

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙



เทศบาลตำบลหาดคำ  
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย



ประกาศเทศบาลตำบลหาดคำ  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลหาดคำ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายถาวร ชัยจันทร์)  
นายกเทศมนตรีตำบลหาดคำ



เทศบาลเมืองหนองคาย  
 วันที่ 21/11/2566  
 เวลา 09.30

ที่ นค ๐๐๒๓.๗/๕๗๓

ที่ว่าการอำเภอเมืองหนองคาย  
 ถนนมิตรภาพ นค ๕๓๐๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

สำเนาถึง เรื่อง แจ้งสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖  
 กองช่าง เรียน นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง  
 กองคลัง สิ่งที่มาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดหนองคาย ที่ นค ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๑๖ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖  
 กองการคลัง จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ. หนองคาย) แจ้งว่าในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้ร่วมกันพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแจ้งให้เทศบาลที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ดำเนินการให้เป็นไปตามมติ ก.ท.จ. หนองคาย โดยเร็ว
๒. เมื่อเทศบาลได้ออกคำสั่ง ตามมติ ก.ท.จ. หนองคายแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่ง อย่างละ ๓ ฉบับไปให้ ก.ท.จ. หนองคาย ภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันที่ออกคำสั่ง
๓. กรณีการโอน (ย้าย) ให้เทศบาลที่ให้ออนหรือรับโอนประสานกับเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่นที่ให้ออนหรือรับโอน เพื่อออกคำสั่งการโอน/รับโอนและการให้พ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ ก.ท.จ. หนองคาย โดยกำหนดให้มีผลภายในวันเดียวกันพร้อมทำหนังสือส่งตัว และให้ถือปฏิบัติตามมติ ก.ท.จ. หนองคาย โดยเคร่งครัด
๔. ให้ผู้ได้รับการโอน มอบหมายงานในหน้าที่ให้เรียบร้อยก่อนเดินทางไปรับตำแหน่งใหม่
๕. เทศบาลสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ Sarabanflow ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรียน นายกเทศมนตรี

- เพื่อโปรดทราบ / พึงเห็น

ขอแสดงความนับถือ

- อำเภอศรีบุญเรืองประชุมคณะ

(นายศรัณย์ พิมพะนิตย์)

ก.ท.จ. วันที่ 8/ 2566 เมื่อ 29 สิงหาคม 2566

ท้องถิ่นอำเภอเมืองหนองคาย

- อนุมัติ       ไม่อนุมัติ  
 เห็นชอบ       ไม่เห็นชอบ  
 ทราบ ดำเนินการตามที่เสนอ

202

นางสาวพิชญ์พรดา  
 นายกเทศมนตรี  
 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมืองฯ

โทร/โทรสาร ๐-๔๒๔๑-๓๓๑๒

แจ้ง.....

(นางฉัตร ชัยจันทร์)  
 นายกเทศมนตรีตำบลหาดคำ

หนองคาย "เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ ท้องเที่ยววิถีชุมชนน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน"

ที่	เทศบาล/อำเภอ	อัตรากำลังทั้งหมด	รายการปรับปรุง	ความเห็นคณะกรรมการ	มติ ก.ท.จ.หนองคาย
๖	เทศบาลตำบล อ.เมืองหนองคาย	อัตราจ้างปรับปรุง ๖๗ อัตรา พ.เทศบาล มีคนครอง ๒๔ พ.เทศบาล ว่าง ๘	ยุบเลิก ๑. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (พ.ตามภารกิจ) (สป.)	เห็นชอบเห็นชอบ เนื่องจากมีผู้ปฏิบัติงาน ตัวนี้แล้ว	เห็นชอบ
	โครงสร้างส่วนราชการ	ลงประจำ มีคนครอง - พ.จ้าง มีคนครอง ๓๐ พ.จ้าง ว่าง ๕	กำหนดเพิ่ม ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (สป.) (เดิม มีผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา ความต้องการ : ๒.๒๙)	เห็นชอบเห็นชอบ เนื่องจากมีปริมาณมาก จึงควรกำหนดตำแหน่งเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	เห็นชอบ
	๓. กองช่าง		๒. ผอ.ศพต. ตำบลหาคำ (เงินทดแทน)	เห็นชอบเห็นชอบ เนื่องจากเป็นการกำหนดหนังสือ	เห็นชอบ
	๔. กองการศึกษา	หลังปรับปรุง ๖๙ อัตรา ค่าจ้างรายปี ๖๙ ร้อยละ ๓๒.๗๐	๓. ผอ.ศพต. วัดเจริญสมณกิจ (เงินทดแทน) (กำหนดตามโครงสร้าง ไม่ต้องมีแบบ ๑ - ๖)	สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ (การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	ค่าจ้างรายปี ๖๘ ร้อยละ ๓๒.๐๒ ค่าจ้างรายปี ๖๙ ร้อยละ ๓๑.๓๖			

กอนหน

๑๒

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๒
- ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
- สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหาดคำ	๕
- ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลหาดคำ	๖
- ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๒๐
- สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหาดคำ	๒๑
- โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒๑
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๕
- ภาระค่าใช้จ่าย	๒๘
- แผนภูมิโครงสร้าง	๓๒
- บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	๓๘
- แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
- ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๔๔
- เอกสารหมายเลข ๑-๕	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน	
- บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
เทศบาลตำบลหาดคำ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

---

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล(ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๑) แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดคำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล หาดคำ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดคำ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหาดคำ เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดคำ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหาดคำให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดคำ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหาดคำ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลหาดคำ

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหาดคำ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบล หาดคำเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหาดคำ ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตาม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ

แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาล ตำบลหาดคำ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหาดคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการ พิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความ พร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือความเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ไ่มากโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของ ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็น ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้อง กับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งเป็นไปได้อย่างงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็น งานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย



๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงการในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนงานราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างการมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า

เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งระเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งระเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสมภารกิจการกิจของแต่ละส่วนงานราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### **๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหาดคำมีความครบถ้วน เทศบาลตำบลหาดคำ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลหาดคำวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### **๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน**

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

##### **๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ**

- การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

##### **๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย**

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันกันยุ่งสาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร
  - การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภค ในฤดูแล้ง
  - ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต
  - ปัญหาการขาดแคลนแหล่งข้อมูลข่าวสาร
  - การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ
  - ปัญหาฝุ่นละอองจากกิจการโม่หินและการดูดทราย
  - หนองน้ำตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้กักเก็บน้ำได้น้อย
- ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาลตำบล
  - ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
  - บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

**๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล**

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดคำนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหาดคำ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาเทศบาลตำบลหาดคำจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหาดคำ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหาดคำ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๒)พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ เทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหาดคำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาย และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๒)พ.ศ. ๒๕๔๖และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

- ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวกับข้อดังนี้
  - (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสร้างสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุมครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความจำเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกอบรมและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๓) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหากทำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยคำนึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

แผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ๖ ยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ประเทศ

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย

๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม

๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของ ทรัพยากรธรรมชาติ

๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการ สภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ ไปกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไก การแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐรวมถึง ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- (๑) ความสุขของประชากรไทย
- (๒) ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ
- (๓) ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- (๔) บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทยในประชาคมระหว่าง ประเทศ
- (๕) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม โดยประเด็น

## ๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมาย การพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐาน แนวคิด ๓ ประการ ได้แก่

(๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจอัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของ ประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบท ของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่

(๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่ออนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติ ต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่งโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต

(๓) “สร้างคุณค่าใหม่ ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคูณรู้ นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่ รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุน จากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ขยายโอกาสทางการค้าและ การลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้น กลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- (๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจาย รายได้
- (๒) ผลผลิตภาพการผลิตของประเทศทั้งในปัจจุบันการผลิตและแรงงาน
- (๓) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา
- (๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

### ๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ตีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย

(๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ

(๓) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

### ๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

เป้าหมาย.....การพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชน ในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(๑) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร

(๒) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน

(๓) ความก้าวหน้าในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลางความเจริญทาง เศรษฐกิจ

สังคม และเทคโนโลยี

(๔) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและ

ความเสมอภาคทางสังคม

### ๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการพัฒนา.....ที่สำคัญ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะผ่านทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพ

ชีวิตโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- (๑) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๒) สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู
- (๓) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพโดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

## ๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายการพัฒนา ที่สำคัญ เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริตความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัยมีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
- (๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ
- (๓) ระดับความโปร่งใสการทุจริต ประพฤติมิชอบและ
- (๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

## ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน (Hi-Value and Sustainable Thailand) โดยมุ่งพัฒนา ด้าน

### ๑. ด้านเศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (High Value-added Economy)

๑. เกษตรลดเกษตรแปรรูป มูลค่าสูง ประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ สินค้าเกษตรด้วยเทคโนโลยี
๒. การท่องเที่ยว เน้นคุณค่า และความยั่งยืน กิจกรรมหลากหลาย กระจายรายได้ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม



๓. ฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า สร้างศักยภาพการผลิตและส่งเสริมการใช้ยานยนต์ ไฟฟ้า  
 ๔. การแพทย์ และสุขภาพครบวงจร ยกกระตักการแพทย์ ให้ทันสมัย ทัวถึง เป็น ศูนย์กลาง  
 บริการ สุขภาพมูลค่าสูง

๕. ประตุการค้ำ การลงทุนและโลจิสติกส์ ของภูมิภาค โครงข่ายคมนาคม และสิ่ง อำนวย  
 ความสะดวก เชื่อมโยงกับภูมิภาค อย่างไร่อยต่อ

๖. อิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะ และบริการดิจิทัล ส่งเสริมการผลิตสินค้า อิเล็กทรอนิกส์ที่  
 ทันสมัย บริการดิจิทัลและดิจิทัล คอนเทนต์เติบโตรวดเร็ว

## ๒. ด้านสังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society)

๑. SMEs วิสาหกิจ ชุมชนและวิสาหกิจ เพื่อสังคมเติบโต อย่างต่อเนื่อง เสริมสร้าง  
 ศักยภาพ สามารถเข้าถึงเทคโนโลยี และตลาดสมัยใหม่  
 ๒. พื้นที่และเมือง มีความเจริญ ทันสมัย และน่าอยู่ ลดความเหลื่อมล้ำระหว่าง  
 พื้นที่กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม

๓. ความยากจนข้ามรุ่น ลดลงและได้รับ ความคุ้มครอง ทางสังคมเพียงพอ  
 ประชาชนสามารถขยับ สถานะและได้รับการคุ้มครอง ทางสังคมอย่าง เหมาะสม

## ๓. ด้านวิถีชีวิตที่ยั่งยืน (Eco-friendly Living)

๑. เศรษฐกิจ หมุนเวียนและ สังคมคาร์บอนต่ำ ของเสียถูกนำกลับมา ใช้ประโยชน์  
 และพัฒนา พลังงานหมุนเวียน เป็นแหล่งพลังงานหลัก

๒. ลดความเสี่ยง จากภัยธรรมชาติ ใช้มาตรการเชิงพื้นที่ และเทคโนโลยี ในการ  
 รับมือ ภัยธรรมชาติ

## ๔. ด้านปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ

๑. กำลังคนมีสมรรถนะสูง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต ระบบการศึกษาและ  
 พัฒนา ฝีมือแรงงานมีคุณภาพ คนทุกช่วงวัยมีการเรียนรู้ ตลอดชีวิต

๒. ภาครัฐ ที่มีสมรรถนะสูง ภาครัฐทันสมัย มีประสิทธิภาพ

## ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้ อย่าง ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนา อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ  
 สู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิ  
 ชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และ นวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของ ฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของ เศรษฐกิจฐานรากและสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันทสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ ได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

#### เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายร่วมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่

#### ๑๓ ประกอบด้วย

๑. คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐาน ที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดีมีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

๒. ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

๓. ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการ ขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาค เพื่อ

ลดความเหลื่อมล้ำโดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุน วิจัยและพัฒนา ที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

๔. ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ ประเทศเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อย กว่าร้อยละ ๗ ภายในปี ๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับ การจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ใน เกณฑ์มาตรฐาน

๕. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคม ลดลง ปัญหา อาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านมนุษย์ ลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วม ในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความ เชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ท่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วน การ พัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออก ของ ไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

๖. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชน ดำเนินการแทน ได้ดีกว่า ลดลง เพิ่มการใช้ระบบ ดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการจัดการ นานาชาติและ อันดับความยากง่ายในการประกอบธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบ งบประมาณมี ประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากร ภาครัฐที่มีความรู้ ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

### ๑.๓ แผนพัฒนาจังหวัด

จากการวิเคราะห์/ประเมินศักยภาพสถานะแวดล้อมภายในและสถานะแวดล้อมภายนอก ของจังหวัดหนองคาย ข้อมูลตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด ข้อมูลระดับการพัฒนาจังหวัดของกระทรวงมหาดไทยและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จังหวัดหนองคายได้กำหนด กรอบทิศทางการพัฒนาจังหวัดตามแผนพัฒนาจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ดังนี้

วิสัยทัศน์ หนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรมวัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกกระดับมาตรฐานการผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและ การบริการมุ่งสู่ ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาคมน ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล

#### พันธกิจ

๑. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตทางการเกษตรโดยให้มีความเชื่อมโยงกับระบบอุตสาหกรรมและการค้า
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการนวัตกรรมการเทคโนโลยีการผลิตมาใช้ในภาคเกษตร อุตสาหกรรมและท่องเที่ยว
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน และเชื่อมโยงกับการเกษตรและ วัฒนธรรมลุ่มน้ำโขง เป้าประสงค์รวม  
เพิ่มรายได้จากภาคเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการค้า

#### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรวม

๑. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) ภาคเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘
๒. รายได้จากการท่องเที่ยว เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
๓. มูลค่าผลผลิตผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคอุตสาหกรรม เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

#### ค่านิยม

หนองคายเมืองสะอาด ปลอดภัย มั่นใจ น่าอยู่

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

- (๑) ส่งเสริมเกษตรยั่งยืน
- (๒) ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) ส่งเสริมการค้าชายแดน การลงทุน ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

#### กลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การจัดการตลาดสินค้าเกษตร และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรให้มีความ

เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับมาตรฐาน การผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการบริการ มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจการค้า การลงทุน

การท่องเที่ยวและการบริการ

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๓ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานสินค้า OTOP

กลยุทธ์ที่ ๔ : สร้างความร่วมมือด้านการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ภายใน และระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข

- กลยุทธ์ที่ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามภัยคุกคามด้าน  
ความมั่นคง
- กลยุทธ์ที่ ๒ : การจัดการความมั่นคงพื้นที่ชายแดน
- กลยุทธ์ที่ ๓ : การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาคมน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม สาธารณสุข และการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเสริมสร้างการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

#### ๑.๔ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ วิสัยทัศน์

“จังหวัดหนองคาย เมืองน่าอยู่ เมืองท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม  
ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ : พัฒนาคมนทุกช่วงวัย ชุมชน สังคม การสาธารณสุขและ  
สิ่งแวดล้อม ให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ : พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับเขต  
เศรษฐกิจพิเศษ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ : ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬาและ การท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ : พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนมุ่งสู่มาตรฐานสากล

#### พันธกิจ

๑. ส่งเสริม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน อาชีพ บริการคุณภาพชีวิตประชาชน

๒. ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทุนทางสังคม

๓. ส่งเสริม พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

๔. พัฒนาประสิทธิภาพการบริการ กิจกรรมสาธารณะที่สอดคล้องกับปัญหา ความ ต้องการ

ของชุมชนและประชาชน

#### เป้าประสงค์

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการส่งเสริม พัฒนาเพื่อให้จังหวัดหนองคายเป็นเมืองน่าอยู่

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการส่งเสริม พัฒนาเพื่อให้จังหวัดหนองคายเป็นเมือง  
ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

#### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรวม

๑. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการในระดับดีมาก (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริม พัฒนา เมืองน่าอยู่ (The city is already happy) เมืองท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต (Quality of life) ประชาชน ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลหาดคำ

#### วิสัยทัศน์

“ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมเกษตรหลากหลาย  
วัฒนธรรมยั่งยืน องค์กรบริหารจัดการที่ดี”

#### ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติและ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

#### เป้าประสงค์

##### เป้าประสงค์การพัฒนาเทศบาลตำบลหาดคำ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาของเด็กนักเรียนให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุก ๆ ด้าน
๓. ส่งเสริมอาชีพ ยกระดับรายได้ให้แก่ประชาชนและส่งเสริมภูมิปัญญาชาวบ้าน
๔. ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ และสืบสานศิลปวัฒนธรรม
๕. ลดภาวะ การขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภคเพื่อการเกษตร
๖. ส่งเสริม พัฒนา ฟันฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๗. การส่งเสริม และพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและตามหลักธรรมาภิบาล

๘. ปรับปรุงและพัฒนาระบบบริการสาธารณะ ระบบสาธารณสุข โภค และโครงสร้างพื้นฐาน

๙. สร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสาธารณสุข

#### คำเป้าหมาย

คุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้เพิ่มและการคมนาคมสะดวก

#### ตัวชี้วัด

๑. รายได้ จากการประกอบอาชีพ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากการได้การส่งเสริมอาชีพ

๒. การคมนาคมสะดวก เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ จากความพึงพอใจของประชาชน
๓. การให้บริการสาธารณะ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการในชุมชน ให้ครอบคลุม

ครบ ๑๓ หมู่บ้าน

๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากรายได้โดยรวม
๕. ได้รับการศึกษาตามเกณฑ์ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนเด็กและเยาวชน
๖. ลดภาวะน้ำท่วมขังในชุมชน เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของจำนวนโครงการ
๗. การอนุรักษ์ขนมธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เกินร้อยละ ๘๐ ของจำนวน

ประชาชน

ในเขตเทศบาลตำบลหาดคำ

๘. ความพึงพอใจในการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลหาดคำ ร้อยละ ๘๐

ของ

จำนวนประชาชนที่เข้ารับบริการจากเทศบาลตำบลหาดคำ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. จัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๓. พัฒนาและสนับสนุน การมีส่วนร่วมเสริมสร้างศักยภาพความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืนและส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา ตลอดจน อนุรักษ์ และพัฒนา ศิลปวัฒนธรรม อันดิงาม
๕. ส่งเสริมปรับปรุงระบบการบริหารจัดการตลอดจนความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอย

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมอาชีพ
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี
๓. ยกระดับคุณภาพชีวิต

### ๓.การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย

๔. พนักงานมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบ อินเทอร์เน็ต ภายในสำนักงาน

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. จำนวนพนักงานบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่า จำนวนบุคลากร
๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

#### โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๔. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

#### อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

#### ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (Cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตาม วัตถุประสงค์(Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์(Result Based Management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance Agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารใน เชิงเปรียบเทียบ ระหว่างปัจจัยนำเข้า ๑ (Input) กับ ผลลัพธ์(Outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ Cost-benefit Analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับ ประโยชน์ที่ได้รับรวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตามบุคคล (Individual Scorecards) ที่ เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization Scorecards)



### ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานเทศบาลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. การสรรหา การพัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (Developing and Maintaining a Quality of Work Life that makes employment the organization desirable)
๔. สร้างวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (Helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

### ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (Positive Impact) ต่อการพัฒนา ชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Process Simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัว ประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่ การ ปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (Citizen Survey)

### ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหาดคำ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

#### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การส่งเสริมการศึกษา

#### ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. การสนับสนุนและการส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๘. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหาดคำ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลหาดคำกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๗ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลหาดคำมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนสำนักปลัดเทศบาล ซึ่งมีงานสาธารณสุข และกองช่าง ซึ่งเป็นงานต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลหาดคำต่อไป อีกประการหนึ่งก็เพื่อความก้าวหน้าในสายงานปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลหาดคำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหาดคำดังกล่าว เทศบาลตำบลหาดคำ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

#### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลหาดคำได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</li> <li>- งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานายกเทศมนตรี</li> <li>- งานทะเบียนราษฎร</li> <li>- งานธุรการฝ่าย</li> </ul> <p><b>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานราชการทั่วไปของเทศบาล</li> <li>- งานกิจการสภาเทศบาล</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานการพาณิชย์</li> <li>- งานธุรการกลาง</li> </ul> <p><b>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบ</li> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานธุรการฝ่าย</li> </ul> <p><b>๑.๔ ฝ่ายสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และ ผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานส่งเสริมพัฒนาและพัฒนาอาชีพ</li> <li>- งานธุรการฝ่าย</li> </ul> <p><b>๑.๕ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ</li> <li>- งานธุรการฝ่าย</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</li> <li>- งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานายกเทศมนตรี</li> <li>- งานทะเบียนราษฎร</li> <li>- งานธุรการฝ่าย</li> </ul> <p><b>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานราชการทั่วไปของเทศบาล</li> <li>- งานกิจการสภาเทศบาล</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานการพาณิชย์</li> <li>- งานธุรการกลาง</li> </ul> <p><b>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบ</li> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานธุรการฝ่าย</li> </ul> <p><b>๑.๔ ฝ่ายสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และ ผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานส่งเสริมพัฒนาและพัฒนาอาชีพ</li> <li>- งานธุรการฝ่าย</li> </ul> <p><b>๑.๕ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ</li> <li>- งานธุรการฝ่าย</li> </ul>	

<p><b>๒ กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานงานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานธุรการกอง</p>	<p><b>๒ กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานงานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานธุรการกอง</p>	
<p><b>กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง</li> <li>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li> <li>- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</li> <li>- งานธุรการฝ่าย</li> </ul> <p><b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง</li> <li>- งานปรับปรุงภูมิทัศน์</li> <li>- งานเกี่ยวกับการประปา</li> <li>- งานช่วยเหลือสนับสนุนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</li> <li>- งานธุรการฝ่าย</li> </ul>	<p><b>กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง</li> <li>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li> <li>- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</li> <li>- งานธุรการฝ่าย</li> </ul> <p><b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง</li> <li>- งานปรับปรุงภูมิทัศน์</li> <li>- งานเกี่ยวกับการประปา</li> <li>- งานช่วยเหลือสนับสนุนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</li> <li>- งานธุรการฝ่าย</li> </ul>	
<p><b>กองการศึกษา</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</li> <li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</li> <li>- งานศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</li> <li>- งานการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</li> <li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</li> <li>- งานศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</li> <li>- งานการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	

<p>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>- งานธุรการ</p>	<p>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>- งานธุรการ</p>	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>-งานบริหารความเสี่ยง</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>-งานบริหารความเสี่ยง</p>	

เทศบาลตำบลหาคำ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เทศบาลต้องดำเนินการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลหาคำ จึงกำหนดตำแหน่งบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและ งบประมาณของเทศบาล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงข้อมูลอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม ๒๕๖๖	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๑๐	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑			-	ว่างเดิม
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
๑๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-			
๑๕	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑				
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
๒๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๒	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๔	คนงาน	๗	๗	๗	๗				
	<b>รวมสำนักปลัด</b>	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๐	๐	๐	

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม ๒๕๖๖	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองคลัง</b>								
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑		-		
	<b>รวมกองคลัง</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>	
	<b>๓. กองช่าง</b>								
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๔๒	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๔๓	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวมกองช่าง</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองการศึกษา</b>								
๔๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๖	นักวิชาการศึกษา ( ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหาดคำ</b>								
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหาดคำ		๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๔๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจริญสมณกิจ</b>								
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจริญสมณกิจ		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม ๒๕๖๖	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๙	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๕๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑		-		อุดหนุน
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน
	<b>รวมกองการศึกษา</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>		-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๖๗</b>	<b>๖๙</b>	<b>๖๙</b>	<b>๖๙</b>	<b>.+๒</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>	

  
 (นายไชยโชติ เร่งศิริกุล)  
 ปลัดเทศบาล

  
 (นายถาวร ชัยจันทร์)  
 นายกเทศมนตรีตำบลหาดคำ







ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราการเลิกงาน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๖	พนักงานขับรถประจำตัว	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๕๗	สำนักงาน/กองการศึกษา (๐๘)																		
๕๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(บริหารงานการศึกษา)	ต.บ	๑	๓๔๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
๕๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา(บริหารงานการศึกษา)	ต.บ	๑	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
๕๙	นักวิชาการการศึกษา	ปก.	๑	๓๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ตำบลสหคณา)																		
๖๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสหคณา	-	-	๐	๐	๐	๑	๑	+	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
๖๑	ครู	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
	พนักงานจ้าง																		
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (วัดเจริญสุขมงคล)																		
๖๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจริญสุขมงคล	-	-	๐	๐	๐	๑	๑	+	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
๖๕	ครู	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๖	ครู	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
	พนักงานจ้าง																		
๖๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๗๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๖๗	๑๘,๖๕๓,๒๘๐	๖๐๖,๐๐๐	๖๗	๖๗	๖๗	-	-	-	๘๐๒,๐๘๐	๘๐๒,๐๘๐	๘๐๒,๐๘๐	๘๐๒,๐๘๐	๘๐๒,๐๘๐	๘๐๒,๐๘๐	๘๐๒,๐๘๐	
(๖)	ประมาณการเปลี่ยนแปลงของเงินต้น ๑๔๖๖																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

*(Signature)*

(นายถาวร ชัยจันทร์)  
นายกเทศมนตรีตำบลสหคณา

*(Signature)*

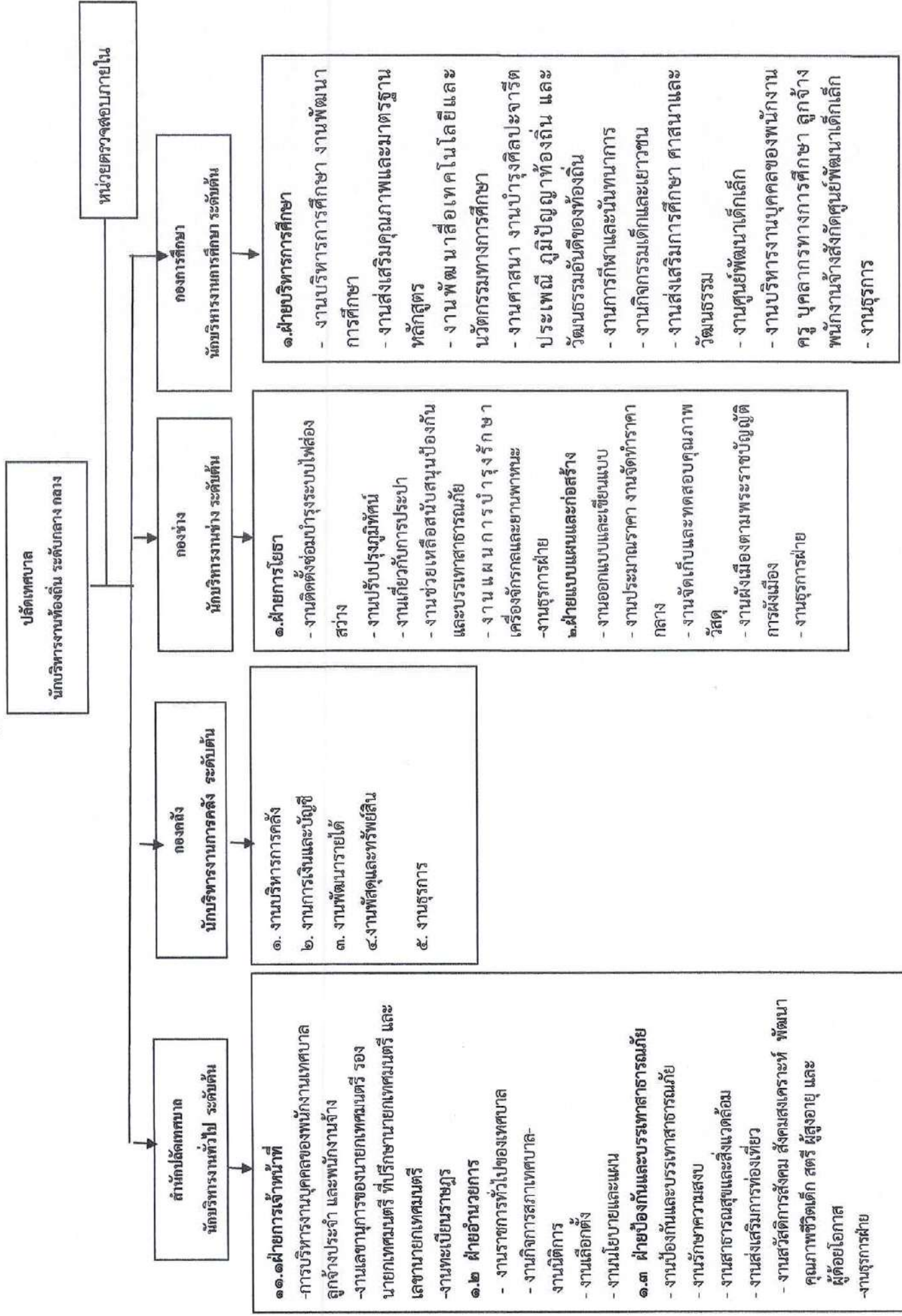
(นายไชยเชษฐ์ เริงศิริกุล)  
ปลัดเทศบาล

คำชี้แจงงบประมาณ (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ )

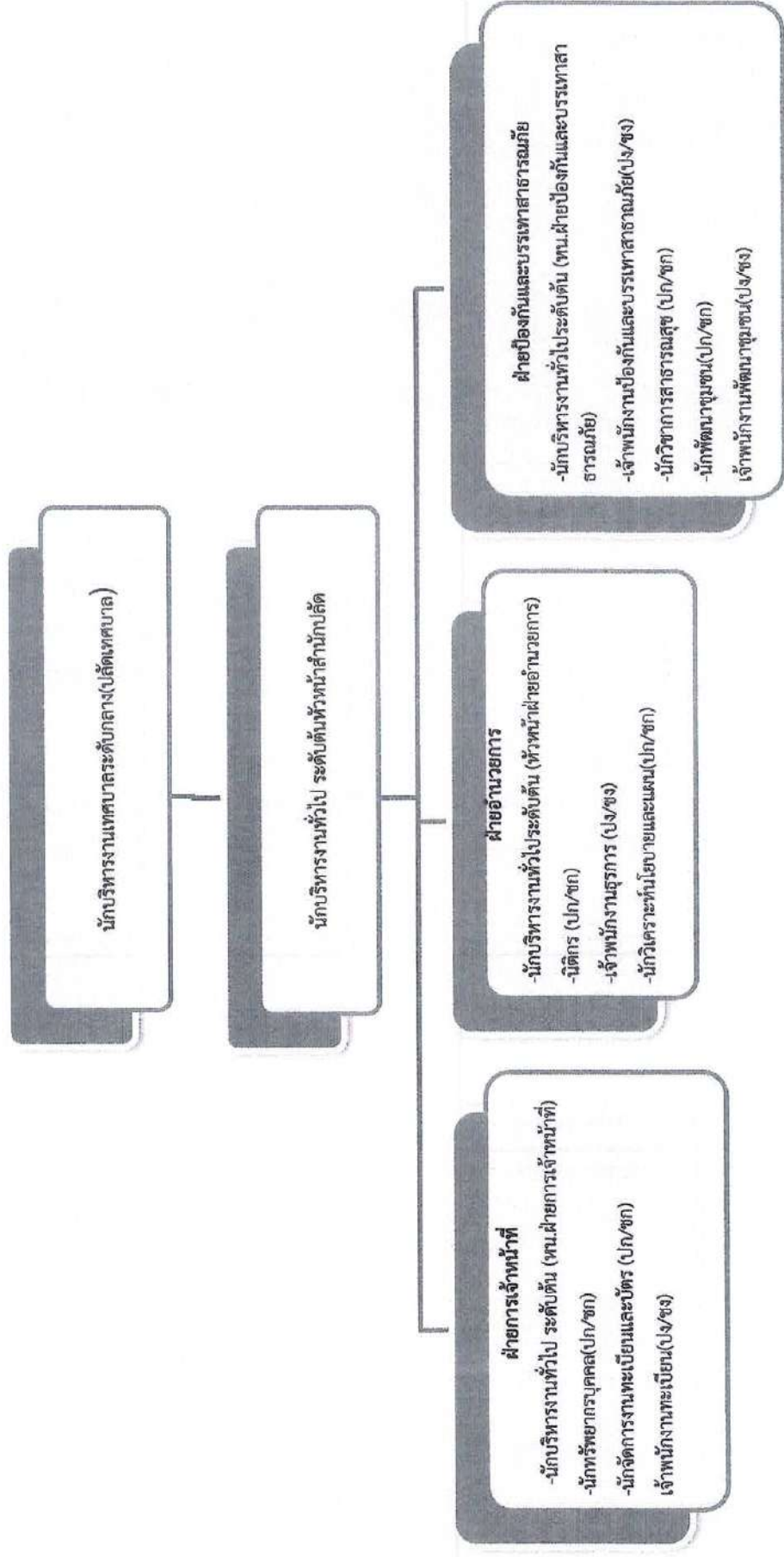
ปีงบประมาณ (๑)	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ (๒)	คิดร้อยละ ๔๐ (๓)	ค่าใช้จ่ายบุคลากร (๔)	ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (๕)	รวม (๖)	คิดเป็นร้อยละ (๗)
๒๕๖๗	๖๐,๐๐๐,๐๐๐	๒๔,๐๐๐,๐๐๐	๑๗,๐๖๑,๓๖๐	๒,๕๕๙,๒๐๔	๑๙,๖๒๐,๕๖๔	๓๒.๗๐
๒๕๖๘	๖๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๕,๒๐๐,๐๐๐	๑๗,๕๔๒,๙๒๐	๒,๖๓๑,๕๓๘	๒๐,๑๗๔,๓๕๘	๓๒.๐๒
๒๕๖๙	๖๖,๑๕๐,๐๐๐	๒๖,๔๖๐,๐๐๐	๑๘,๐๔๑,๒๘๐	๒,๗๐๖,๑๙๒	๒๐,๗๔๗,๕๗๒	๓๑.๓๖

๑. รอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามเทศบัญญัติของปีนั้น (กรณียังไม่ได้จัดทำเทศบัญญัติให้ใช้เทศบัญญัติปีแล้วคูณ ๕%
๓. คิดจาก (๒) คูณด้วย ๔๐%
๔. คิดจากค่าใช้จ่ายพนักงานเทศบาล + ค่าใช้จ่ายพนักงานจ้าง
๕. คิดจาก (๔) คูณด้วย ๑๕%
๖. คิดจาก (๔) + (๕)
๗. คิดจาก (๖) ทหาร (๒) คูณ ๑๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัด

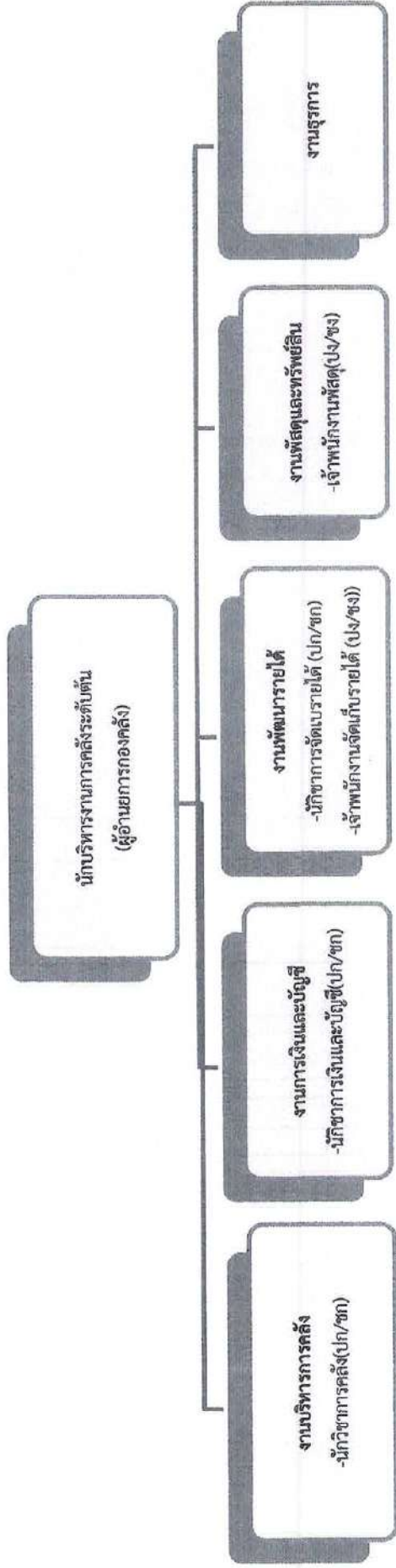


พนักงานจ้าง

- ๑ ผช.นักวิเคราะห์ทำ (๑) ๒ ผช. นักทรัพยากรบุคคล (๑) ๓. พนักงานขับรถยนต์ (๒) ๔. ผช.จพง.ธุรการ (๑) ๕. คนงาน (๗)
- ๖. คนงานประจำรถยนต์ (๔) ๗. แม่บ้าน (๑) ๘. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(๑)

ระดับ	นักบริหารงาน ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
		ท้องถิ่น	ระดับต้น	ชพ	ชข	ชค	อส	ปง/ชง				
ปัจจุบัน	๑	๔	-	-	-	-	๔	-	๗	๑๒	๓๓	
กรอบใหม่	๑	๔	-	-	-	-	๔	-	๖	๑๒	๓๓	

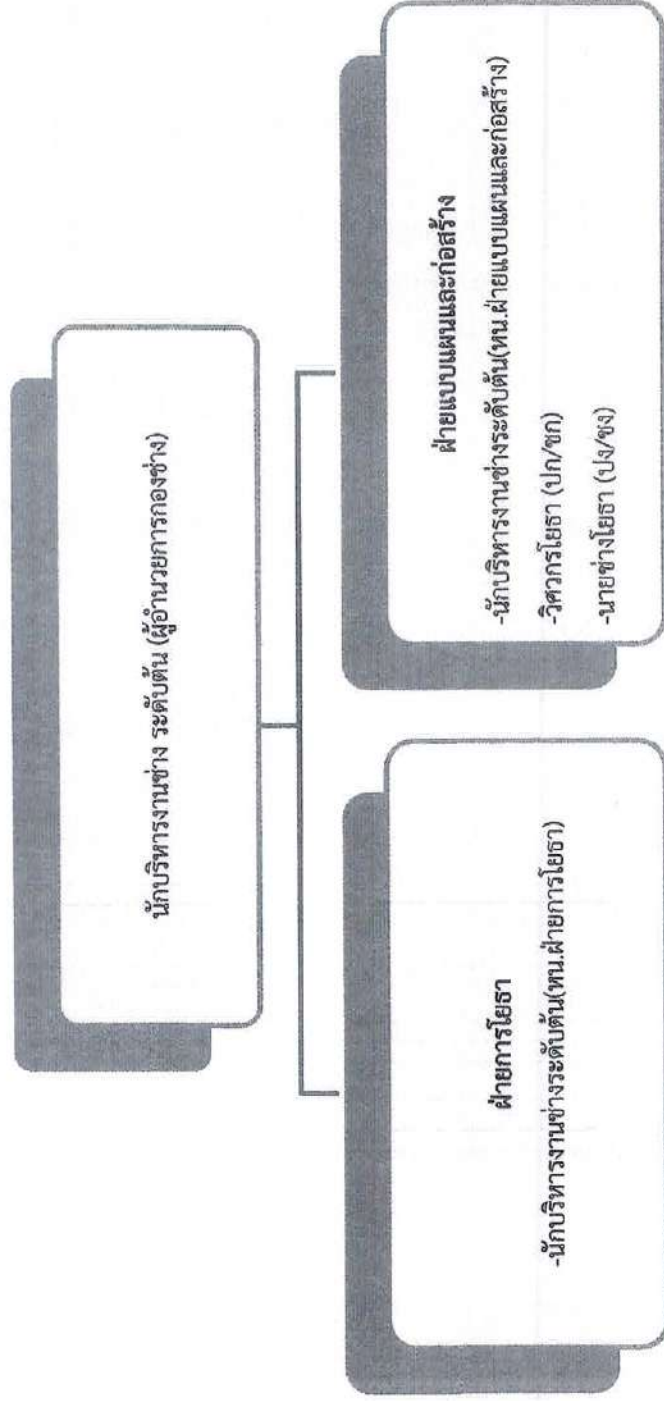
## โครงสร้างองค์กร



พนักงานจ้าง ๑ ผช. นักจัดเก็บรายได้ (๑) ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑). ๓. คนงาน (๑)

ระดับ	นักบริหารงาน ท้องถิ่น		อำนาจการ ท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับกลาง	ระดับต้น	ชช	ชพ	ปก/ชก	อส	ปง/ชง						
ปัจจุบัน		๑	-	-	๓	-	๒				๒	๑	๕
กรอบใหม่		๑			๓		๒				๒	๑	๕

โครงสร้างกองช่าง

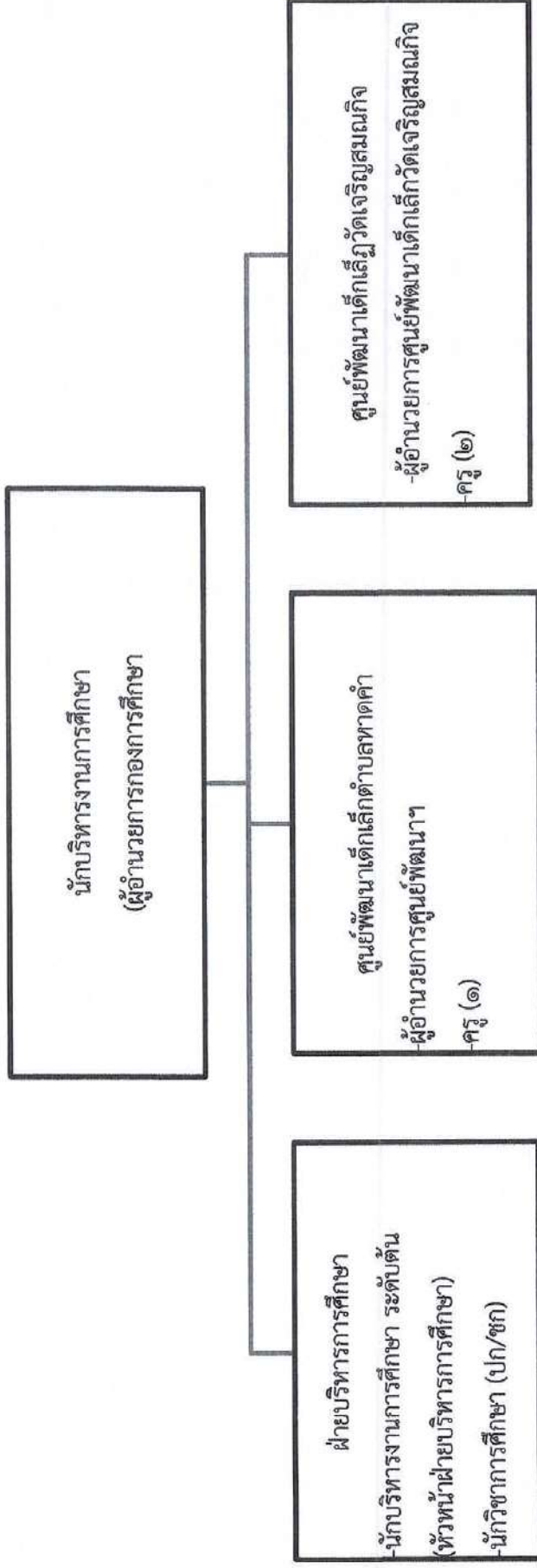


พนักงานจ้าง ๑ ผช. เจ้าพนักงานธุรการ (๑) ๒ ผช. นายช่างโยธา (๑) ๓. คนงาน (๕) ๔. พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (๑)

ระดับ	นักบริหารงาน ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
			ชช	ชพ	ปก/ชก	อส	ปง/ชง				
ปัจจุบัน		๓	-	-	๑	-	-	๒	๒	๒	๑๓
กรอบใหม่		๓			๑			๒	๒	๒	๑๓



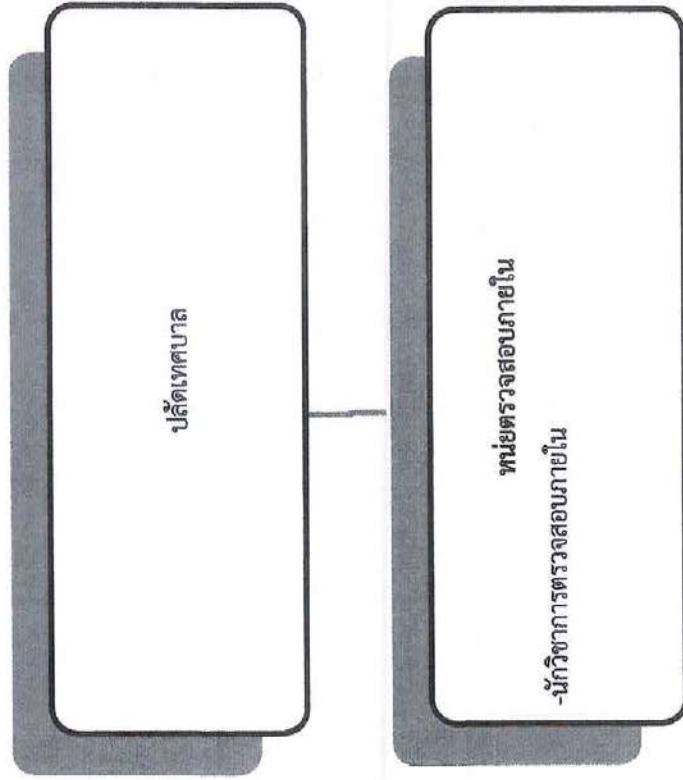
โครงสร้างกองการศึกษา



พนักงานจ้าง ๑ ผู้ดูแลเด็ก (๔) ๒. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(๑)

ระดับ	นักบริหารงาน ท้องถิ่น		อำนาจการ ท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ระดับกลาง	ระดับต้น	ชช	ชพ	ปก/ชก	อส	ปง/ชง	ครู ผู้ช่วย	คศ ๑- คศ ๓				
ปัจจุบัน		๒	-	-	๑	-	-	-	-	๓	๕	-	๑๑
กรอบใหม่		๒			๑					๓	๕	-	๑๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



พนักงานจ้าง

ระดับ	นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ			ทั่วไป		ครู	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
			ชช	ชพ	ปก/ชก	อส	ปง/ชง				
ปัจจุบัน		-	-							-	๑
กรอบใหม่		-		๑						-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
๑	นายไชยดี เร่งศิริกุล	ปริญญาโท	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๓๗๖,๒๔๐
๒	นางวิมลพร สุริยา <b>สับนักปลัด</b>	ปริญญาโท	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๑,๒๔๐
๓	นางอนิมา นาคมนต์	ปริญญาโท	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๘๘,๐๐๐ (๗,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๓,๓๒๐
๔	จ.อ.ประสงค์ รัตนะ	ปริญญาโท	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๘๘,๐๐๐ (๗,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๓,๓๒๐
๕	จ.อ.กรวิชัย แสยสุพรรณย์	ปริญญาโท	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการและบรรณาธิการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการและบรรณาธิการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๘๘,๐๐๐ (๗,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๓,๓๒๐
๖	นางสาวประไพพร พุ่มทอง	ปริญญาโท	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	-	-	๔๓๕,๓๒๐
๗	นาง.....ว่าง.....		๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ชก.	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ชก.	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๘	นาง.....ว่าง.....		๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๙	นาง.....ว่าง.....			นักวิชาการสาธารณสุข	-	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๑๐	นาง.....ว่าง.....		๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๑๑	นายสิริรินทร์ จูริตี	ปริญญาโท	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๒	นางสาวจิตราลัย พงศ์รัตน์	ปริญญาตรี	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	-	-	๓๕๖,๕๖๐
๑๓	นางนงลักษณ์ เร่งศิริกุล	ปริญญาตรี	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชก.	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชก.	-	-	๒๖๔,๕๘๐
๑๔	นายเกียรติ พลสี	ปวส	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๑๕	จ.อ.อดุลย์ ปัญญาภรรยา	ปริญญาตรี	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรณาธิการ	ชก.	๖๕๒๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรณาธิการ	ชก.	-	-	๔๐๖,๕๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
๑๖	พนักงานจ้าง นางวัชรา อธิฐาภิรัตน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	(๓๓,๘๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๓,๙๒๐	
๑๗	นางสาวจิตรา ชัยเจริญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	๒๕๓,๙๒๐ (๒๑,๑๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๕,๗๒๐	
๑๘	นางสาวอุษิตา แดงประเสริฐปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	(๑๗,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๑๙	นางสาวสวาทิตรี ดิษฐาทุทธิปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๐,๐๕๐	
๒๐	นายประดิษฐ์ อภสมานัน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๒๓๐,๐๕๐ (๑๙,๑๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๘,๗๒๐	
๒๑	นางสาวแสงจันทร์ โทนานต์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๘๘,๗๒๐ (๑๕,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๑๒,๘๐๐	
๒๒	นางสาวแสงจันทร์ โทนานต์	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	นายสุรินทร์ ทองแถม	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	นายประยงค์ พิมพ์พร	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	นายถาวร มาลาศรี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	นายระศักดิ์ มาทสุทธิ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	นางสาวรวิญจนา อินทวงค์ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	นางสาวนิลวรรณ แสนสุภาพปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	นางสาวมุกดา คำอินทร์ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	นายอมรเทพ วิตะบุตร	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๑	นายสาริน วรรณพรม	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	.....ว่าง.....		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)	
๓๓	.....ว่าง.....		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	<b>ภอญชฉิ่ง</b> นางรุ่งนภา พิมพ์คณา	ปริญญาโท	๖๙๒๐๕๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๙๒๐๕๒๑๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕,๕๗,๘๘๐ (๕๖,๔๙๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๙๙,๘๘๐	
๓๕	นางกัญญาลักษณ์ พงษ์พันธ์ุ	ปริญญาตรี	๖๙๒๐๕๒๑๐๑๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๖๙๒๐๕๒๑๐๑๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	-	๕๒๙,๒๔๐	
๓๖	นางนุชนาด ไชยวงศ์	ปริญญาตรี	๖๙๒๐๕๒๑๐๒๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๖๙๒๐๕๒๑๐๒๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	-	๕๒๙,๒๔๐	
๓๗	นางสาวชัมพร นมตะ	ปริญญาตรี	๖๙๒๐๕๒๑๐๓๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๖๙๒๐๕๒๑๐๓๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	-	๕๒๙,๒๔๐	
๓๘	นายประเสริฐศักดิ์ วรรณม์ปวย.	ปริญญาโท	๖๙๒๐๕๒๑๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๖๙๒๐๕๒๑๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๒๐ X ๑๒)	-	๒๙๖,๗๖๐	
๓๙	.....ว่าง.....		๖๙๒๐๕๒๑๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๖๙๒๐๕๒๑๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๒๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๒๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)	
๔๐	<b>พนัญชานันท์</b> นางอุลลัษรณ พิณรุ่งรงค์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๖๑,๖๐๐ (๒๑,๘๐๐ X ๑๒)	-	๒๖๑,๖๐๐	
๔๑	นางสุภาวดี ต้นศรี	ปวส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐	
๔๒	นางสาวจิราพร พิริยะสุทธิปวส	ปวส	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	<b>ภอญชฉิ่ง</b> นายเกรียงไกร มีสินทร์	ปริญญาตรี	๖๙๒๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๙๒๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕,๕๗,๘๘๐ (๕๖,๘๙๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๙๖,๘๘๐	
๔๔	นายอนุรุทธ์ กิติรัตน์	ปริญญาตรี	๖๙๒๐๕๒๑๐๓๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๖๙๒๐๕๒๑๐๓๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๔๑๔,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๕	นายโกลิมนตรี นิ่งกลาง	ปริญญาตรี	๖๕๒๐๕๒๑๐๓๐๐๓	(นักบริหารงานช่าง) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๖๕๒๐๕๒๑๐๓๐๐๓	(นักบริหารงานช่าง) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	(๑,๕๐๐ X ๑๒) ๑๘๐,๐๐๐	-	๕๖๒,๕๖๐
๔๖	นายอภิชัย โภธวงษ์	ปริญญาโท	๖๕๒๐๕๓๗๐๑๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๖๕๒๐๕๓๗๐๑๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	(๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๕,๕๖๐
๔๗	.....ว่าง.....		๖๕๒๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๕๒๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	(๓๗,๙๖๐ X ๑๒) ๒๕๗,๙๖๐	-	(ว่างเต็ม) ๒๕๗,๙๖๐
๔๘	<b>พนักงานจ้าง</b> นายสุภัทรชัย ชัยสาดี	ปวส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๖,๐๘๐	-	๑๖๖,๐๘๐
๔๙	นางสาวธัญญา บุตรรัมย์	ปวส	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๗,๙๖๐	-	๑๔๗,๙๖๐
๕๐	นางสาวอรุณ พินลพร	ปวส	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๑๒,๓๓๐ X ๑๒) ๑๔๘,๐๐๐	-	๑๔๘,๐๐๐
๕๑	นายปรีดา กุศล	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นายสัญญา พินลพร	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายอำพร ชัยพัฒน์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	.....ว่าง.....		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายวรุตน์ อิมพวงค์	ม.๖	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	(๙,๐๐๐ X ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	<b>กองการศึกษา</b> .....ว่าง.....		๖๕๒๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๕๒๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๕๗	.....ว่าง.....		๖๕๒๐๕๒๑๐๓๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๕๒๐๕๒๑๐๓๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๕๘	นายพุดิกันต์ วิภักดิ์	ปริญญาตรี	๖๕๒๐๕๓๗๐๑๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๕๒๐๕๓๗๐๑๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๓๓,๖๐๐	-	๓๓๓,๖๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยค้ำ										(กำหนดเพิ่ม)
๖๐	นางอำพร ปัสสาไส	ปริญญาโท	๖๙๒๐๘๖๖๐๐๑๕๔	ครู	-	๖๙๒๐๘๖๖๐๐๑๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบล	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๑	นางนิภาพร สิมมาหลวง	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก	-		ครู	-	-	-	
๖๒	นางสิริรัตน์ พิณรัตน์	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	
๖๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจริญสมณกิจ										(กำหนดเพิ่ม)
๖๔	นางแสงทิพย์ วงหาจักร์	ปริญญาโท	๖๙๒๐๘๖๖๐๐๑๕๕	ครู	-	๖๙๒๐๘๖๖๐๐๑๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัด	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๕	นางซุฎฎาพร แสงบัวภา	ปริญญาตรี	๖๙๒๐๘๖๖๐๐๑๕๖	ครู	-	๖๙๒๐๘๖๖๐๐๑๕๖	ครู	-	-	-	
๖๖	นางมยุรี ฬัสดี	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	
๖๗	นางรารามรณ อรรถทัย			ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	
๖๘	นางอมรรัตน์ นามเกตุ			ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	
๖๙	หน่วยตรวจรถโดยสารใน		๖๙๒๐๒๒๒๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๙๒๐๒๒๒๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕,๕๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม) ๓๕,๕๒๐

(นายไชยชาติ เร่งศิริกุล)  
ปลัดเทศบาล

(นายถาวร ชัยจันทร์)  
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยค้ำ

## ๑๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาล

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ( อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา ) จึงจำเป็นต้องพัฒนาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างวัฒนธรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาล

ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลหาดคำ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมละจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักธรรมจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

วินัย



ประกาศเทศบาลตำบลหาดคำ  
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง  
เทศบาลตำบลหาดคำ

\*\*\*\*\*

ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลหาดคำ มีหน้าที่  
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวก  
และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน  
จริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี  
ผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน  
ข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักธรรมจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

วินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓/กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายถาวร ชัยจันทร์)  
นายกเทศมนตรีตำบลหาดคำ

# ภาคผนวก

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
เทศบาลตำบลหาดคั อำเภอมือ่ง จังหวัดหนองคาย

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล			จำนวนลูกจ้าง ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	จำนวน ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ตำแหน่งว่าง ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ. จังหวัด
					ของเทศบาล (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)				
๑	สำนักปลัด	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	เนื่องจากสภาพปัจจุบัน เทศบาลตำบล หาดคั มีปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติตาม อำนาจหน้าที่และรองรับการถ่ายโอน ภารกิจจากส่วนกลาง ตาม พรบ.การ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้ อปท. พ.ศ.๒๕๕๒ เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบ ของเทศบาลทั้งหมด ๑๓ หมู่บ้าน	๖๙/๑๐	๑๔ / ๔	๒ / ๑	-	-	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ)

  
(นายไชยสิทธิ์ เร่งศิริกุล)

ปลัดเทศบาลตำบลหาดคั

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
เทศบาลตำบลหาคำ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้ที่อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ.
๑	สำนักปลัด	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	กำหนดใหม่	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	สำนักปลัด	เนื่องจากสภาพปัจจุบัน เทศบาลตำบลหาคำ มีปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่และรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลาง ตาม พรบ.การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ อบต. พ.ศ.๒๕๕๒ เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบของเทศบาลทั้งหมด ๑๕๓ หมู่บ้าน	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ)

(นายไชยโชติ เร่งศิริกุล)

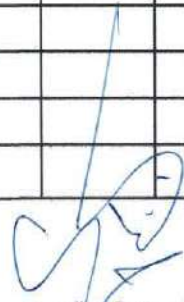
ปลัดเทศบาลตำบลหาคำ

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ  
เทศบาลตำบลหาดคำ

ส่วนราชการ สำนักปลัด มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๙-๒-๐๑-๑๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ไม่ว่าง			
๒	๖๙-๒-๐๑-๑๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	ไม่ว่าง			
๓	๖๙-๒-๐๑-๑๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ไม่ว่าง			
๔	๖๙-๒-๐๑-๑๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ไม่ว่าง			
๕	๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง			
๖	๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	
๗	๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ว่าง			
๘	๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ว่าง			
๙	๖๙-๒-๐๑-๐๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ว่าง			
๑๐	๖๙-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง			
๑๑	๖๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง			
๑๒	๖๙-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ไม่ว่าง			
๑๓	๖๙-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง			
๑๔	๖๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ไม่ว่าง			

(ลงชื่อ)



(นายไชยโชติ เร่งศิริกุล)  
ปลัดเทศบาลตำบลหาดคำ

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗  
เทศบาลตำบลหาดคำ

รายการจ่ายประจำปี		รายการจ่าย		รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง						หมายเหตุ			
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวดเงินเดือน พนักงานเทศบาลสามัญ และวิสามัญ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวด ค่าจ้างประจำ บาท	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายการหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	
๕๘,๐๐๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๓.๓๓	๑๑,๐๐๐,๓๒๐	๑๘.๓๓	-	-	๕,๒๐๐,๐๔๐	๘.๖๗	๒,๘๗๘,๐๐๐	๑๙,๐๗๘,๓๖๐	๓๑.๘๐	



(ลงชื่อ)

(นายไชยโชติ เร่งศิริกุล)

ปลัดเทศบาลตำบลหาดคำ

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานแต่ละ ชิ้นจนแล้วเสร็จ ๑ ชิ้นงานต่อนาที (นาที) (๒)	ปริมาณงาน ต่อ ๑ ปี (ชิ้นงาน) (๓)	เวลาทั้งหมดต่อปี (๒) x (๓) (นาที) (๔)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ (ตำแหน่ง) (๔) / (๑๓๘๐*๖๐) (๕)
๑	งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต่อนำมาใช้ในการวางแผน และการประเมินผลตามแผนยุทธศาสตร์ระดับ	๑๐๐/นาที/ครั้ง	๘๐ ครั้ง / ปี	๘,๐๐๐ นาที	๐.๑๑
๒	งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาของเทศบาลและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	๓๐๐/นาที/ครั้ง	๕๐ ครั้ง/ปี	๑๕,๐๐๐ นาที	๐.๑๘
๓	งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรและความพอเพียง ของบริการสาธารณสุขมูลฐาน	๒๐๐/นาที/ครั้ง	๒๐ ครั้ง/ปี	๔,๐๐๐ นาที	๐.๐๕
๔	งานจัดทําและเรียบเรียงแผนพัฒนา การกำหนดค่าโครงสร้างของแผนพัฒนาะยะปานกลาง และแผนประจำปี	๕๐๐/นาที/ครั้ง	๑๐๐ ครั้ง/ปี	๕๐,๐๐๐ นาที	๐.๖๐
๕	งานรวบรวมข้อมูล สถิติและวิเคราะห์งบประมาณ	๑๐๐/นาที/ครั้ง	๕ ครั้ง/ปี	๕๐๐ นาที	๐.๐๑
๖	งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล. และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม	๕๐๐/นาที/ครั้ง	๑๐ ครั้ง/ปี	๕,๐๐๐ นาที	๐.๐๖
๗	การประมวลประมวลข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดทำแผนฯ	๓,๔๒๕/นาที/ครั้ง	๕ ครั้ง/ปี	๑๗,๑๒๕ นาที	๐.๒๐
๘	การประมวลประมวลข้อมูลตำบลเพื่อเพิ่มแผน	๒,๒๘๐/นาที/ครั้ง	๒๐ ครั้ง/ปี	๖๘,๕๐๐ นาที	๐.๘๔
๙	บันทึกข้อมูล e-plan	๑,๘๐๐/นาที/ครั้ง	๑๐ ครั้ง / ปี	๑๘,๐๐๐ นาที	๐.๒๑
๑๐	การติดตามประเมินผลแผนพัฒนา	๑,๘๐๐/นาที/ครั้ง	๑ ครั้ง / ปี	๑,๘๐๐๐ นาที	๐.๐๒
๑๑	งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๐๐/นาที/ครั้ง	๕ ครั้ง/ปี	๕,๐๐๐ นาที	๐.๐๑
	<b>รวม</b>				๒.๒๙

(ลงชื่อ)

(นายไชยโยติ เร่งศิริกุล)

ปลัดเทศบาลตำบลหาคั่ว





คำสั่งเทศบาลตำบลหาดคำ

ที่ ๒๑๘ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลหาดคำ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

- |                              |                     |
|------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลหาดคำ     | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลหาดคำ       | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง        | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง        | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา    | กรรมการ             |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด          | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง จัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

(นายถาวร ชัยจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลหาดคำ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหาดคำ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายถาวร ชัยจันทร์	นายกเทศมนตรีตำบลหาดคำ		
๒	นายไชยโชติ เร่งศิริกุล	ปลัดเทศบาล		
๓	นายเกรียงไกร มิลินทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๔	นางรุ่งนภา พิมพะเคนา	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นางวิราภร สุรียา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		
๖	นายพุดมิกานต์ วิภักดิ์	รก. ผอ. กองการศึกษา		
๗	นางอโนมา นาคมนต์	หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่		
๘	นางสาวประไพร ทุมทอง	นักทรัพยากรบุคคล		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหาดคำ

\*\*\*\*\*

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายถาวร ชัยจันทร์	นายกเทศมนตรีตำบลหาดคำ	ประธานกรรมการ
๒. นายไชยโชติ เร่งศิริกุล	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายเกรียงไกร มิลินทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางรุ่งนภา พิมพะเคณา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางวิราภร สุรียา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๖. นายพุดมิกานต์ วิภักดิ์	รท. ผอ. กองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางอโนมา นาคมนต์	หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่	กรรมการ
๘. นางสาวประไพเร ทุมทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม  
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลหาดคำจึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อจะได้เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคายให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลหาดคำจึงได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหาดคำที่ ๒๑๙/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

๒. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหาดคำพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อที่จะได้เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย(ก.ท.จ.หนองคาย) เห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ที่ประชุม ทราบ

## ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง พิจารณา

### ๑. ข้อระเบียบกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

### ๒. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเสนอคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น และกรณีพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้พิจารณาขยับเล็กตำแหน่ง โดยแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖) มีอัตรากำลึงทั้งหมด ๖๗ อัตรา มีครอง ๕๔ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑๓ อัตรา แยกเป็น

๑. พนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหารว่าง ๒ อัตรา (ไม่สามารถขยับเล็กได้) คือ

๑.๑ ผอ.กองการศึกษา

๑.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา

๒. พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ ว่าง ๖ อัตรา

๒.๑ นักวิชาการสาธารณสุข สังกัดสำนักปลัด

๒.๒ นิติกร สังกัด สำนักปลัด

๒.๓ นักจัดการงานทะเบียนและบัตร สังกัดสำนักปลัด (อยู่ระหว่างการสรรหา)

๒.๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง

๒.๕ นายช่างโยธา สังกัด กองช่าง

๒.๖ นักวิชาการตรวจสอบภายใน หน่วยตรวจสอบภายใน (ไม่สามารถขยับเล็กได้)

๓. พนักงานจ้าง ว่าง ๕ อัตรา

๓.๑ ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักปลัด

๓.๒ พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจทักษะ) สังกัดสำนักปลัด

๓.๓ คนงานประจำรถขยะ ๒ อัตรา

๓.๔ คนงาน สังกัดกองช่าง (อยู่ในระหว่างการสรรหา)

#### ๒.๑ พิจารณาเห็นชอบภารกิจหลักของเทศบาล ๓ ภารกิจ ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. การส่งเสริมการศึกษา

#### ๒.๒ พิจารณาเห็นชอบภารกิจรองโดยเรียงลำดับความสำคัญ

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๓. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๗. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๘. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๒.๓ พิจารณา กำหนดใหม่ ๓ อัตรา ได้แก่**

๑. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนสังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา ตามหนังสือสั่งการการจัดทำแผนอัตราหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

**๒.๔ พิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา**

พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ สังกัด สำนักปลัด

**๒.๕ พิจารณาเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ๑ อัตรา**

พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็น ผู้ช่วยครูผู้ช่วย สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจริญสมณกิจ จำนวน ๑ อัตรา ตามหนังสือสั่งการการจัดทำแผนอัตราหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

**ที่ประชุม เห็นชอบ**

**ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ**

- ๕.๑ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ )

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล นั้น ฝ่ายเลขาจึงขอเสนอพิจารณาแผนพัฒนาเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดให้พนักงาน ๑ คน ต้องได้รับการอบรมตามสายงานอย่างน้อย ๑ คน/๑ หลักสูตร และขอความเห็นชอบให้บรรจุหลักสูตรการอบรมคุณธรรมจริยธรรมไว้ในแผนพัฒนาเทศบาลในทุกปี

**ที่ประชุม เห็นชอบ**

- ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวประไพ ทุมทอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางวิภาดา สุริยา)

หัวหน้าสำนักปลัด

