนาชุมชน	-	108,000 (9,000X12)			

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและหารกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
24	น.ส รุ่งภัทรภรณ์ ทะนงค์	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานสาธารณสุข	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานสาธารณสุข	-	108,000 (9,000X12)			
25	นายทองสุข บุญปก	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียน	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียน	-	108,000 (9,000X12)			
26	นางพิศมัย ตาทอง	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียน	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียน	-	108,000 (9,000X12)			
27	นายทองสุวรรณ ชันแข็ง	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	108,000 (9,000X12)			
28	นายมานพ ราชวัตร	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	108,000 (9,000X12)			
29	นายศักดิ์ดา ขาธิพา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	108,000 (9,000X12)			
30	นายสมคิด พันทะ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	108,000 (9,000X12)			
31	นายสุทิน ราชีวงศ์	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	108,000 (9,000X12)			
32	นายสมรักษ์ พานโมก	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันฯ	-	108,000 (9,000X12)			

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๒๓

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เงินเดือน	หมายเหตุ
-----------	---------	-------------------	--------------------	-----------	----------

ลำดับ		การศึกษา	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
33	นางรัชดาภรณ์ วงษ์ชา	ปริญญาโท	49-2-0068	ครู	คศ1.	49-2-0068	ครู	คศ1.	229,200 (19,100X12)			
34	นางวันทอง จำปา	ปริญญาโท	49-2-0070	ครู	คศ1.	49-2-0070	ครู	คศ1.	224,280 (18,690X 12)			
35	นางภคมน ภัคธนาดิษฐ์กุล	ปริญญาตรี	49-2-0069	ครู	คศ1.	49-2-0069	ครู	คศ1.	204,840 (17,070X12)			
36	นางพะยอม รุ่งโรจน์	ปริญญาตรี	49-2-0067	ครู	คศ1.	49-2-0067	ครู	คศ1.	209,880 (17,490X12)			
37	นางบัวผัน สร้อยสิงห์	ปริญญาตรี	49-2-0184	ครู	คศ1.	49-2-0184	ครู	คศ1.	214,920 (17,910X12)			
38	นางสาวยุวดี ชาธิพา	ปริญญาตรี	49-2-0185	ครู	คศ1.	49-2-0185	ครู	คศ1.	214,920 (17,910X12)			
39	นางธันญา ชาธิพา	ปริญญาตรี	49-2-0186	ครู	คศ1.	49-2-0186	ครู	คศ1.	204,840 (17,070X12)			
40	นางสาวรัสมิ ศรีวิชา	ปริญญาตรี	49-2-0187	ครู	คศ1.	49-2-0187	ครู	คศ1.	200,040 (16,670X12)			
41	นางชฎาภรณ์ พุยก่ำสิงห์	ปริญญาตรี	49-2-0188	ครู	คศ1.	49-2-0188	ครู	คศ1.	200,040 (16,670X12)			
42	นางมาลีกัน เรืองฤทธิ์	ปริญญาตรี	49-2-0189	ครู	คศ1.	49-2-0189	ครู	คศ1.	204,840 (17,070X12)			
43	นางพาลี ไชยวงศ์	ปริญญาตรี	49-2-0178	ครูผู้ช่วย	-	49-2-0178	ครูผู้ช่วย	-	4198,840 (16,570X12)			

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>											
44	นางอรุราวิณ ขุนประชา	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	141,120			
45	นางณิชชาพัฒน์ บุญเชิญ	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	141,120			
46	นส.พิชาภรณ์ ชาริพา	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	141,120			
47	นส.นุชจริญ ไชยayangค์	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	141,120			
48	นางพิศมัย วังคะฮาด	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	141,120			
49	นางคำเนียน บุญแพง	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	141,120			
50	นางบันลึง แก้วประภา	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	141,120			
51	นางเมตตา สุวรรณศรี	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	141,120			
52	นางสาวรัชชญา ไชยayangค์	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000X12)			
53	นางภัทราวดี จอมใจทิพย์	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000X12)			

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน ค่าตอบแทน	
	กองคลัง											
54	-ว่าง-	ปริญญาตรี	04-0103-001	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	8	04-0103-001	บริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	8	481,860	67,200 (5,600X12)	67,200 (5,600X12)	
55	นางบัญญัติา วั่งวงศ์	ปริญญาตรี	04-0103-002	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	6	04-0103-002	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	6	225,720 (18,810X12)			
56	นางโอลดา คนเพียร	ปริญญาตรี	04-0304-001	นักวิชาการคลัง	5	04-0304-001	นักวิชาการคลัง	5	231,600 (19,300X12)			
57	นางบุรินทร์ จันทรวิมล	ปริญญาตรี	04-0311-001	นักวิชาการพัสดุ	5	04-0311-001	นักวิชาการพัสดุ	5	231,600 (19,300X12)			
58	นางสาวสไบทิพย์ บุญโม่๊ะ	ปวส.	04-0309-002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	4	04-0309-002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	4	183,480 (15,290X12)			
59	-ว่าง-	ปวส.	๐4-๐313-๐๐1	เจ้าพนักงานพัสดุ	2-4/5	๐4-๐313-๐๐1	เจ้าพนักงานพัสดุ	2-4/5	198,960			
60	น.ส ณิชสุตา เห่งหัวสา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ งานพัสดุ	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ งานป้องกันฯ	-	108,000 (9,000X12)			
61	นางสุพัตรา กิ่งคำวงศ์	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ งานบัญชี	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ งานป้องกันฯ	-	108,000 (9,000X12)			
62	น.ส สายนธิ ช่างพันธ์	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ งานจัดเก็บรายได้	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ งานป้องกันฯ	-	108,000 (9,000X12)			

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน ค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
63	นายทรงฤทธิ์ ใจสุข	ปริญญาตรี	05-0104-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	8	05-0104-001	บริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	8	292,800 (24,400X12)	67,200 (5,600X12)	67,200 (5,600X12)	
64	นายนรินทร์ สุวรรณศรี	ปวส.	05-0503-001	นายช่างโยธา	5	05-0503-001	นายช่างโยธา	5	191,040 (15,920X12)			
65	นายสุชาติ หลวงพันเทาว์	ปวส.	05-0503-002	นายช่างโยธา	4	05-0503-002	นายช่างโยธา	4	178,200 (14,850X12)			
66	น.ส บุญรัตน์ ศรีวะอุไร	ปวส.	04-0212-001	เจ้าพนักงานธุรการ	4	04-0212-001	เจ้าพนักงานธุรการ	4	178,200 (14,850X12)			
67	นายกิตติศักดิ์ ป่องศรี	ปวส.	05-0524-001	นายช่างไฟฟ้า	4	05-0524-001	นายช่างไฟฟ้า	4	178,200 (14,850X12)			
	พนักงานตามภารกิจ											
68	นายพงษ์นรินทร์ จันทิม	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	134,760			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
69	นายไพโรวรรณ ชาธิพา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ ช่างไฟฟ้า	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติ หน้าที่ช่างไฟฟ้า	-	108,000 (9,000X12)			
70	นายชาติรี ชาธิพา	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ งานผังเมืองควบคุมอาคาร	-	-	พนักงานจ้างปฏิบัติ หน้าที่งานผังเมือง ควบคุมอาคาร	-	108,000 (9,000X12)			

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๑. หลักการ

บ่มเพาะ ปลูกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. วิสัยทัศน์

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปีพ.ศ. ๒๕๖๐

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. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล

๕.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๐ เทียบกับปี ๒๕๕๖

๕.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๕ ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ

๕.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

• ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

• ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง 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 นโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กร จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทุกองค์กรจะต้องปฏิบัติเริ่มต้น การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคคลที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรของหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเทศบาลตำบลคำอาฮวน จะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเพราะการที่จะดำเนินงานจะต้องเป็นระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ภารกิจที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำอาฮวน จะต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพราะในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร จะต้องมีที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง คือจะต้องมีการพัฒนาทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในทุกสายงานที่อยู่ในเทศบาลตำบลคำอาฮวน ซึ่งบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

การพัฒนาผู้บริหาร

การที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ซึ่งเป็นระดับผู้บริหารของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถนำพาหรือบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สำเร็จลุล่วง และบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ นั้น 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

๑.๒ ผู้บริหารระดับกลาง เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้กำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง 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 ได้ให้ความสำคัญ การทัศนศึกษาดูงาน เพราะจะได้นำเอาความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปดูงานซึ่งเทศบาลตำบลคำอาฮวนได้กำหนดเป็นหลักสูตรการทัศนศึกษาดูงาน

การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติหรือสายงานที่เป็นสายผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลคำอาฮวน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระหว่างระดับปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ดังนี้

๑) การฝึกอบรมที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายปฏิบัติการพัฒนาให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้กับการปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

๒.) การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติเทศบาลตำบลคำอาฮวนให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงานเฉพาะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ ซึ่งการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนาที่จะนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงาน นำมาปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ได้ดีขึ้นกว่าเดิม

๓.) การพัฒนาทักษะความชำนาญ แนวทางนี้เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเน้นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดความชำนาญดีขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลคำอาฮวน ก็มีความสามารถที่จะพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างยิ่ง

๔.) การส่งเสริมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำอาฮวน บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างดีขึ้น จะต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลคำอาฮวนจะมีความเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่างซึ่งในบางครั้งบุคลากรเทศบาลตำบลคำอาฮวน ยังไม่เข้าใจและทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

๕.) การนิเทศงาน เป็นอีกทางหนึ่งที่เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนในด้านความรู้ และรับการเสนอแนะแนวทาง เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นแก่องค์กรได้

๖.) การสับเปลี่ยนงาน เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสังกัด การเปลี่ยนงานในหน้าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดความชำนาญ และมีทักษะงานในด้านอื่น ๆ ที่ดีกว่าเดิม ซึ่งเป็นการรับรู้กับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	อบรมให้ความรู้และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ผู้บริหาร ,สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล , พนักงานจ้าง จำนวน ๙๐ ราย	✓	✓	✓	เทศบาลตำบลคำอาฮวน

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานเทศบาล	นักบริหารงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๔	หลักสูตรบุคลากร	บุคลากร จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๖	หลักสูตรนิติกร	นิติกร จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๗	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๘	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน	เจ้าพนักงานทะเบียน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๑	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๓	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๔	หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๕	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๖	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๗	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธา ๒ ราย	✓	✓	✓	
๑๘	หลักสูตร นายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	หลักสูตรนายกเทศมนตรี	นายกเทศมนตรี	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดมุกดาหาร
๒	หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี	รองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ ราย	✓			
		เลขานุการสภาเทศบาล ๑ ราย	✓			
๓	หลักสูตรเลขานุการสภาเทศบาล	เลขานุการนายกมนตรี ๑ ราย	✓			
๔	หลักสูตรเลขานุการนายกเทศมนตรี	ประธานสภา/รองประธานสภาเทศบาล	✓			
๕	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภาเทศบาล	จำนวน ๒ ราย		✓		
๖	หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๒ ราย		✓		

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพและศิลปะการ บริหาร	นายกเทศมนตรี /ปลัด/ผอ.กอง/หัวหน้าฝ่าย	✓	✓		สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร,สมาชิกสภา เทศบาล พนักงาน เทศบาล,พนักงานจ้าง ผู้นำหมู่บ้าน จำนวน ๑๐๐ ราย	✓	✓		
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย	✓	✓		
๔	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	บุคลากร จำนวน ๑ ราย				
๕	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	นายช่างโยธา จำนวน ๒ ราย	✓	✓		

๑. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหาร,สมาชิกสภาเทศบาล. และพนักงาน เทศบาล จำนวน ๘๗ ราย	✓	✓	✓	เทศบาลตำบลคำอาฮวน

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคำอาฮวน ให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลคำอาฮวนเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมดังนี้

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร พ.ศ. ๒๕๕๗

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมบัญญัติ

แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของเทศบาลตำบลคำอาฮวน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพื่อความเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป 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 และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้อง
รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่มเทสตีปัญญา 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 พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวดที่ ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักปลัดเทศบาลตำบลคำอาฮวนมีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวน หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวน หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณี que เห็นว่านายกเทศมนตรีตำบล

คำอาฮวนหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวน หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อ การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๖ ให้นายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวน แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
- (๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในเทศบาลตำบลคำอาฮวน ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลคำอาฮวนนั้น จำนวนสองคน
- (๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑)-(๓) ร่วมกันเสนอชื่อ และคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลคำอาฮวน เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องได้สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับ จังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรม เป็นที่สิ้นสุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่อง สำคัญหรือมีผลกระทบต่อในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้อื่น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทาง ปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม ให้นายกเทศมนตรีตำบลอำเภอฮวนเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๘ การดำเนินการตาม ข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรง หรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญ และ ระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๘ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริง ว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ ตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๘ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และ การดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะ ปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัย หรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือ ตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อน ชั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการ พัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้เทศบาลตำบลคำอาฮวนดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรม ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุง แก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการ แผ่นดินทราบต่อไป
