

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๕)  
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.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

.....

## ๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มี

/ประสิทธิ์...



ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

### 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.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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 เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำให้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบอัตรากำลังวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการอะไร ในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง 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

















**๑.๔ ภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัว** จากสภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัว จากสภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัวทำให้ประชาชนมีการใช้จ่ายในการบริโภคมากขึ้น ทำให้ราคาของผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเพิ่มขึ้น จากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันต่อไป 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 และมีแหล่งเงินในการดำเนินงานได้ง่ายแต่การเข้าถึงแหล่งเงินลงทุนลำบาก และเมื่อนำทุนมาดำเนินการ แล้วก็ทำให้ขาดทุน เพราะประชาชนยังขาดข้อมูลในการวางแผนงาน ต่อการตัดสินใจ เมื่อลงทุนแล้วจึงประสบภาวะขาดทุน ทำให้ประชาชนในพื้นที่เป็นหนี้สิน

**๒.๔ ผลกระทบจากการค้าเสรี** ถึงแม้ว่าการเปิดตลาดในระบบเสรีจะทำให้การค้าขายได้สะดวก แต่ในทางกลับกันเกษตรกรผู้ผลิตสินค้าทางการเกษตรได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเปิดตลาดการค้าเสรีทำให้เกิดการแข่งขันทางการผลิต และเกษตรกรในท้องถิ่นยังคงทำการผลิตแบบวิธีเก่าอยู่ทำให้ผลผลิตที่ออกมาไม่สามารถแข่งขันกับตลาดภายนอกได้และต้นทุนในการผลิตสูง ทำให้เกษตรกรขาดทุน

**การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว**

เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

### **ปัจจัยภายใน**

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน

๒. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

๓. มีความขยันและอดทน

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 เป็นโอกาสให้เทศบาลตำบลค่าเช่าแพง 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. ภารกิจหลักและภารกิจรอง 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

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ เทศกาลงานเข้าพรรษา เทศกาลสงกรานต์
๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น
๓. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การส่งเสริมการเกษตร
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักและภารกิจรองบรรลุวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมาย เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานไว้แต่ละด้าน ดังนี้

#### **๖.๑ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว**

*“เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว เป็นเมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็งแหล่งความรู้คู่คุณธรรม คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจดีด้วยวิถีธรรมาภิบาล”*

#### **๖.๒ พันธกิจ**

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของเทศบาล
๒. ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. พัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค และสาธารณสุขการให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
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 การพัฒนาการสาธารณสุขปโภค
  - 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
- ๒.๙ แนวทางการพัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต
- และทรัพย์สิน
- 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 อัตรา แยกเป็น

๑. พนักงานเทศบาลสามัญ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา มีคนครอง ๑๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๖ อัตรา
๒. มีลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ 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...



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.ตาดทอง	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 ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกอง/ฝ่าย ต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริม คุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรม และเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานทะเบียนราษฎร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและ ความมั่นคง ๑.๗ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๘ งานนิติการ ๑.๙ งานจัดทำงบประมาณ	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานทะเบียนราษฎร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและ ความมั่นคง ๑.๗ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๘ งานนิติการ ๑.๙ งานจัดทำงบประมาณ	๑. การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ ๒. การพัฒนางานสวัสดิการสังคมและ สังคมสงเคราะห์ ๓. การพัฒนาการป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติด ๔. การพัฒนาการส่งเสริมเศรษฐกิจ ฐานรากตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ๕. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริม การมีส่วนร่วมและกระบวนการ ประชาคมในการพัฒนาท้องถิ่น ๕.แนวทางการพัฒนาการรักษาความ สงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
		<p><b>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔.</b> ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๑. การพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการบริหารจัดการที่ดี ๒.การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่น ๓. การพัฒนาการส่งเสริมการให้บริการหน่วยงานภาครัฐ ประชาคมและองค์กรประชาชน</p>
<p><b>๒ กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p><b>๒ กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p><b>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒.</b> ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรมและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก</p> <p>๑.แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการลงทุน อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว</p>
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสวนสาธารณะ ๓.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสวนสาธารณะ ๓.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p><b>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง</p> <p>๑. การพัฒนาการคมนาคมและขนส่ง ๒. การพัฒนาการสาธารณูปโภค ๓. การพัฒนาการผังเมืองและควบคุมอาคาร</p>
<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ งานธุรการ ๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ งานรักษาความสะอาด ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๔ งานสัตว์แพทย์</p>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ งานธุรการ ๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ งานรักษาความสะอาด ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๔ งานสัตว์แพทย์</p>	<p><b>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒.</b> ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรมและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก</p> <p>๑. การพัฒนาการสาธารณสุข ๒. การพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๓. การพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ</p>



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
		<b>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ๑. การพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ๒. การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ๓. การพัฒนาการจัดการที่สาธารณะประโยชน์
<b>๕. กองการศึกษา</b> ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานบริหารการศึกษา ๕.๓ งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ๕.๔ งานการศึกษาปฐมวัย	<b>๕. กองการศึกษา</b> ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานบริหารการศึกษา ๕.๓ งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ๕.๔ งานการศึกษาปฐมวัย	<b>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒.</b> ยุทธศาสตร์พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรมและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก ๑. การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ ๒. การพัฒนาการจัดการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา ๓. แนวทางการพัฒนาการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และประเพณีท้องถิ่น
	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

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

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทคนิค (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานดับเพลิง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๒)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
คนงานกวาดถนน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.คำเขื่อนแก้ว</b>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กรมฯ อุดหนุน อัตราเงินเดือน)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๖๙</b>	<b>๗๐</b>	<b>๗๒</b>	<b>๗๒</b>	<b>+๑</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่งสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำ นวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องได้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตราการเพิ่มขึ้น		อัตราค่าจ้างเดิม (ก)	ค่าใช้จ่ายรวม (จ)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เพิ่ม/ลด		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๑	๕,๑๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๒๐,๗๖๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๑	๔,๐๑๑,๙๔๐	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม
๓	<b>สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)</b> หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓,๘๘๙,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๔,๑๖,๖๖๐	-	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๑๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓,๖๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๑๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓,๓๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๗๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๓,๕๕๙,๓๒๐	-	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๘	นิติกร	ป.ก./ชก.	๑	๓,๕๕๙,๓๒๐	-	๑	๑	+๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม
๙	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.ง./ชก.	๑	๒,๒๗๙,๙๐๐	-	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๒,๐๗๒,๒๔๐	-	๑	๑	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๑	<b>ลูกจ้างประจำ</b> ภาารโรง	-	๑	๒,๐๓,๕๒๐	-	๑	๑	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๒	<b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	๒,๓๓๓,๗๒๐	-	๑	๑	-	๙,๘๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑,๘๙๙,๔๐๐	-	๑	๑	-	๖,๐๐๐	๖,๒๒๐	๖,๔๔๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑,๕๓๓,๒๘๐	-	๑	๑	-	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑,๓๓๙,๑๖๐	-	๑	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๒	๖,๘๘๘,๐๐๐	-	๒	๒	-	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	คณาน	-	๕	๕,๕๐๐,๐๐๐	-	๕	๕	-	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>ยอดยกไป</b>		<b>๒๒</b>	<b>๕,๗๕๙,๘๘๐</b>	<b>๒,๕๒๐,๐๐๐</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๒</b>	<b>-</b>	<b>๑๕๘,๕๒๐</b>	<b>๑๖๒,๖๖๐</b>	<b>๑๖๖,๘๐๐</b>	<b>๕,๗๙๐,๐๖๐</b>	<b>๖,๒๕๖,๐๘๐</b>	<b>๖,๕๒๖,๙๗๐</b>	<b>๒๓๗,๕๘๐</b>



ที่	ตำแหน่งสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนต่อชั่วโมง ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตราการจ้างคน เพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	
	<b>ยอดยกมา</b>		<b>๒๒</b>	<b>๕,๗๔๔,๘๘๐</b>	<b>๒,๕๒๒,๐๐๐</b>	<b>๒๒๖</b>	<b>-</b>	<b>๒๕๖๔</b>	<b>๒๕๖๕</b>	<b>๒๕๖๖</b>	<b>๕,๗๔๔,๘๘๐</b>	<b>๖,๒๒๖,๐๕๐</b>	<b>๖,๕๖๖,๙๗๐</b>		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๘๘,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๗๖,๔๐๐	๔๕๘,๒๖๐	๔๙๐,๒๕๐	๓๒,๕๕๐	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๔๓,๓๒๐	๓๗๖,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	วางเดิม	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	-	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๗๖,๙๐๐	๒๙๑,๓๒๐	๓๐๗,๐๖๐	วางเดิม	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	-	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๗๖,๙๐๐	๒๙๑,๓๒๐	๓๐๗,๐๖๐	วางเดิม	
๒๒	<b>พนักงานจ้าง</b>		๐	๓๓๘,๐๐๐	-	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๐	๓๓๘,๐๐๐	๓๗๑,๕๒๐	๔๐๖,๐๐๐	วางเดิม
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คนงาน	-	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๓	๑๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	วางเดิม กรณีพิเศษ
๒๔	<b>กองช่าง (๑๕)</b>		๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๕๐๖,๕๒๐	๕๕๑,๕๒๐	๕๙๖,๕๒๐	๕๒,๒๑๐	
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๙๑,๒๘๐	๓๒๖,๒๘๐	๓๖๑,๒๘๐	๒๕,๑๙๐	
๒๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๒๕๔,๒๘๐	-	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๔๓,๒๘๐	๒๗๘,๒๘๐	๓๑๓,๒๘๐	๒๑,๑๙๐	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๒๕๔,๒๘๐	-	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๔๓,๒๘๐	๒๗๘,๒๘๐	๓๑๓,๒๘๐	๒๑,๑๙๐	
๒๘	<b>พนักงานจ้าง</b>		๑	๓๕๕,๒๖๐	-	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๐	๓๕๕,๒๖๐	๓๙๐,๒๖๐	๔๒๕,๒๖๐	๓๒,๙๑๐
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๓๓๘,๐๐๐	-	๑	๑๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	๓๓๘,๐๐๐	๓๓๘,๐๐๐	๓๓๘,๐๐๐	วางเดิม
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๓๘๐,๙๖๐	-	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	๓๘๐,๙๖๐	๓๘๐,๙๖๐	๓๘๐,๙๖๐	วางเดิม
๓๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๓๘๑,๕๖๐	-	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	๓๘๑,๕๖๐	๓๘๑,๕๖๐	๓๘๑,๕๖๐	วางเดิม
๓๒	พนักงานทั่วไป	-	๕	๕๔๐,๐๐๐	-	๕	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	วางเดิม
๓๓	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>		๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๔๐๙,๓๒๐	๔๕๓,๓๒๐	๔๙๘,๓๒๐	๓๕,๑๑๐	
๓๔	ผู้อำนวยการสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๒๘๗,๙๐๐	-	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๗๖,๙๐๐	๓๑๑,๓๒๐	๓๒๖,๓๒๐	๓๖,๑๑๐	
๓๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๒๘๗,๙๐๐	-	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๗๖,๙๐๐	๒๙๑,๓๒๐	๓๐๗,๐๖๐	วางเดิม	

ที่	ตำแหน่งสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้ในระหว่างระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (ก)		ค่าใช้จ่ยรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน		จำนวน
	ยอดยกมา		๔๙	๑๐,๖๒๑,๓๘๐	๓๗๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๔	๒๕๖๔	๒๕๖๔	๑๐,๗๘๘,๐๔๐	๒๕๖๔	๒๕๖๔	๒๕๖๔	
๓๔	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๑,๘๖๖,๓๙๐
๓๕	พนักงาน คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑,๘๖๖,๓๙๐
๓๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๙	๙๗๒,๐๐๐	-	๙	๙	-	-	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๗	คนงานกวาดถนน	-	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๘	กองการศึกษา (๑๘)	ต้น	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๓๕๖,๐๔๐	๓๕๖,๐๔๐	๓๕๖,๐๔๐	๓๕๖,๐๔๐	๒,๘๕๖
๓๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ปก.	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	-	๑๒,๙๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๒,๘๕๖
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๒๖๔,๔๘๐	-	๑	๑	-	๑๐,๕๖๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๗๕,๐๔๐	๒,๘๕๖
๔๑	พนักงานจ้าง คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ลำเค็ญแก้ว	คศ.๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	ครู พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก	-	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๔	หน่วยตรวจรถลอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	+๑	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๙,๐๐๐
(๕)	รวม		๒๒	๑๓,๘๙๕,๒๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๒๙	๒๙	๑	๓๕๑,๐๖๐	๑๔,๖๖๖,๕๖๐	๑๔,๖๖๖,๕๖๐	๑๔,๖๖๖,๕๖๐	๑๔,๖๖๖,๕๖๐	๑๔,๖๖๖,๕๖๐
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ ๑๕													
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๔๕,๕๓๓,๒๐๐ บาท)													

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๔๕,๕๓๓,๒๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๔๗,๘๐๘,๓๗๙.๕๐ บาท

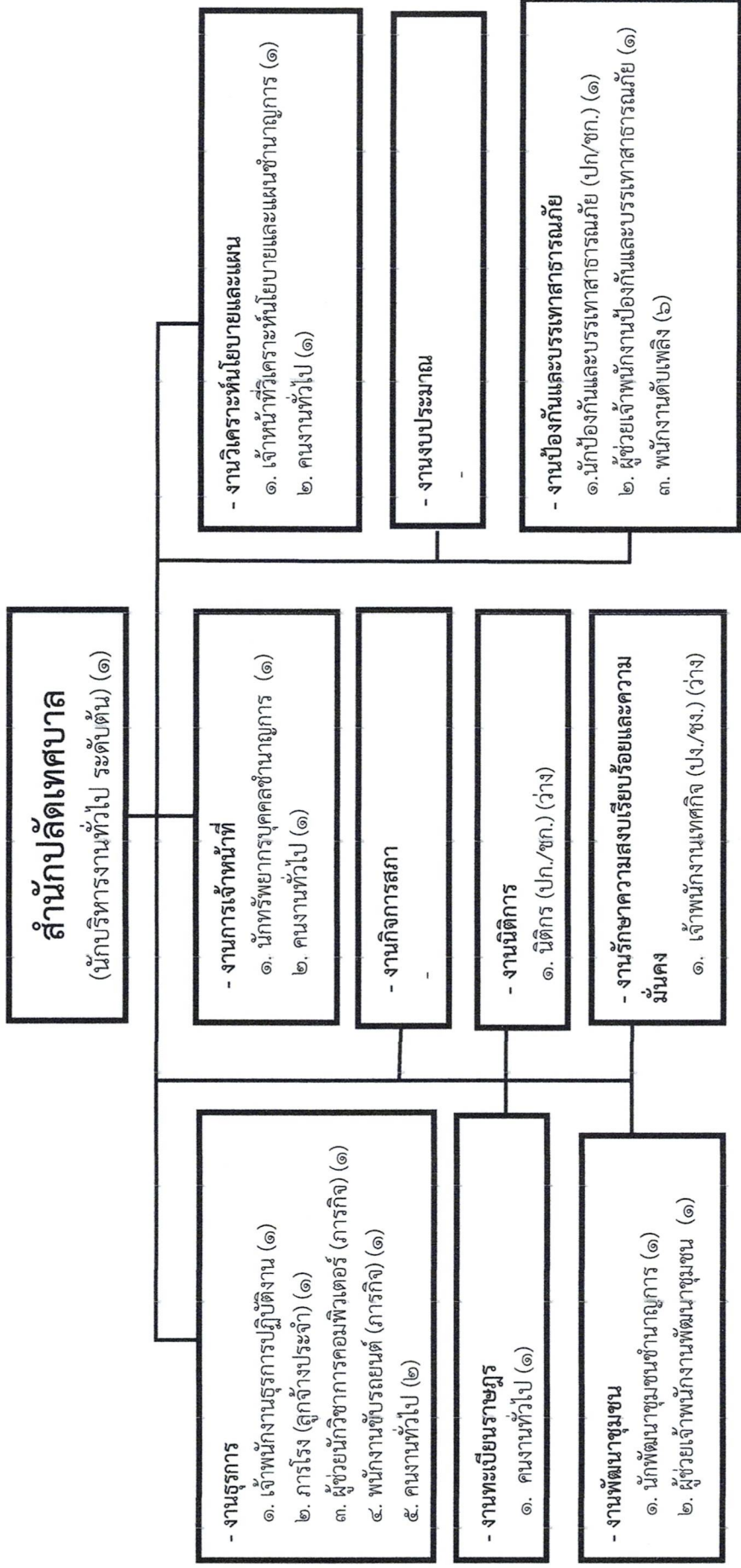
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๕๐,๑๙๘,๗๙๘.๔๘ บาท

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของเทศบาลเมือง ๕

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของเทศบาลเมือง ๕

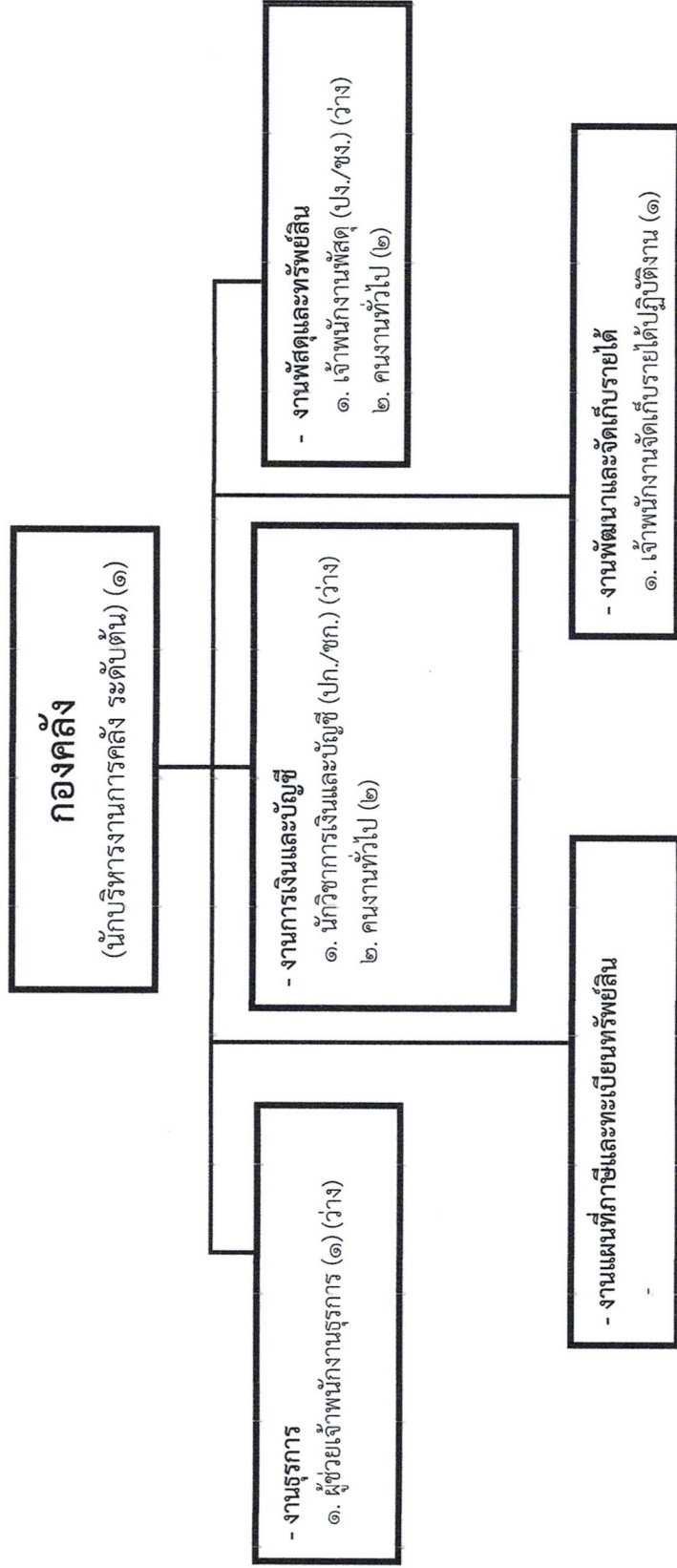


## โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญ					
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	๒	๑	๓	๑	๑๑	๒๔

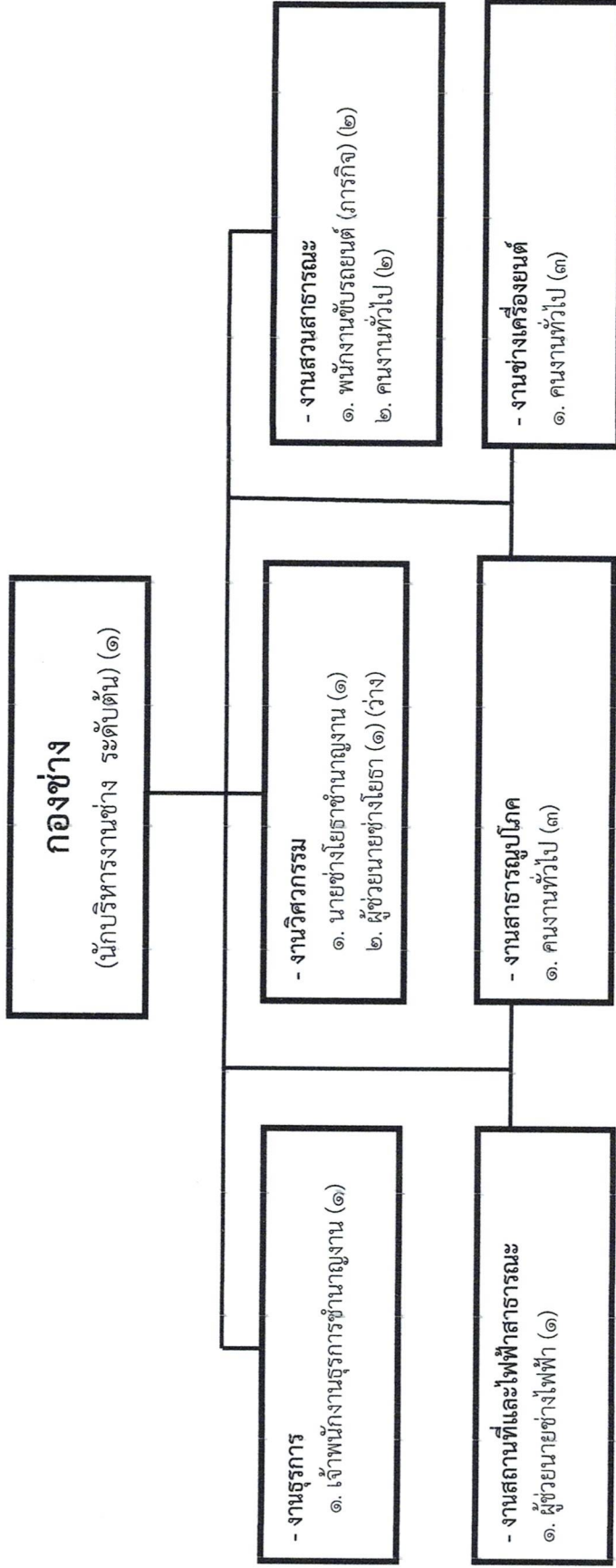
## โครงสร้างองค์กร (๐๔)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน					
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๑	-	๔	๕

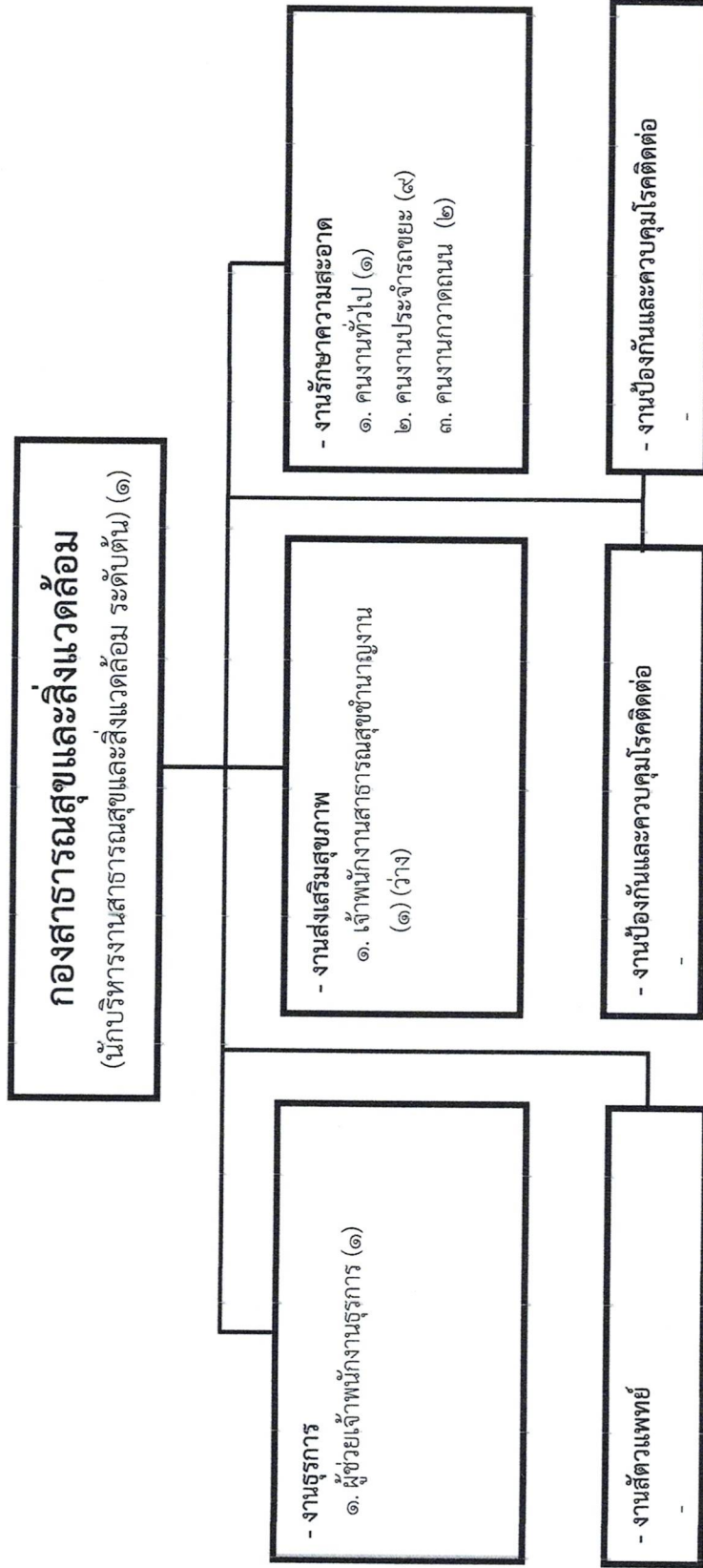


## โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส					
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	๒	๕	๑๑

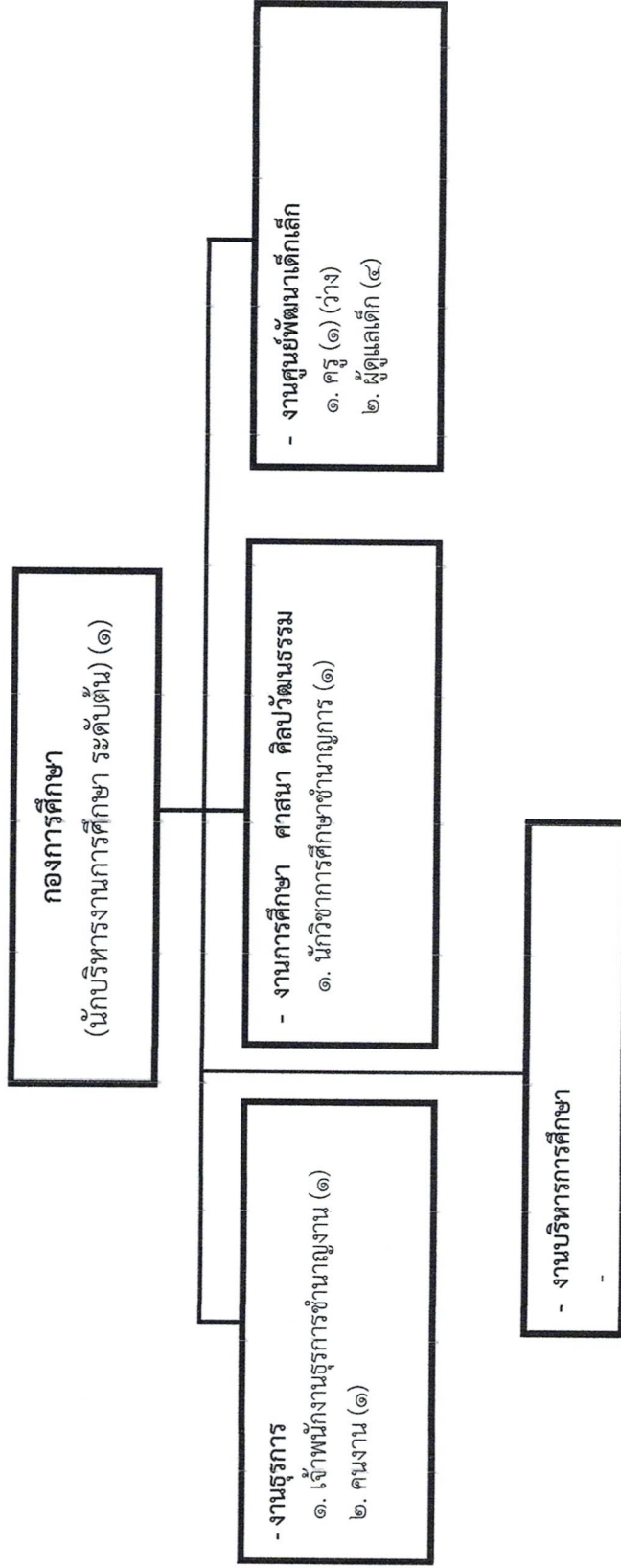
## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส						
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑๒	๑๕



## โครงสร้างกองการศึกษา (๐๘)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส					
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	๑	๑	-	-	-	๕	๘





๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายคุณภร พันธุ์เพชร	รัฐศาสตร์/นิติศาสตร์	๔๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๔๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๗๙,๔๔๐
๒	ว่าง	-	๔๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๔๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๐	๔๕๑,๓๒๐
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)												
๓	นางสาวสรวิทย์ สิงห์ศรี	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	ต้น	๔๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๐	๔๓๑,๔๐๐
๔	นายเอกภนา ร้อยศรี	บธ.บ.(ธุรกิจศึกษา)	๔๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐X๑๒)	๐	๐	๓๖๙,๔๘๐
๕	นายคมกริช จิตจำนงค์	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๔๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๓๓,๖๐๐ (๒๗,๘๐๐X๑๒)	๐	๐	๓๓๓,๖๐๐
๖	ว่าง	-	๔๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
๗	นายธีระยุทธ สมอ้าง	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	๔๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๒,๘๘๐X๑๒)	๐	๐	๓๘๒,๕๖๐
๘	นางสาวสิริพัชร์ พร้อมมงคล	ร.บ.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๔๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐X๑๒)	๐	๐	๔๑๖,๑๖๐
๙	นางสาวอัมมาล บุญเฉลียว	บธ.บ.(การตลาด)	๔๕-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๔๕-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐X๑๒)	๐	๐	๒๐๗,๒๔๐
๑๐	ว่าง	-	๔๕-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.ง./ช.ง.	๔๕-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม
๑๑	ลูกจ้างประจำ นายสมบัติ เพ็ญศรี	ศ.บ.ค.บริหารงานวิชาการ(พัฒนาท้องถิ่น)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐X๑๒)	๐	๐	๒๐๓,๕๒๐ ว่างให้ยุบเลิก

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			
	พนักงานช่างตามภารกิจ												
๑๒	นายพัชรพงษ์ ภิรมย์รัตน์	วท.บ.(วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๒๔๓,๗๒๐ (๒๐,๓๑๐x๑๒)	๐	๐	๒๔๓,๗๒๐	
๑๓	นางสาวลลิตพร สิงครุฑ	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๙,๔๐๐ (๑๒,๔๕๐x๑๒)	๐	๐	๑๔๙,๔๐๐	
๑๔	นายณรงค์ฤทธิ์ บัวเพชร	ปวส.(ก่อสร้าง โยธา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๓,๒๕๐ (๑๑,๙๕๐x๑๒)	๐	๐	๑๔๓,๒๕๐	
๑๕	นายบุญม รักษ์พงษ์พันธ์	ทักษะ ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๙,๑๖๐ (๑๔,๙๙๓x๑๒)	๐	๐	๑๗๙,๑๖๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๑๖	นายธรรณชัย รุ่งเรือง	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายอุทัย ไชยนา	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นายจักรกฤษ จักรสาร	วท.บ. (วิทยาศาสตร์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นายศราวุฒิ จักรไชย	วท.บ. (วิทยาศาสตร์การเกษตร)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	นายอนุวัตร สายโคตร	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	นายอิทธิวัฒน์ วรรณทวี	ปวส.(เทคนิคยานยนต์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	นางนพมาศ จินกลาง	ม.๖	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	นางสาวสุภาวดี สาลีสี	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	นางสาวอุษณิษา นามวัน	วท.บ. (การเมืองการปกครอง)	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	นายธรรณชัย คงสุข	ม.๖	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	นายสมภาร ทิมพลกรัง	ม.๖	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
<b>กองคลัง (๑๕)</b>													
๒๗	นางพัชรี ชื่นบาน	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๕๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๕๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๔๓๑,๔๐๐	
๒๘	นางสาวยุทธพร วงษ์สุวรรณ	บธ.บ.(บัญชี)	๕๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองคลัง)	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๙	ว่าง	-	๕๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๕๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๙๐๐	ว่างเดิม



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินคาคบแทน / เงินอื่น ๆ	
๓๐	ว่าง	-	๔๕-๒-๐๕-๔๒๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๔๕-๒-๐๕-๔๒๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	นายภาณุวัฒน์ ชานักดี	ร.บ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐
๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๒	นางสาวสุภาวดี ศรีสง่า	ป.วส.(การเลขานุการ)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นางกชกร มาลัย	บ.ร.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นางสาวพรธมมา สุขแจ้ง	ว.บ.บ.(เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	ว่าง			คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	กำหนดใหม่
<b>กองช่าง (๑๕)</b>												
๓๖	นายวราวุธ หลาทอง	ว.บ.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๔๕-๒-๐๕-๔๒๓๐-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๕-๒-๐๕-๔๒๓๐-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๐	๕๔๘,๕๒๐
๓๗	นางอรุณี ศรีแสน	ว.บ.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๔๕-๒-๐๕-๔๒๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๔๕-๒-๐๕-๔๒๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐X๑๒)	๐	๐	๓๐๒,๒๘๐
๓๘	นายธีรพงษ์ ขาววัง	ว.บ.บ.(คอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม)	๔๕-๒-๐๕-๔๒๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔๕-๒-๐๕-๔๒๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๕๕,๒๘๐ (๒๑,๒๗๐X๑๒)	๐	๐	๒๕๕,๒๘๐
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๙	นายศักดิ์สิทธิ์ ธิลาศ	ป.วส.(ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๕,๑๖๐ (๑๒,๙๓๐X๑๒)	๐	๐	๑๕๕,๑๖๐
๔๐	ว่าง			ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม
๔๑	นายคำสิงห์ วงษ์ขมภู	มีทักษะ ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๑,๕๖๐ (๑๕,๑๓๐X๑๒)	๐	๐	๑๘๑,๕๖๐
๔๒	นายเดช ศรีหิน	มีทักษะ ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๐,๙๖๐ (๑๕,๐๘๐X๑๒)	๐	๐	๑๘๐,๙๖๐
๔๓	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๓	นายทวี ศรีไธคำ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายณัฐพล วงษ์ขมภู	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ			
๔๕	นายสมชาติ โพธิ์บุรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๖	นายถาวร บุญปอง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๗	นายสุวิยา ผลอ่อน	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>													
๔๘	นางสาวดวงตา ราชอาษา	บ.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการบริหารแผนกและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขแผนกและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการบริหารแผนกและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขแผนกและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๐๘,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๕๐,๓๒๐	
๔๙	ว่าง	-	๔๕-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๔๕-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๕๐	นางสาวเพ็ญใจ จันทร์ฉาย	วท.บ.(อนามัยสิ่งแวดล้อม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๕๑	นางสาววราณี สีสั่งจันทร์	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๒	นายจิต นุ่งทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๓	นายภาณุวงศ์ สิงห์ศรี	บธ.บ. (การตลาด)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๔	นายสุรเดช สีสอน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๕	นายเบ็ญจวิทย์ ทองจันทร์	ม.ศ.๕	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๖	นายอมรเทพ บุญปอง	ปวส.(อุตสาหกรรมโยธา)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๗	นายอดทน มั่นทะนนา	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๘	นายไกรสร ขยันหา	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๙	นายยุทธยา จิวีส่า	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม	
๖๐	นายวัชร กุดเป่ง	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม	
๖๐	นางสาวปติมา เพียรดี	ศ.บ.(การพัฒนชุมชน)	-	คนงานกวาดถนน	-	-	คนงานกวาดถนน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม	
๖๑	นายวิเศษ สอนกะสิน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานกวาดถนน	-	-	คนงานกวาดถนน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง /เงินเพิ่มอื่นๆ			
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>													
๖๒	นางสาวพิชรี เวชกามา	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๓๔๘,๗๒๐	
๖๓	นางสาวเรียมภัทร สุนทราก	ค.บ.(พลศึกษา)	๔๕-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๔๕-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๐	๐	๓๓๖,๓๖๐	
๖๔	นางสาวพัชรภรณ์ ชื่นตา	ค.บ.(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๔๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	๐	๐	๒๖๔,๔๘๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๖๕	นางสาวธรีา รตนโสภณพงศ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๖	ว่าง	-	๔๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๙	ครู	-	๔๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๙	ครู	-	เงินอุดหนุน	๐	๐	ว่างเดิม	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๖๗	นางสาวจริรินทร์ รุ่งเรือง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๘	นางสาวฉันทน์ สายสอน	ค.บ.รัฐศาสตรบัณฑิต(ศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๙	นางสาวดารารพรม สุขแจ้ง	ว.บ. (พยาบาลคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๐	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>													
๗๑	ว่าง	-	๔๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	กำหนดใหม่	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

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

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการเอง โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน 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 อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทตน



#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ 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

\*\*\*\*\*