

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว



จัดทำโดย

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

คำนำ

เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล	๓๖

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและบุคลากรหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการ

/ปฏิบัติ...

ปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและขุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลคำเขื่อนแก้ว เป็นประธาน ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ รองปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองทุกกอง เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรจะมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จำคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้าน

การบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำให้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น คือ

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของ แต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบองค์การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการอะไร ในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งภายในเขตเทศบาลไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาน้ำท่วมขังภายในเทศบาล
- ๑.๕ ตลาดสดหลังเก่าชำรุดทรุดโทรมไม่สามารถใช้งานได้
- ๑.๖ ปัญหาการจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในเขตเทศบาล
 - ปัญหาการขาดความรู้ด้านการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่ม ขาดการส่งเสริมด้านอาชีพ
 - ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำไม่มีตลาดรองรับ

- ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง
 - ปัญหาการขาดแหล่งเงินทุนหมุนเวียน
- ๒.๒ ด้านเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการเกษตร
- ปัญหาขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเกษตร

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ปัญหาการบริหารด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง
- ๓.๕ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ
- ๓.๖ ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๔.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่
- ๔.๓ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๔.๔ ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาทางสาธารณสุขถูกบุกรุก
- ๕.๒ ปัญหาการจัดเก็บและทำลายขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๓ ปัญหาการระบายน้ำไม่สะดวก

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๖.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- ๖.๔ ปัญหาความสะอาดและการสุขาภิบาลในครัวเรือน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ขาดแหล่งความรู้และแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์
- ๗.๒ ประชาชนขาดการอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีอย่างจริงจัง

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล.ภายในเขตเทศบาล
- ๑.๒ ปรับปรุงซ่อมแซม ก่อสร้างและขยายผิวการจราจร
- ๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอ
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๕ ก่อสร้างระบบระบายน้ำให้เพียงพอ
- ๑.๖ ก่อสร้างตลาดสดให้เพียงพอ

๑.๗ ขยายระบบการให้บริการประปาให้เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ มีกอบรวมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ มีกอบรวมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๔ การป้องกันโรคไข้เลือดออกและโรคพิษสุนัข
- ๓.๕ การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้คนพิการและผู้ยากไร้

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๔.๒ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์ภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มองค์กรอื่นๆ
- ๔.๓ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๔.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๔.๕ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๖ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๗ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เพียงพอ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ประกาศเขตทางสาธารณะให้ชัดเจนเพื่อป้องกันการบุกรุก
- ๕.๒ มีกอบรวมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ พัฒนาระบบการจัดเก็บและทำลายขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ให้ทันสมัย
- ๕.๔ ก่อร่างระบบระบายน้ำให้เพียงพอ

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ให้ความรู้ด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๖.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๖.๓ ป้องกันโรคไข้เลือดออก
- ๖.๔ รักษาสะอาดและการสุขาภิบาลในครัวเรือน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ให้ความรู้และแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์
- ๗.๒ ให้ประชาชนอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีอย่างจริงจัง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาลocal ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลักดังกล่าว เทศบาล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบก
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลอำเภอ การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การสนับสนุนและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๑๐) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในอำเภอ

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาเทศบาล

(๕) การผังเมือง

(๖) จัดให้มีที่จอดรถ

(๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในอำเภอ

(๘) การควบคุมอาคาร

(๙) การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๑๐) การจัดให้มีการควบคุมการเลี้ยงสัตว์

ดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและประสานแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคล

อื่นหรือจากสหการ

(๕) การจัดตั้งและดูแลตลาด

(๖) สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

/๔) การ...

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและ อปท.อื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ อปท.อื่น

(๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

(๖) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหของเทศบาล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ ดังนั้นสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค บังคับภายในและบังคับภายนอกของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑.๑ สภาพภูมิศาสตร์ และสถานที่ตั้ง เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีสภาพพื้นที่สภาพดิน เป็นดินร่วนปนทราย จึงเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพทางการเกษตรกรรม คือ ทำนาปี ในช่วงฤดูฝน และฤดูแล้งทำสวนปลูกผักต่างๆ ทั้งทำการค้าขายและนอกจากนั้นยังเลี้ยงสัตว์ควบคู่ไปด้วย เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้วอยู่ห่างจากตัวเมืองประมาณ ๒๓ กิโลเมตร ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการเดินทางไปในตัวเมืองและไปขายผลผลิตทางการเกษตร

๑.๒ การรวมกลุ่มอาชีพ ประชาชนในเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มอาชีพต่างๆ พยายามที่จะทำให้กลุ่มของตนเอง เข้มแข็งขึ้นเพื่อยกระดับฐานะของสมาชิกให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

๑.๓ บุคลากรในการดำเนินงาน เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีบุคลากรในการดำเนินงานด้านต่างๆ เพียงพอต่อปริมาณ โดยมีนักบริหารงานเทศบาลมี ๒ คน สำนักปลัดมี ๒๔ คน กองคลังมี ๘ คน กองช่างมี ๑๑ คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมี ๑๖ คน และกองการศึกษา ๙ คน พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ ตามตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานอยู่ทุกปี เพื่อรองรับภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ความสามัคคี และความเอื้ออาทรของบุคคล ในท้องถิ่นเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ประชากรในชุมชนมีความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกัน เนื่องจากสังคมในชุมชนยังยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติหน้าที่มีมาแต่โบราณ การ คือนับถือผู้อาวุโส เชื่อฟังในคำบอกสอนของผู้อาวุโสในท้องถิ่น และยังช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องต่างๆ เช่น การร่วมมือกันทำความสะอาดถนนภายในหมู่บ้าน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

๒.๑ ประชาชนยากจน ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ส่วนใหญ่ยังมีรายได้ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ เนื่องจากหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยวเสร็จสิ้นประชากรจะว่างงาน ประกอบกับราคาของผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ แรงงานส่วนหนึ่งจึงเข้าไปทำงานในกรุงเทพฯ และเมื่อถึงฤดูกาลทำนา ก็จะกลับมาทำนา แรงงานที่อยู่หมู่บ้านจะไม่มีงานทำเป็นกิจจะลักษณะ ถ้ามีก็ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ และรับจ้างทั่วไปทำให้ไม่มีรายได้ที่แน่นอน ทำให้ประชาชนเป็นหนี้สิน เช่น กองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ หนี้นอกระบบ ฯลฯ

๒.๒ งบประมาณในการบริหารจัดการ แม้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จะมีรายได้จากการเก็บภาษี และเงินอุดหนุนจากรัฐบาล แต่ในการบริหารของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ยังตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่มีมาก ทำให้งบประมาณในการบริหารจัดการของเทศบาลไม่เพียงพอ

๒.๓ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานราชการ และการรับรู้ข่าวสารของประชาชนยังไม่เอื้ออำนวยต่อกัน ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจ ในการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนา และการขาดระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

๒.๔ การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ จากการพัฒนาที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้พัฒนาตามแนวทาง และนโยบายของรัฐมาตลอดแต่ในการติดต่อประสานงาน และการสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังล่าช้า ทำให้ประชาชนในพื้นที่ขาดความมั่นใจต่อการบริหารจัดการของรัฐ ทำให้ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา และให้ข้อมูลข่าวสารยังไม่เข้มแข็งพอขาด ความรู้ความเข้าใจ ข้อระเบียบ ข้อกฎหมาย

๒.๕ การเมืองท้องถิ่นและกลุ่มผลประโยชน์ จากการที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจให้สู่ท้องถิ่นทำให้มีนักการเมือง และกลุ่มผลประโยชน์ที่แสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง โดยอาศัยข้อระเบียบ ข้อกฎหมายของทางราชการเอื้อประโยชน์ ต่อพวกพ้องของตนเองให้มีการพัฒนากระจุกตัวอยู่ในบางพื้นที่ ขาดภาวะผู้นำ การบริหารจัดการที่ดี ยังมีการซื้อสิทธิ ขายเสียง

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. โอกาส (Opportunities)

๑.๑ นโยบายของรัฐบาล การดำเนินนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันได้มีนโยบายที่จะแก้ปัญหาความยากจนของประชาชนในประเทศ โดยได้ริเริ่มนโยบายต่างๆ ที่ผ่านมามีทำให้ประชาชนในระดับท้องถิ่นสามารถยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง การสมัครสมานสามัคคี และรัฐบาลยังสนับสนุนการประกอบอาชีพของชุมชน ในระดับต่างๆ การบริโภคสินค้าภายในประเทศและสินค้าของชุมชน ทำให้ประชาชนในตำบลสามารถที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพขึ้นขายในระดับจังหวัดและระดับประเทศได้

๑.๒ กระแสการปฏิรูประบบราชการและการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากนโยบายของรัฐบาลที่จะปฏิรูประบบราชการและการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ที่อยู่ตามกระทรวง ทบวง กรม ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีโอกาที่จะบริหารจัดการงบประมาณและการถ่ายโอนงานต่างๆ ให้แก่ท้องถิ่นได้เป็นผู้กำหนดและวางแผนแนวทางการพัฒนาความต้องการของท้องถิ่น

๑.๓ กระแสเศรษฐกิจพอเพียง หลังจากวิกฤติเศรษฐกิจ ปี ๒๕๔๐ ทำให้แรงงานในตัวเมืองได้กลับมาอยู่หมู่บ้านและชุมชนเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจ แรงงานที่อยู่ เมืองได้กลับมาประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ หากมีการส่งเสริมและให้ความรู้ จะทำให้แรงงานในกลุ่มนี้มีความเข้มแข็ง และสามารถจำทำให้ชุมชนเข้มแข็งได้ในอนาคต

๑.๕ ภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัว จากสภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัว จากสภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัวทำให้ประชาชนมีการใช้จ่ายในการบริโภคมากขึ้น ทำให้ราคาของผลิตภัณฑ์ ทางการผลิตเพิ่มขึ้น จากสภาวะเศรษฐกิจในจุดนี้ต่อไป จะทำให้เกษตรกรมีกำลังใจในการประกอบอาชีพ และการหาแหล่งเงินมาลงทุนพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ดียิ่งขึ้น

๒. อุปสรรค (Threats)

๒.๑ ภัยธรรมชาติ ได้แก่ ภัยแล้ง จึงเป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมของประชาชนในพื้นที่

๒.๒ การแข่งขันทางผลิตภัณฑ์ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเหมือนกับประชาชนในพื้นที่อื่นๆ แต่เมื่อผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดทำให้เกิดการแข่งขัน และถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง ทำให้ผลผลิตตกต่ำและรายได้ของประชาชน ไม่อยู่จุดคุ้มทุน กลุ่มอาชีพที่จัดตั้งในชุมชนเมื่อนำสินค้าที่ผลิตออกจำหน่าย จะเหมือนกับกลุ่มอื่นที่ผลิตอยู่ ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านราคาและตลาดควรมีการประกันราคาขั้นต่ำ

๒.๓ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน ถึงแม้ว่าประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จะมีกลุ่มอาชีพ และมีแหล่งเงินทุนในการดำเนินงานได้ง่ายแต่การเข้าถึงแหล่งเงินทุนลำบาก และเมื่อนำทุนมาดำเนินการ แล้วก็ทำให้ขาดทุน เพราะประชาชนยังขาดข้อมูลในการวางแผนงาน ต่อการตัดสินใจ เมื่อลงทุนแล้วจึงประสบภาวะขาดทุน ทำให้ประชาชนในพื้นที่เป็นหนี้สิน

๒.๔ ผลกระทบจากการค้าเสรี ถึงแม้ว่าการเปิดตลาดในระบบเสรีจะทำให้การค้าขายได้สะดวก แต่ในทางกลับกันเกษตรกรผู้ผลิตสินค้าทางการเกษตรได้รับผลกระทบอยู่อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเปิดตลาดการค้าเสรีทำให้เกิดการแข่งขันทางการผลิต และเกษตรกรในท้องถิ่นยังคงทำการผลิตแบบวิธีเก่าอยู่ทำให้ผลผลิตที่ออกมาไม่สามารถแข่งขันกับตลาดภายนอกได้และต้นทุนในการผลิตสูง ทำให้เกษตรกรขาดทุน

การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยภายใน

- ๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน
- ๒. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนนุ่ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- ๓. มีความซื่อสัตย์และอดทน
- ๔. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตาม

สถานการณ์

- ๕. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี

และปริญญาโท

- ๖. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
- ๗. กระบวนการคิดและการตัดสินใจในการทำงานน้อย และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT
- ๘. การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก

๙. ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง

๑๐. ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล

๑๑. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๑๒. บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน

๑๓. บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ

๑๔. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยภายนอก

๑. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลตำบลค่าเขื่อนแก้ว สามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น

๒. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม

๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

๔. ก.อบต.จังหวัดยโสธร เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น

๕. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอกหน่วยงานภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๖. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๗. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๘. ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่เทศบาลจะต้องดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การบำรุงรักษา ตลอดจนรักษาความสะอาดขยะมูลฝอยตามทางระบายน้ำ การกำจัดวัชพืช

๓. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต / ผลิตภัณฑ์ ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการเสริมสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม

๔. การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้แก่ การสนับสนุนเยาวชนให้เล่นกีฬา สนับสนุนชมรมผู้สูงอายุ จัดสรรสวัสดิการสงเคราะห์ด้านการศึกษาครอบครัวยากจนและผู้ด้อยโอกาส

๕. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

๖. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

- สงกรานต์
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ เทศกาลงานเข้าพรรษา เทศกาล
 ๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น
 ๓. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๔. การส่งเสริมการเกษตร
 ๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักและภารกิจรองบรรลุวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมาย เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานไว้แต่ละด้าน ดังนี้

๖.๑ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

“เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว เป็นเมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็งแหล่งความรู้คู่คุณธรรม คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจดีด้วยวิถีธรรมภิบาล”

๖.๒ พันธกิจ

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของเทศบาล
๒. ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๔. การเพิ่มศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และการพัฒนาที่ยั่งยืน
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีการศึกษาที่ดี และนำมาซึ่งเศรษฐกิจดี
๖. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรอินทรีย์ อนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่ดีและยั่งยืน
๘. ส่งเสริม และอนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
๙. ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ชุมชน องค์กรสตรี เยาวชน

๖.๓ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง
 - ๑.๑ การพัฒนาการคมนาคมและขนส่ง
 - ๑.๒ การพัฒนาการสาธารณูปโภค
 - ๑.๓ การพัฒนาการผังเมืองและควบคุมอาคาร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรมและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก
 - ๒.๑ การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ
 - ๒.๒ การพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
 - ๒.๓ การพัฒนาการจัดการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา
 - ๒.๔ การพัฒนาการสาธารณสุข
 - ๒.๕ การพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 - ๒.๖ การพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ

- ๒.๗ การพัฒนาการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๘ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระบวนการประชาคมในการพัฒนา
- ท้องถิ่น
- และทรัพย์สิน
- ๒.๙ แนวทางการพัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต
- ท้องถิ่น
- ๒.๑๐ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการลงทุน อุตสาหกรรมพาณิชยกรรมและการ
- ท่องเที่ยว
- ๒.๑๑ แนวทางการพัฒนาการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และ
- ประเพณีท้องถิ่น
- ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- ๓.๑ การพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า
- ๓.๒ การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- ๓.๓ การพัฒนาการจัดการที่สาธารณะประโยชน์
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๑ การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการบริหารจัดการที่ดี
- ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่น
- ๔.๓ การพัฒนาการส่งเสริมการให้บริการหน่วยงานภาครัฐ ประชาคมและองค์กรประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว กำหนดให้เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ ๑.สำนักปลัดเทศบาล ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ ๕.กองการศึกษา และ ๑ หน่วยงานตรวจสอบภายในโดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๐ อัตราแยกเป็น

- ๑. พนักงานเทศบาลสามัญ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา มีคนครอง ๑๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๖ อัตรา
- ๒. มีลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง
- ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง และ
- ๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๗ อัตรา อัตรา มีคนครอง ๓๓ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๔ อัตรา

แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว แต่เนื่องจากมีเทศบาลมีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ จึงทำให้การบริหารงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้ไม่สะดวกและคล่องตัว ยังขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะได้ครอบคลุมทุกด้านอันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นปัญหาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวม ควรมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความคล่องตัวและเหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่ของท้องถิ่นตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ตลอดจนการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะและค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบและเป็นปัญหาในการบริหารของท้องถิ่นอนาคต หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังจำนวนคนที่กำหนดในเทศบาลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับ	อพท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑.	ทต.คำเขื่อนแก้ว	๕	๔๕,๔๖๑,๒๐๐	๒๒	๒	๔๖	
๒.	ทต.ดงแคนใหญ่	๖	๔๙,๐๐๐,๐๐๐	๒๒	-	๑๕	
๓.	ทต.ฟ้าหยาด	๖	๕๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	๒	๓๐	
๔.	ทต.ลาดทอง	๖	๖๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๑	๑	๔๓	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.เทศบาล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว จะกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกอง/ฝ่าย ต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานทะเบียนราษฎร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ๑.๗ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๘ งานนิติการ ๑.๙ งานจัดทำงบประมาณ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานทะเบียนราษฎร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ๑.๗ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๘ งานนิติการ ๑.๙ งานจัดทำงบประมาณ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรมและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก ๑. การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ ๒. การพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๓. การพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๔. การพัฒนาการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๕. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระบวนการประชาคมในการพัฒนาท้องถิ่น ๕. แนวทางการพัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
		<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการ จัดการองค์ประกอบส่วน ท้องถิ่น</p> <p>๑. การพัฒนาองค์ประกอบส่วน ท้องถิ่นโดยการบริหารจัดการที่ดี ๒. การพัฒนาศักยภาพและ ประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่น ๓. การพัฒนาการส่งเสริมการ ให้บริการหน่วยงานภาครัฐ ประชาคมและองค์กรประชาชน</p>
<p>๒ กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒ กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานแผนที่ ภาษี และทะเบียน ทรัพย์สิน</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริม คุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรม และเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก</p> <p>๑. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการ ลงทุน อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสวนสาธารณะ ๓.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสวนสาธารณะ ๓.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง</p> <p>๑. การพัฒนาการคมนาคมและขนส่ง ๒. การพัฒนาการสาธารณูปโภค ๓. การพัฒนาการผังเมืองและควบคุม อาคาร</p>
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานธุรการ ๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ งานรักษาความสะอาด ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๔ งานสัตว์แพทย์</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานธุรการ ๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ งานรักษาความสะอาด ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๔ งานสัตว์แพทย์</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริม คุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรม และเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก</p> <p>๑. การพัฒนาการสาธารณสุข ๒. การพัฒนาการป้องกันและแก้ไข ปัญหาสาธารณสุข ๓. การพัฒนาการกีฬาและ นันทนาการ</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
		สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหาร จัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ๑.การพัฒนาการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ๒. การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่างๆ ๓. การพัฒนาการจัดการที่สาธารณะ ประโยชน์
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานบริหารการศึกษา ๕.๓ งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ๕.๔ งานการศึกษาปฐมวัย	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานบริหารการศึกษา ๕.๓ งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ๕.๔ งานการศึกษาปฐมวัย	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒, ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริม คุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรม และเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก ๑. การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ ๒. การพัฒนาการจัดการศึกษาและ ส่งเสริมการศึกษา ๓. แนวทางการพัฒนาการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และประเพณีท้องถิ่น
- หน่วยตรวจสอบภายใน	- หน่วยตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณของ เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปท./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก (เกษียณปี พ.ศ.๒๕๖๔)
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองคลัง (๐๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๓ ตำแหน่ง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๓ ตำแหน่ง
คนงานกวาดถนน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.คำเขื่อนแก้ว								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมฯ จัดสรร ตำแหน่งและอัตรา เงินเดือนให้
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๗๐	๗๐	๖๙	๖๙	-	-	-	

ที่	ส่วนหลังรายงาน	ระดับ ด้านหนึ่ง	จำนวน	จำนวนที่อยูปัจจุบัน		อัตราภาษีเงินได้			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินประเมิน (๓)	ในวงรวม ๓ ปีข้างหน้า			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
						จำนวน	เงินประเมิน (๒)	ปี ๒๕๖๖										
	ยอดรวม		๕๗	๓๐,๕๒๕,๘๘๐	๓๗,๐๐๐	๓	๒	๑	๒๗๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	
๓๓	พนักงานจ้าง	-	๓	๓๓๖,๐๐๐	-	๓	-	-	๕,๕๖๐	-	-	-	๓๓๖,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๕	พนักงานประจำสาย	-	๔	๓๗๖,๐๐๐	-	๔	-	-	-	-	-	-	๓๗๖,๐๐๐	๓๗๖,๐๐๐	๓๗๖,๐๐๐	๓๗๖,๐๐๐	๓๗๖,๐๐๐	
๓๖	คนงานกวาดถนน	-	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
ยอดรวมศึกษา (๒๕)																		
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๒๖,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	๓๓,๕๘๐	๓๓,๕๘๐	๓๓,๕๘๐	๓๓,๕๘๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	
๓๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	๓๓๕,๘๒๐	
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๒๒๕,๕๘๐	-	๑	-	-	๓๐,๕๖๐	๓๐,๕๖๐	๓๐,๕๖๐	๓๐,๕๖๐	๒๓๕,๘๒๐	๒๓๕,๘๒๐	๒๓๕,๘๒๐	๒๓๕,๘๒๐	๒๓๕,๘๒๐	
๔๐	พนักงานจ้าง	-	๑	๓๐๕,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	
๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๕,๘๒๐	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๕	๕๒๖,๐๐๐	-	๕	-	-	-	-	-	-	๕๒๖,๐๐๐	๕๒๖,๐๐๐	๕๒๖,๐๐๐	๕๒๖,๐๐๐	๕๒๖,๐๐๐	
(๕) รวม			๗๐	๕๓,๕๓๐,๕๘๐	๕๒๐,๐๐๐	๗๐	๐	๐	๓๓๕,๓๐๐	๓๓๕,๓๐๐	๓๓๕,๓๐๐	๓๓๕,๓๐๐	๕๓๕,๘๒๐	๕๓๕,๘๒๐	๕๓๕,๘๒๐	๕๓๕,๘๒๐	๕๓๕,๘๒๐	
(๖) ปริมาณการประเมินตนเองเพิ่มขึ้น																		
(๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘) คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๕๕,๕๓๐,๒๐๐ บาท)																		

หมายเหตุ

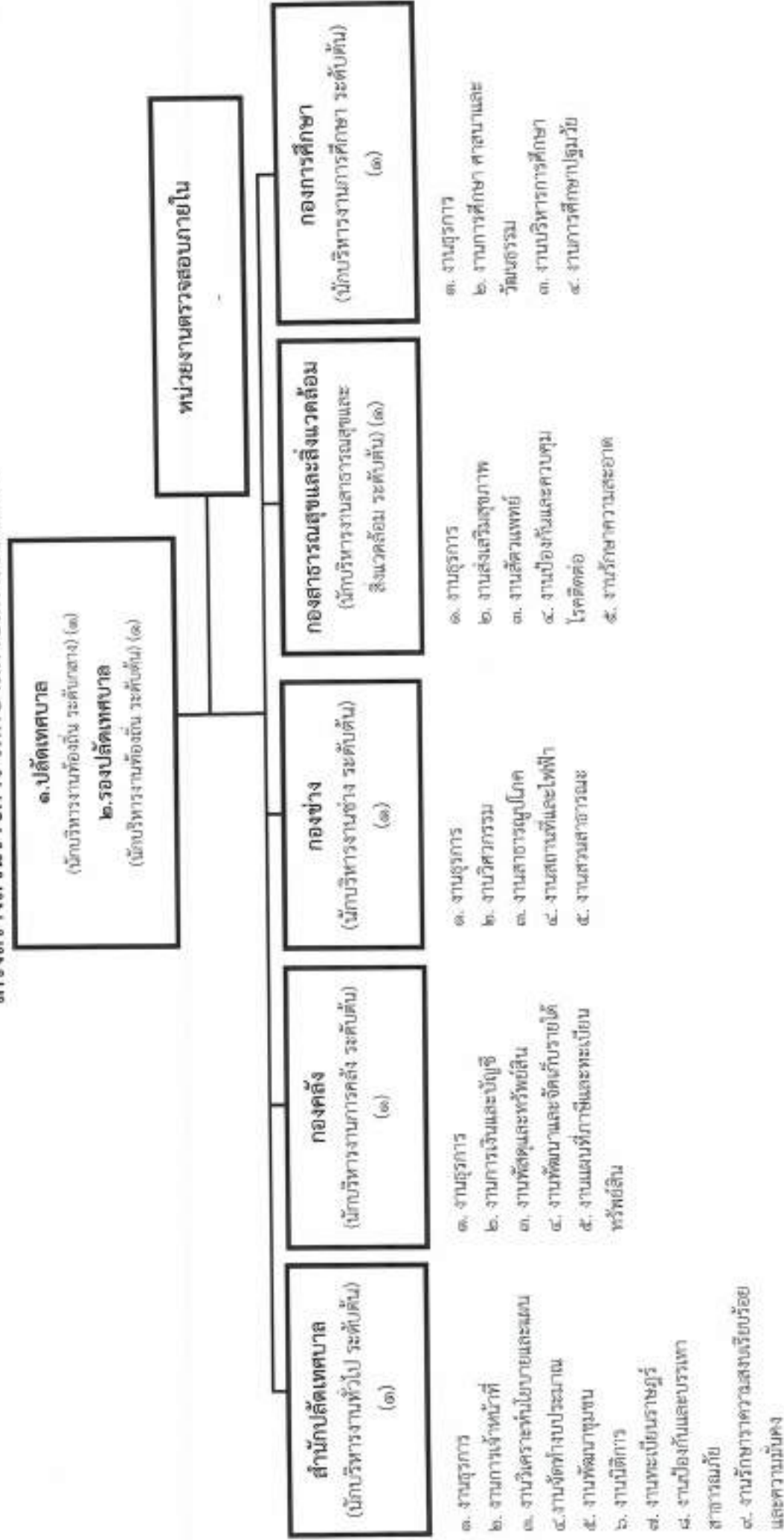
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นเงิน
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นเงิน
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นเงิน

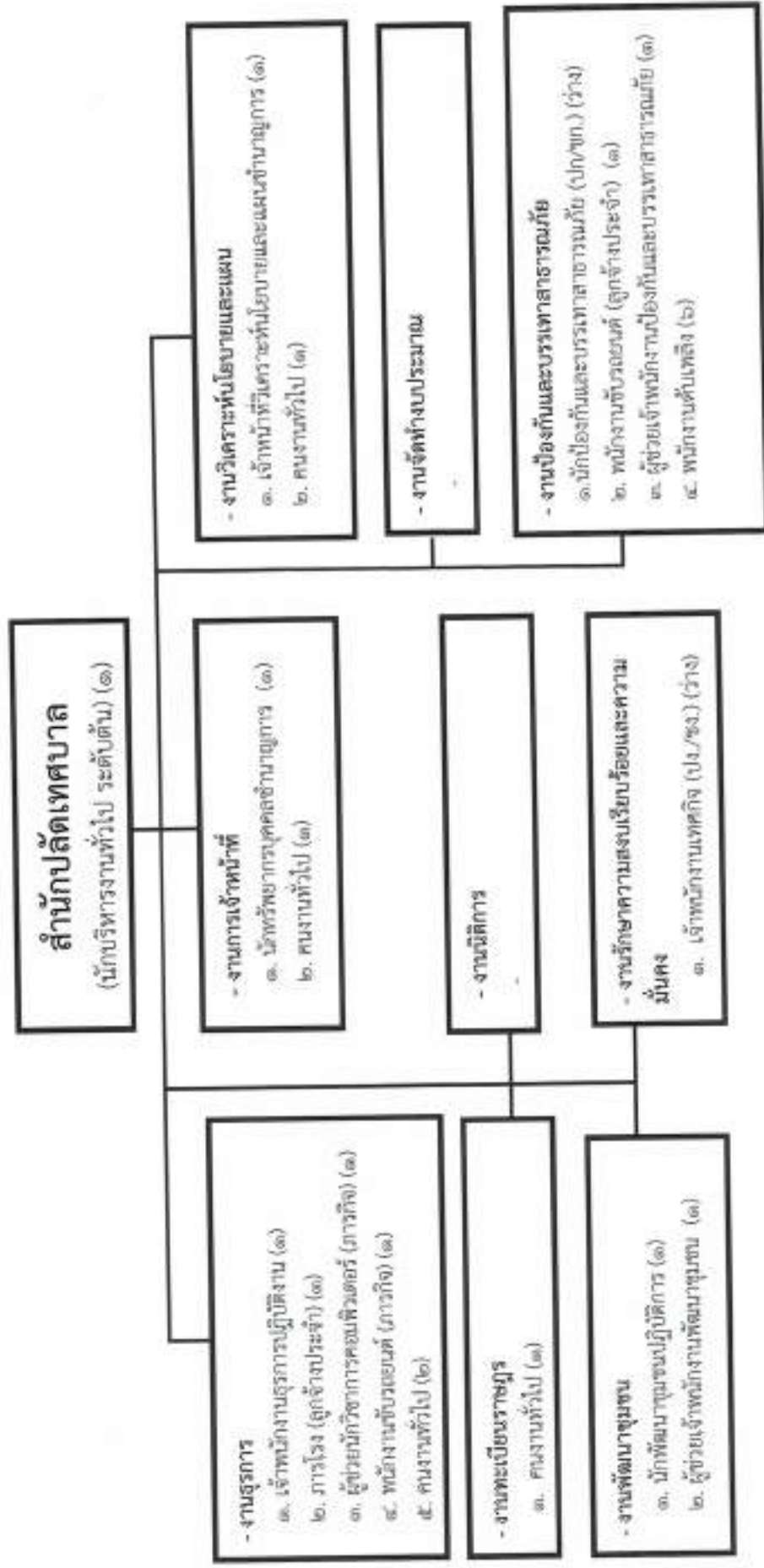
๕๕,๕๓๐,๒๐๐ บาท
 ๕๗,๕๐๘,๓๓๕.๕๐ บาท
 ๕๐,๕๓๕,๓๓๕.๕๕ บาท

ปริมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของหลักบัญชี งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
 ปริมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของหลักบัญชี งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

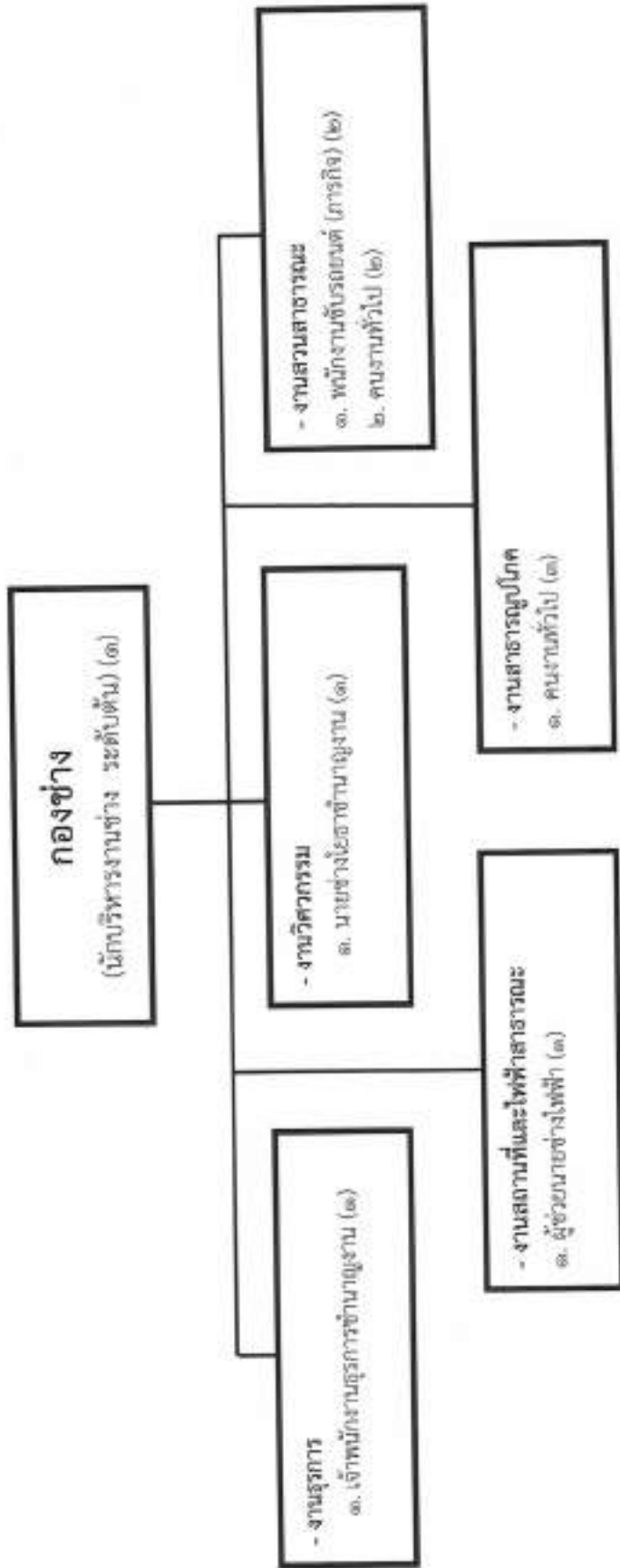
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

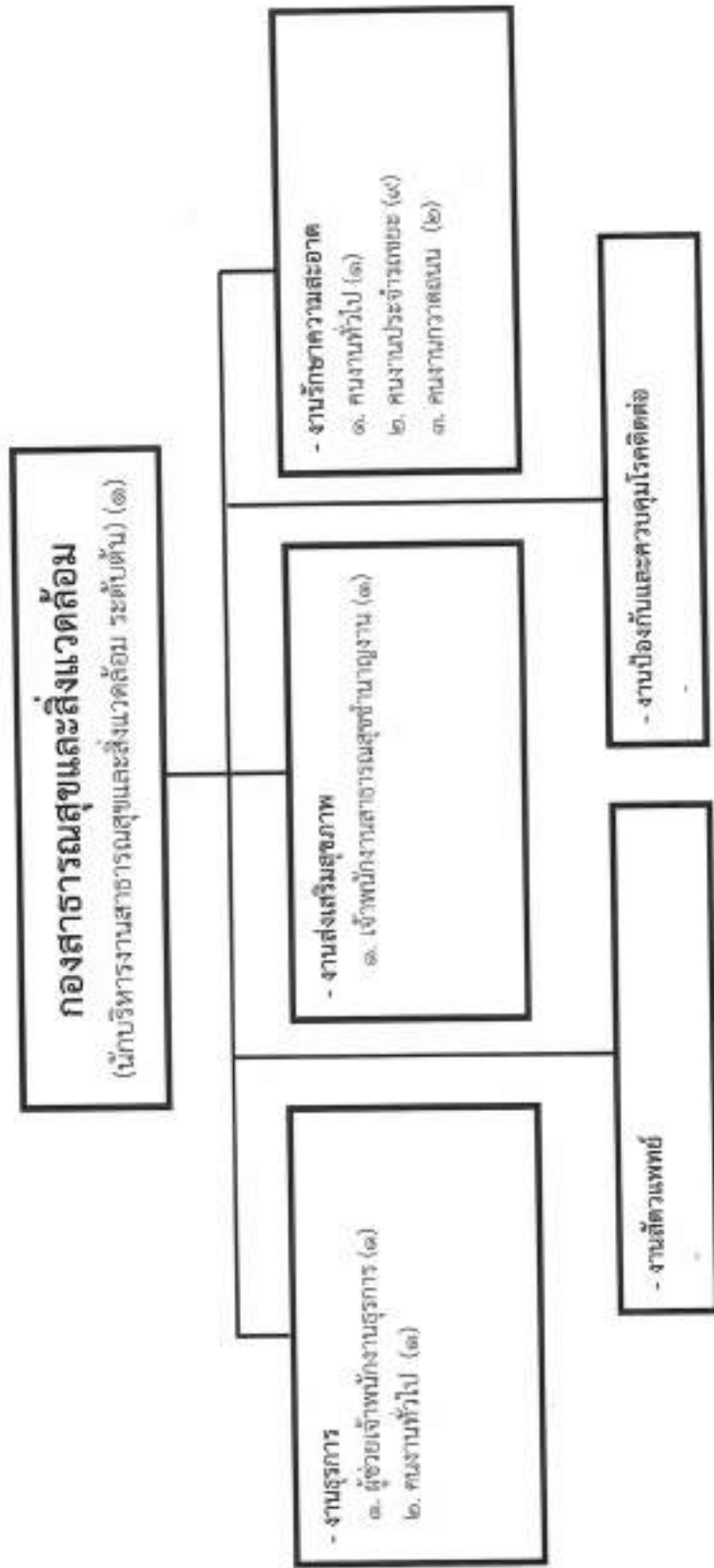




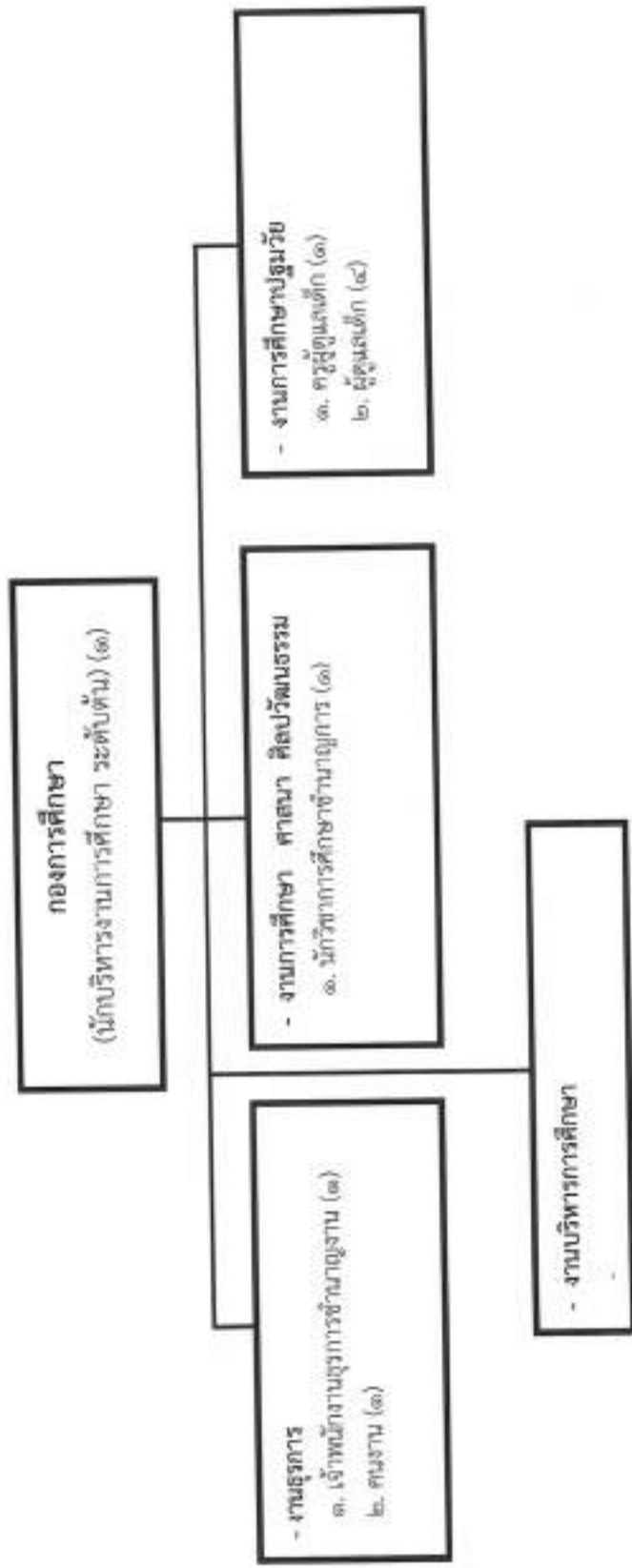
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ความรู้	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ					
๓	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๒	๑	๑	๒๔	



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ	อาวุโส					
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	๒	๕	๑๑



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ งาน	อาวุโส					
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๑๓๓	๑๖



ระดับ	จำนวนการเพิ่มขึ้น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส						
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๕	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำตั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้นๆ	
๓	ว่าง	-	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๓๕๖,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๘๕,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒๐)	๕๘๕,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒๐)	๓๕๘,๐๐๐
๒	ว่าง	-	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๒๖๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒๐)	๕๒๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒๐)	๒๖๗,๕๐๐
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)												
๓	นางสาวสรวิทย์ สิงห์สุข	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๕๘,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐x๑๒๐)	๕๒๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒๐)	๕๒๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒๐)	๕๒๖,๐๐๐
๔	นายเอกธนา ร้อยศรี	บ.บ. (ธุรกิจศึกษา)	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักพัฒนากิจการบุคคล	ชำนาญการ	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักพัฒนากิจการบุคคล	ชำนาญการ	๓๖๗,๕๐๐ (๓๐,๖๒๕x๑๒๐)	๐	๐	๓๖๗,๕๐๐
๕	นายคมกริช จิตจันทร์	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๓๓๓,๖๐๐ (๒๗,๘๐๐x๑๒๐)	๐	๐	๓๓๓,๖๐๐
๖	ว่าง	-	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๕๒๖,๓๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๕๒๖,๓๐๐
๗	นางสาวกัญญาพัทธ์ พิรัมย์ภม	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๒๖,๓๐๐ (๓๔,๖๘๓x๑๒๐)	๐	๐	๕๒๖,๓๐๐
๘	นางสาวอริมาศ บุญเฉลียว	บ.ร.บ. (การตลาด)	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๐๗,๕๐๐ (๑๗,๒๙๑x๑๒๐)	๐	๐	๒๐๗,๕๐๐
๙	ว่าง	-	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.บ./ท.ร.	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.บ./ท.ร.	๒๒๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ												
๑๐	นายสุบุญ จักโรไชย	ประณตศึกษาวชิรที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๑๐,๐๐๐ (๒๓,๓๓๓x๑๒๐)	๐	๐	๒๑๐,๐๐๐ ว่างให้ทุนเด็ก
๑๑	นายสมบัติ เจริญดี	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๒๐๗,๕๐๐ (๒๖,๖๖๖x๑๒๐)	๐	๐	๒๐๗,๕๐๐ ว่างให้ทุนเด็ก

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินพิเศษอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นายพรพงษ์ ภิรมย์รัตน์	ว.บ.(บริหารงานคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์	-	๒๑๖๓,๒๒๐ (๒๐,๓๓๐x๑๒)	๐	๐	๒๑๖๓,๒๒๐	
๑๓	นางสาวฉัตร สิงคบุตร	ว.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสืบสวนสอบสวน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสืบสวนสอบสวน	-	๑๔๔๗,๕๐๐ (๑๒,๕๕๐x๑๒๐)	๐	๐	๑๔๔๗,๕๐๐	
๑๔	นายณรงค์ฤทธิ์ บัวเพชร	ป.ส.กึ่งช่าง โสภ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๓๒,๒๕๐ (๑๓,๕๕๐x๑๒)	๐	๐	๑๓๓๒,๒๕๐	
๑๕	นายบุญ รัชพงษ์พันธ์	ทักษิณ ๕ จี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๗๕,๒๖๐ (๑๔,๕๒๐x๑๒)	๐	๐	๑๓๗๕,๒๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๖	นายสมชัย รุ่งเรือง	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๖๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๖๕,๐๐๐	
๑๗	นายอุทัย ไชยนา	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๖๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๖๕,๐๐๐	
๑๘	นายจักรกริช จักรสาร	ว.บ. (วิทยาศาสตร์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๖๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๖๕,๐๐๐	
๑๙	นายสุวิทย์ ผลิต้อ	ว.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๖๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๖๕,๐๐๐	
๒๐	นายนิรุตต์ สงศรี	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๖๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๖๕,๐๐๐	
๒๑	นายวีโรจน์ วรรณเทวี	ป.ส.(เทคนิคยานยนต์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๖๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๖๕,๐๐๐	
๒๒	นางนงนพาศ จินกลาง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๖๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๖๕,๐๐๐	
๒๓	นางสาวอุภาวดี สาลี	ป.ส. (คอมพิวเตอร์ฯ)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๖๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๖๕,๐๐๐	
๒๔	นางสาวอัญญาภัทร์ นามกับ	ว.บ. (การเมืองการปกครอง)	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๖๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๖๕,๐๐๐	
๒๕	นายรณชัย คงสุข	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๖๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๖๕,๐๐๐	
๒๖	นายสมภากร หินพลกรัง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๖๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๖๕,๐๐๐	
กมลสิ่ง (๑๔)												
๒๗	นางพัชรี ชื่นบาน	บ.บ.บริหารธุรกิจ	๕๕-๒-๐๔-๒๕๐๖-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๕-๒-๐๔-๒๕๐๖-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๓๖๗,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒๐)	๕๕,๐๐๐	๓๓๖๗,๕๐๐	๕๕๓๒,๕๐๐
๒๘	นางสาวปัทมา วงษ์สุวรรณ	บ.บ.(บัญชี)	๕๕-๒-๐๔-๒๕๐๖-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๕๕-๒-๐๔-๒๕๐๖-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๓๐๓๓,๒๕๐ (๒๙,๕๕๐x๑๒๐)	๐	๓๐๓๓,๒๕๐	๓๐๓๓,๒๕๐
๒๙	นายคณนท วัฒนศักดิ์	ป.ส.การบัญชี	๕๕-๒-๐๔-๒๕๐๖-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๕๕-๒-๐๔-๒๕๐๖-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๓๓๖๗,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒๐)	๐	๓๓๖๗,๕๐๐	๓๓๖๗,๕๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าสมทบ/เงินชดเชย
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)											
๔๖	นางสาวพวงดา ราชษา	พ.บ.(พยาบาลศาสตร์)	๔๕-๒-๐๖-๒๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ผู้ชำนาญการพิเศษระดับ ๒)	ต้น	๔๕-๒-๐๖-๒๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ผู้ชำนาญการพิเศษระดับ ๒)	ต้น	๔๐๗,๒๒๐ (๓๘,๕๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๖๓,๒๒๐
๔๗	ว่าง	-	๔๕-๒-๐๖-๔๐๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๖/ขง.	๔๕-๒-๐๖-๔๐๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ค่าฐานเงินเดือน)	ป.๖/ขง.	๑๓๗,๐๐๐	๐	๑๓๗,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๘	นางสาวเพียงใจ ช่างบุญคำ	สมทบชนิดสังกะสี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรภาพ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรภาพ	-	๑๓๗,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๑๓๗,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๙	นางสาวรุณี สิมงันต์	ป.๖ (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายภาณุวัฒน์ ชากิตี	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายจิต บึงทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นายภาณุวงศ์ สิงห์ครุฑ	ป.๖ (การตลาด)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายชวง สีอ่อน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายสุรเดช สีอ่อน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายเชาว์ชัย หนองขนอม	ม.๓.๕	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นายจรูญศักดิ์ พิมพ์งาม	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นางสาวพินดา เพ็ชรดี	ศ.บ.การพัฒนาระบบ	-	คนงานกวาดถนน	-	-	คนงานกวาดถนน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายวิยะเดช สอนะเงิน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานกวาดถนน	-	-	คนงานกวาดถนน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา (๑๘)											
๖๒	นางสาวพนมมาลี เวชกามา	ศ.บ.การบริหารการศึกษา	๔๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้ชำนาญการการศึกษา)	ต้น	๔๕-๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้ชำนาญการการศึกษา)	ต้น	๓๕๖,๕๐๐ (๒๘,๕๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๑๒,๕๐๐
๖๓	นางสาวปริยทิพย์ สุนทร	ศ.บ.(ทะเบียน)	๔๕-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๔๕-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๓๖,๒๒๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๐	๓๓๖,๒๒๐
๖๔	นางสาวพิริมาภรณ์ ชื่นสา	ศ.บ.การพัฒนาระบบ	๔๕-๒-๐๕-๔๐๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุรภาพ	ชำนาญการ	๔๕-๒-๐๕-๔๐๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุรภาพ	ชำนาญการ	๒๖๗,๕๕๐ (๒๒,๒๙๖x๑๒)	๐	๒๖๗,๕๕๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรณบัตรเก่าดั้งเดิม			กรณบัตรเก่าสิ่งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๖๕	นางสาวสุวิภา วัฒนสิงห์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๓๐๘,๐๐๐	๐	๓๐๘,๐๐๐
๖๖	นายณัฐวิทย์ บุษิ	ค.บ.(การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๓๕-๒-๐๔-๒๒๒๘-๔๐๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๕-๒-๐๔-๒๒๒๘-๔๐๐	ครูผู้ดูแลเด็ก		กมาซึ่งตราตำแหน่งและยึดตราเงินเดือน	๐	๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๖๗	นางสาวรัชชรินทร์ รุ่งเรือง	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		๓๐๘,๐๐๐	๐	๓๐๘,๐๐๐
๖๘	นายวิฑริกรณ์ ร่วมสุข	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		๓๐๘,๐๐๐	๐	๓๐๘,๐๐๐
๖๙	นายจตุรดา จักรสาร	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		๓๐๘,๐๐๐	๐	๓๐๘,๐๐๐
๗๐	นางสาวดาราราม สุขแข็ง	พ.บ. (วิทยาระดับประถมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		๓๐๘,๐๐๐	๐	๓๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ตระหนักถึงการพัฒนาระบบนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการเอง โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลได้กำหนดไว้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลได้กำหนดไว้ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันส่งผลให้ส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติฐานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
