

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



เทศบาลตำบลภูวง
อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



เทศบาลตำบลภูพาน
อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร





ประกาศเทศบาลตำบลภูวง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลตำบลภูวง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจ ของเทศบาลตำบลภูวง นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลภูวงเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวิชัย จุ่มแพง)

นายกเทศมนตรีตำบลภูวง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบล
ภูวง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลภูวง ได้สำเร็จเป็นไปตาม
วัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลภูวง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด
จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายใน
การพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย
ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลภูวง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้
การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลภูวง จึงได้จัดทำแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลภูวง ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตาม
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๑๑
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลภูวง และยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. การกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลภูวงจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง	๔๔
ภาคผนวก	



๑. หลักการและเหตุผล

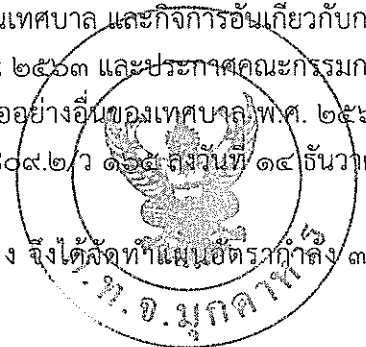
การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลภูวงจะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลภูวง จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลภูวง โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลภูวง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลภูวง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลภูวง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลภูวง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

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



๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

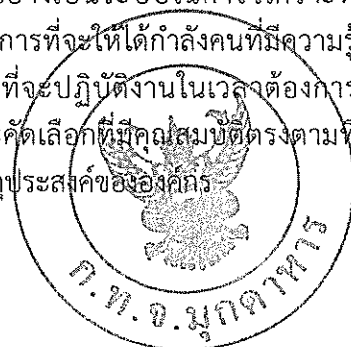
- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร



หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบுவ่างคร่าวๆ ต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลภูวง ดังนี้

- พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลภูวงเป็นเทศบาลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลภูวงมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลภูวง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้



- สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการบริหารการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกีฬา วัฒนธรรม และนันทนาการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งในสายงานการตรวจสอบภายใน สายงานนี้จะคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานการตรวจสอบภายใน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระบอก ๖ ด้านสะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลภูวง ที่มีอยู่ดังนี้



กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลภูวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลภูวง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านช่างโยธา วิศวกรรม ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่าง เพื่อแก้ไขปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ และให้การบริหารงานด้านช่างให้กับพี่น้องประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลภูวง ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลภูวง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลภูวง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว /หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล



การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลภูวง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/ ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

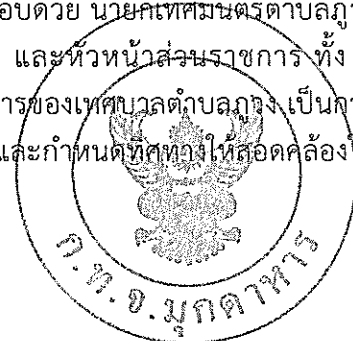
กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลภูวง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลภูวง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลภูวง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลภูวง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

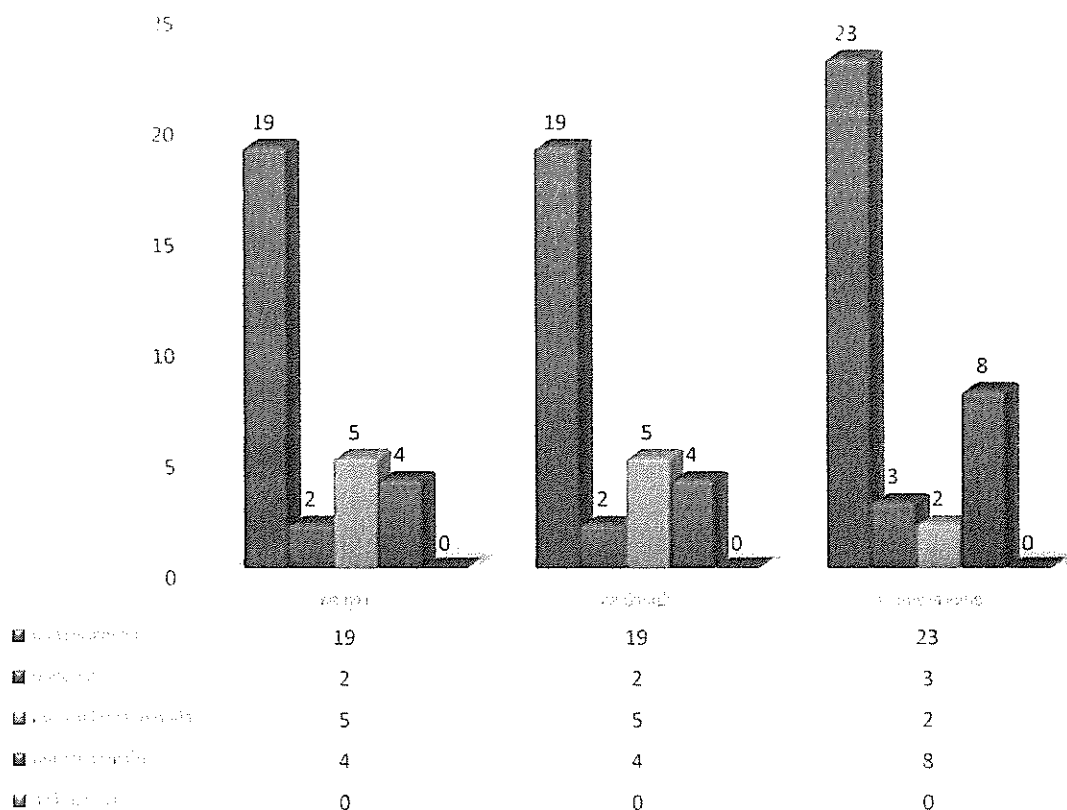
▪ ประเด็นเรื่องการจัดสรรบุคลากรที่ตรงกับสายเฉพาะ เนื่องจากเทศบาลตำบลภูวงเป็นองค์กรที่ยังขาดแคลนบุคลากรสายงานสาธารณสุข ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณามอบหมายงานให้กับพนักงานเทศบาลผู้ซึ่งยังไม่มีความรู้และประสบการณ์โดยตรงทางด้านงานสาธารณสุข เนื่องจากเทศบาลตำบลภูวงมีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลที่ค่อนข้างสูงชัน ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคที่ต้องมีการแก้ไข และควรมีการปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งขาดแคลน เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลภูวง รองนายกเทศมนตรีตำบลภูวง ปลัดเทศบาลตำบลภูวง รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลภูวง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน



กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลภูวงขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลบ้านเป้า และเทศบาลตำบลหนองสูงเหนือ ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลภูวง เทศบาลตำบลบ้านเป้า และเทศบาลหนองสูงเหนือ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไร ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลภูวง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลภูวง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สมารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลภูวง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลภูวง เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลภูวง รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วย เลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลภูวง ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาล ตำบลภูวง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลภูวง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลภูวง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาลในเทศบาลตำบล ภูวง ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ตำบลภูวง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ เทศบาลตำบลภูวง และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลภูวง การกำหนดอัตร่า กำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลภูวง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันที ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้



๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลภูวง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลภูวง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลภูวง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลภูวง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลภูวง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลภูวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลภูวง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลภูวง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลภูวง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลภูวง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลภูวง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลภูวง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลภูวง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลภูวง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลภูวง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลภูวง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้ อำเภอ และจังหวัด
และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลภูวง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	- ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี - ขอข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทต. ข้างเคียง	- งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ตำบลภูวง - ทต.บ้านเป้า , ทต.หนองสูงเหนือ
กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๖	- นำส่งร่างฯ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง - ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาร่าง แผนให้คณะทำงานพิจารณา	- ทบพวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ พิจารณา ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กันยายน ๒๕๖๖	- นำเสนอ ก.ท.จังหวัดมุกดาหาร ประชุม พิจารณาให้ความเห็นชอบ - ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.มุกดาหาร)	- คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด มุกดาหาร
ตุลาคม ๒๕๖๖	- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี - รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป - จังหวัดมุกดาหาร

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลภูวง จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม
๒๕๔๒ ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลภูวง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์
๒๕๕๑ ตำบลภูวงเป็นหนึ่งใน จำนวน ๖ ตำบล ของอำเภอหนองสูง อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอ
หนองสูง ถนนสายสำคัญ คือ ถนน รพช. หมายเลข ๓๐๐๒ สายหนองสูง-โป่งแดง เชื่อมต่อระหว่างอำเภอหนองสูง
กับอำเภอเมืองมุกดาหาร ตำบลภูวงอยู่ห่างจากตัวอำเภอหนองสูง เป็นระยะทางประมาณ ๗ กิโลเมตร
และอยู่ห่างจากจังหวัดมุกดาหาร ประมาณ ๕๕ กิโลเมตร เนื้อที่โดยประมาณ ๒๓,๗๕๖ ไร่ หรือประมาณ ๓๔.๖
ตารางกิโลเมตร



เทศบาลตำบลภูวง ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภค ๑.๒ ไฟฟ้าส่องสว่าง ๑.๓ รางระบายน้ำ/ท่อระบายน้ำ ๑.๔ ความต้องการเส้นทางคมนาคม	- แหล่งน้ำและน้ำประปาเพื่อการอุปโภค-บริโภค ยังไม่เพียงพอและยังไม่ได้มาตรฐาน ขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง - ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้งหมด - เนื่องจากพี่น้องประชาชนได้ทำการสร้างบ้านเรือนเพิ่มมากขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อพื้นที่ระบายน้ำไม่สะดวก - พี่น้องประชาชนมีความต้องการเส้นทางในการสัญจรไป-มาเพิ่มมากขึ้นและเทศบาลยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๒.๑ ปัญหาขยะ ๒.๒ ปัญหาขาดการรับประทานอาหารเช้า อาหารที่มีประโยชน์ ๒.๓ ปัญหาด้านที่อยู่อาศัย ๒.๔ ปัญหาเด็กและผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	- ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการขยายตัวของชุมชน - พี่น้องประชาชนรับประทานอาหารเช้า อาหารที่มีประโยชน์ ที่สะอาดและปลอดภัย - ประชาชนบางครัวเรือน ได้รับความเดือดร้อนด้านที่อยู่อาศัย สภาพบ้านเรือนไม่มั่นคงแข็งแรง - เนื่องจากคนวัยทำงานต้องเดินทางไปทำงานที่ต่างจังหวัดหรือในเมืองใหญ่ ทำให้เด็กเล็กและผู้สูงอายุต้องอยู่ตามลำพัง - ผู้มีรายได้น้อย ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๓. ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ๓.๑ ขาดเงินทุน ๓.๒ ขาดตลาดหรือสถานที่จำหน่ายสินค้า ๓.๓ ไม่มีกิจกรรมส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว	- พี่น้องประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ - ตำบลภูวงไม่มีตลาดหรือสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์และผลผลิตทางการเกษตร - เทศบาลตำบลภูวง ไม่สามารถส่งเสริมกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานโดยตรง
๔. ด้านการศึกษา ๔.๑ การขาดโอกาสทางการศึกษา	- เนื่องจากยังขาดสื่อการเรียนการสอนที่ครบถ้วน - เด็กบางคนไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐานเนื่องจากขาดแคลนทุนทรัพย์ ครอบครัวยากจน



ด้านปัญหา	สภาพปัญหา
๕. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- เยาวชนคนรุ่นใหม่มีเลือนศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน เนื่องจากยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป และมีเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยเข้ามาแทนที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลภูวง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลภูวง

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลภูวงนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญา ตลอดจนร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลภูวง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลภูวงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญา และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลภูวง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นโดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลภูวง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี โครงสร้างพื้นฐานพร้อม จัดสิ่งแวดล้อมตำบลน่าอยู่
มุ่งสู่เศรษฐกิจแบบพอเพียง ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธ ”

๒. ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลภูวง ๖ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการเสริมสร้างตำบลน่าอยู่

แนวทางที่ ๑ เสริมสร้างเมืองตำบลน่าอยู่ ชุมชนปลอดภัย ท่างไกลอบายมุข และยกระดับคุณภาพชีวิต ให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข ตามแนวปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุขให้ลด น้อยลง

๑.๒ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนมีความสนใจในด้านกีฬาเพื่อสุขภาพและนันทนาการ

๑.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสให้ดีขึ้น



- ๑.๔ ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยพื้นฐานที่ดี
- ๑.๕ ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนและสังคมให้อยู่ดีมีสุขตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๗ ส่งเสริมความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาการคมนาคมและระบบสาธารณูปโภคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๒.๑ พัฒนาการคมนาคม สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย
- ๒.๒ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน บริการด้านไฟฟ้า น้ำประปา และสาธารณูปโภคอื่นๆ อย่างเพียงพอและทั่วถึง

๒. ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

- แนวทางที่ ๑ จัดให้มีช่องทางในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- ๒.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการเมืองการบริหาร
- ๒.๒ พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๒.๓ สนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- ๒.๔ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในนโยบาย และความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.๕ ส่งเสริมการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๒.๖ ส่งเสริมองค์กรภาคประชาชน

๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมด้านการเกษตรกรรมและพัฒนาตลาดสินค้าธุรกิจชุมชน
- ๓.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างพอเพียง
- ๓.๒ ส่งเสริมการเกษตรและอาชีพแก่ประชาชน
- ๓.๓ ปรับปรุงคุณภาพสินค้าทางการเกษตรสู่ตลาดอาเซียน
- ๓.๔ พัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
- ๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อรองรับการจัดตั้งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ

๔. ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เป็นเมืองเศรษฐกิจพิเศษ ที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี รวมทั้งสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๔.๑ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรม ด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ประวัติศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่ออนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว
- ๔.๒ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเดิม สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการท่องเที่ยว เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ และเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว โดยความร่วมมือจากภาครัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง



๕. ด้านอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ

๕.๒ ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ส่งเสริมการพัฒนาผังเมืองรวมอย่างเป็นระบบ

๖. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาที่ทันสมัย

แนวทางที่ ๑ พัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

๖.๑ ให้บริการด้านการศึกษา และสนับสนุนวัสดุสื่อ - อุปกรณ์ เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

พัฒนาเด็กนักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะ และมีศักยภาพตามมาตรฐานการศึกษาและ

มาตรฐานสากลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนในชุมชน ทั้งในระบบนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

๖.๒ สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา

๓. เป้าประสงค์

๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม

๓) ส่งเสริมการเกษตร ประชาชนมีการศึกษา มีอาชีพ มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๖) สร้างชุมชนเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่ รวมทั้งมีการสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน

๔. ตัวชี้วัด

๑) ประชาชนในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕

๒) ในเขตเทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐

๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๘๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่

๔) ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๘๐ มีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม

ประเพณี และการกีฬา

๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐

๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๗) ชุมชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๖๐ น่าอยู่มีความสุข

๘) การบริหารจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๖๐

๕. คำเป้าหมาย

๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

๓) การเกษตรดี ประชาชนมีงานทำ มีรายได้เพียงพอ สามารถพึ่งตนเองได้

๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๖) ชุมชนเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่ รวมทั้งประชาชนได้รับการช่วยเหลือ



๖. กลยุทธ์

๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๓) พัฒนาปรับปรุงวิธีการทำการเกษตรที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำหมู่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้านให้พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติดและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ระบบไฟฟ้า และระบบประปาอย่างทั่วถึง

๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย จัดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาหมู่บ้านให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

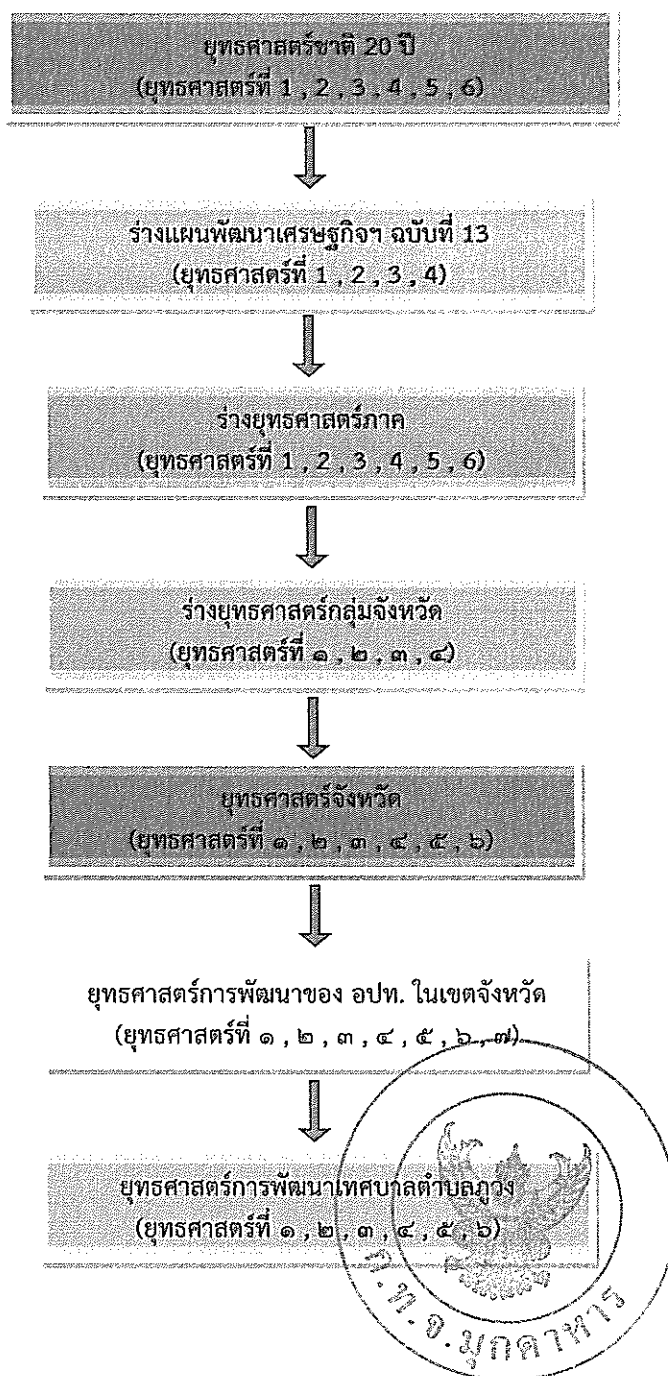
๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน



๘. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) จุดแข็ง (S : Strength)

- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก เนื่องจากมีถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๐๒ สายหนองสูง-โป่งแดง เชื่อมต่อระหว่างอำเภอนองสูงกับอำเภอเมือง-มุกดาหาร
- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- มีแหล่งเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรกรรม ได้แก่ หนองหลง ห้วยบังอี
- ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว
- มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. ๓ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง สังกัดเทศบาลตำบลม่วง
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่
- มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ
- มีสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่ดี (มีภูเขาล้อมรอบ)

๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- ➔ คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปหางานทำในเมือง
- ➔ ประชาชนยากจน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้
- ➔ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
- ➔ เทศบาลอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง ข้าวของราคาแพง เพราะต้องนำมาจากแหล่งอื่นหรือในเมืองใหญ่ จึงมีการบวกราคาค่าขนส่งเข้าไปอีก เช่น น้ำมัน เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ฯลฯ
- ➔ ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการส่งน้ำจากแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อนำมาใช้ในการเกษตรและอุปโภค ทำให้มีน้ำในการทำเกษตรไม่เพียงพอ
- ➔ ขาดสถานศึกษาระดับฝึกอาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล
- ➔ ไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ไม่มีโรงงานในพื้นที่ ทำให้ประชาชนอพยพเข้าไปทำงานในเมือง
- ➔ ไม่มีตลาดสดในเขตตำบล



➔ แหล่งเงินต่างๆ เช่น ตู้เอทีเอ็ม ธนาคาร ไม่มี ทำให้ไม่ได้รับความสะดวก

๓) โอกาส (O : Opportunity)

- ☞ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศและจังหวัดมุกดาหาร สามารถสนับสนุนงบประมาณให้เทศบาลตำบลภูวง ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- ☞ มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- ☞ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- ☞ รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ☞ ตำบลภูวงมีทิวทัศน์ สวยงามตามธรรมชาติ เหมาะแก่การพัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยว

๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

- ☒ ปัจจุบันเทศบาลตำบลภูวง เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
- ☒ งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- ☒ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- ☒ การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- ☒ การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

๒. พันธกิจ การพัฒนาท้องถิ่น

- ๑) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพและการเพิ่มรายได้ของประชาชน
- ๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ และสาธารณูปโภคพื้นฐาน
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค-บริโภคและการเกษตร
- ๕) ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และพิการ ผู้ด้อยโอกาส
- ๖) ส่งเสริม อนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๗) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๘) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๙) ส่งเสริมและพัฒนา การศึกษา การกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑๐) ส่งเสริมและพัฒนา ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๑๑) ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีภายในองค์กร



การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐(๒))
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓) (มาตรา ๕๑(๓))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)(มาตรา ๕๐(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖)
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา๑๖(๒๐) (มาตรา๕๑ (๔))
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา๑๖ (๑๒))
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))



(๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) มาตรา ๕๑ (๙))

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

(๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๓) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

(๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) มาตรา ๕๐ (๓))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการของสวนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลภูวงได้ เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลภูวง จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

(๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น

(๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น

(๓) การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล

(๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๖) การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร

(๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๘) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร

(๙) การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและ

ผู้ด้อยโอกาส



- (๑๑) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- (๑๒) การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสภาพแข็งแรง
- (๑๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๔) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

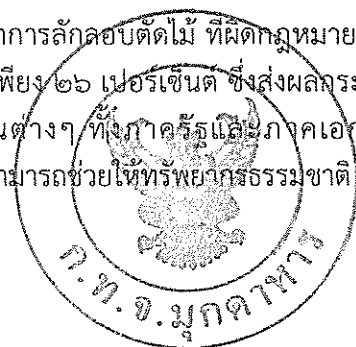
ภารกิจรอง

- (๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
- (๖) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๗) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๘) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
- (๙) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๑) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

โครงการตามแผนยุทธศาสตร์จังหวัดและนโยบายจังหวัดมุกดาหาร

จากยุทธศาสตร์ของจังหวัดมุกดาหาร ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างประสิทธิภาพของการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม และข้อ ๖ ภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาลตำบลภูพานที่จะดำเนินการ (๑๑) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลภูพานได้จัดทำแผนดำเนินการโครงการปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวลดภาวะโลกร้อนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลภูพาน

เนื่องด้วย ปัจจุบันโลก กำลังเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ที่ทำให้อุณหภูมิโลกสูงขึ้น หรือที่เรียกว่า สภาวะโลกร้อน ซึ่งส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่มีผลกระทบกับวิถีชีวิตของมนุษย์ อาทิ เกิดความแห้งแล้ง มีไฟไหม้ป่า ฝนตกไม่ตรงฤดูกาล อากาศหนาวและหิมะตกในประเทศที่ไม่เคยมีหิมะตก เป็นต้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการตัดไม้ทำลายป่าของมนุษย์ ดังนั้นประเทศต่างๆ ทั่วโลก จึงได้ร่วมมือกันป้องกันและแก้ไขภาวะโลกร้อน ประเทศไทยในอดีตเป็นประเทศที่มีทรัพยากรป่าไม้มากกว่า ๕๐ เปอร์เซ็นต์ของพื้นที่ทั้งประเทศ และจากการลักลอบตัดไม้ ที่ผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ปัจจุบันนี้ทรัพยากรป่าไม้ของประเทศ เหลืออยู่เพียง ๒๖ เปอร์เซ็นต์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างเป็นอย่างมาก หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จึงได้มีนโยบายส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้กันเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะสามารถช่วยให้ทรัพยากรธรรมชาติ



ของประเทศกลับมามีความสมดุลเพิ่มมากขึ้น ดังพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ว่า “การที่จะมีต้นน้ำลำธารไปชั่วกาลนานนั้น สำคัญอยู่ที่การ รักษา น้ำ และปลูกป่าบริเวณต้นน้ำ” เทศบาลตำบลภูวง เป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดูแล รับผิดชอบพื้นที่ป่าไม้ในจังหวัดมุกดาหาร จึงได้กำหนดแผนโครงการจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว ให้กับเทศบาลตำบลภูวงและจังหวัดมุกดาหาร อันเป็นแนวทางหนึ่งในการลดภาวะโลกร้อน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อสนองพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ในด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. เพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ของตำบลภูวง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

๓. เพื่อรณรงค์สร้างจิตสำนึก ให้กับผู้ร่วมกิจกรรมและชุมชนในพื้นที่ ให้เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ ประโยชน์ที่ได้รับ

๔. ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเข้าใจถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ทำให้เพิ่มพื้นที่ป่าไม้และสิ่งแวดล้อมที่ดีและช่วยลดภาวะโลกร้อน

๖. ทำให้ประชาชนมีจิตสำนึก ในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายจังหวัดมุกดาหาร

จังหวัดมุกดาหาร ได้แจ้งให้ดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน “จังหวัดสะอาด” ตามเป้าหมายแผนแม่บทการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) ตั้งแต่ระดับอำเภอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมู่บ้านและชุมชน พร้อมทั้ง รณรงค์และประชาสัมพันธ์การลด ปริมาณขยะมูลฝอยและคัดแยกขยะในพื้นที่ โดยใช้หลักการ ๓ ช : ใช้น้อย ใช้ซ้ำ และนำกลับมาใช้ใหม่ หรือ ๓Rs : Reduce Reuse Recycle ภายใต้กรอบการดำเนินงาน จำนวน ๓ ระยะ ได้แก่ ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง เพื่อลดปริมาณขยะและส่งเสริมการคัดแยกที่ต้นทาง จัดทำระบบเก็บขนอย่างมีประสิทธิภาพ และขยะมูลฝอยได้รับการกำจัดอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยเทศบาลตำบลภูวง ได้ดำเนินการตามกรอบการ ดำเนินงาน เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด ดังนี้

๑. กรอบการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการฯ แบ่งการดำเนินงานออกเป็น ๓ ขั้นตอน ประกอบ ด้านการจัดการขยะต้นทาง ด้านการจัดการขยะกลางทาง และด้านการจัดการขยะปลายทาง

๒. เป้าประสงค์

๒.๑ ขยะมูลฝอยมีการนำกลับมาใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้น และได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการเพิ่มขึ้น

๒.๒ ขยะอินทรีย์ครัวเรือนได้รับบริหารจัดการและนำไปใช้ประโยชน์

๒.๓ ขยะมูลฝอยได้รับการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น และส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชน

๒.๔ ขยะอันตรายชุมชนได้รับการกำจัดอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ขยะติดเชื้อในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ได้รับการจัดการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเพิ่มขึ้น

๒.๖ ประชาชนในพื้นที่มีความตระหนักและความเข้าใจในการจัดการขยะที่ต้นทาง เพิ่มขึ้น



๒.๗ อาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลก (อถล.) มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมและพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชน

๒.๘ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ และระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๓.๑ ด้านการจัดการขยะต้นทาง

๓.๑.๑ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร้อยละ ๑๐๐ ออกข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติการจัดการมูลฝอย

๓.๑.๒ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร้อยละ ๑๐๐ มีการจัดกิจกรรมให้เครือข่าย “อาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลก” อย่างน้อย ๔ ครั้งต่อปี

๓.๑.๓ หมู่บ้าน/ชุมชน ร้อยละ ๘๐ มีการคัดแยกขยะมูลฝอย

๓.๑.๔ ครั้วเรือน ร้อยละ ๑๐๐ มีการจัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อน

๓.๒ ด้านการจัดการขยะกลางทาง

๓.๒.๑ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร้อยละ ๑๐๐ มีภาชนะรองรับขยะมูลฝอยแบบแยกประเภทในที่สาธารณะ และ/หรือสถานที่ท่องเที่ยวทุกแห่ง

๓.๒.๒ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร้อยละ ๑๐๐ มีการวางระบบเก็บขนขยะแยกประเภทหรือมีประกาศมาตรการจัดการขยะมูลฝอยแยกประเภทให้สอดคล้องกับพื้นที่

๓.๒.๓ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร้อยละ ๙๐ มีการขนขยะอันตรายชุมชนไปยังจุดรวบรวมขยะอันตรายของจังหวัด

๓.๒.๔ หมู่บ้าน/ชุมชน ร้อยละ ๘๐ มีการติดตั้งถังขยะ หรือจุดรวบรวมขยะติดเชื้อชุมชนตามมาตรการการจัดการขยะในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)

๓.๓ ด้านการจัดการขยะปลายทาง

๓.๓.๑ ขยะมูลฝอยชุมชน ร้อยละ ๘๐ ได้รับการจัดการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

๓.๓.๒ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร้อยละ ๑๐๐ ในกลุ่มพื้นที่การจัดการมูลฝอย (Clusters) มีการวางแผนการจัดการขยะร่วมกัน

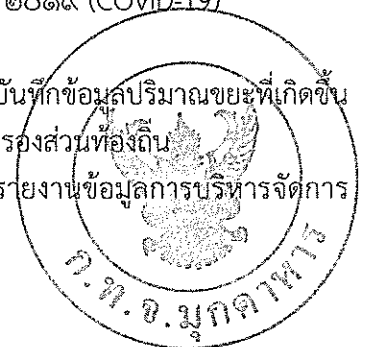
๓.๓.๓ ขยะอันตรายชุมชนร้อยละ ๘๐ ได้รับการจัดการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

๓.๓.๔ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร้อยละ ๑๐๐ ไม่มีขยะติดเชื้อชุมชนตกค้างตามมาตรการการจัดการขยะในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)

๓.๔ ด้านการบริหารจัดการ

๓.๔.๑ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร้อยละ ๑๐๐ มีการบันทึกข้อมูลปริมาณขยะที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องในระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอยขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔.๒ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร้อยละ ๖๕ มีการรายงานข้อมูลการบริหารจัดการมูลฝอยติดเชื้อชุมชนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ไปยังจังหวัด



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลภูวง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลภูวงมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล แต่จำนวนบุคลากรที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่มีผู้รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขโดยตรง จึงมีความต้องการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลภูวงมีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งบุคลากรด้านสาธารณสุขเพิ่มเติม ซึ่งเทศบาลตำบลภูวงได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยการมอบหมายภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่พนักงานเทศบาลในสำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

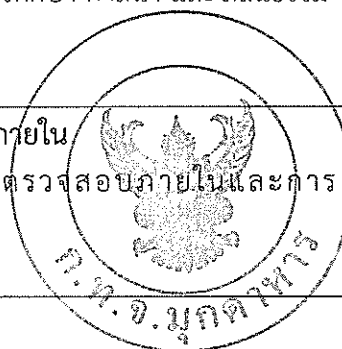
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลภูวงดังกล่าว เทศบาลตำบลภูวง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารงานทั่วไป	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<u>๓. กองช่าง</u> <u>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</u> - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป	<u>๓. กองช่าง</u> <u>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</u> - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป	
<u>๔. กองการศึกษา</u> <u>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	<u>๔. กองการศึกษา</u> <u>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
<u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	<u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานควบคุมตรวจสอบภายในและการ ตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาเกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การย้าย การลาออก
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและในอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้



- วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการ ใน ๑ ปี

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

-เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักผ่อนตัว ๑ ชม.)

**เวลาทำงานของราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}$

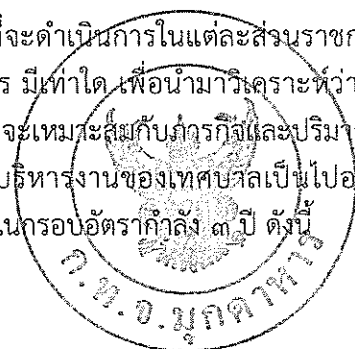
เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

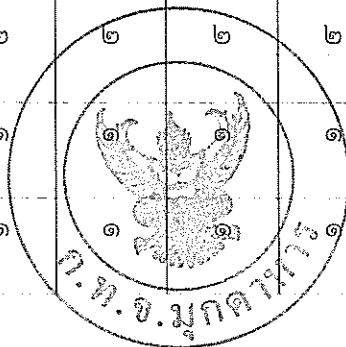
เทศบาลตำบลภูวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาล ตำบลภูวง ที่มีในปัจจุบัน ใช้การปฏิบัติงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เทศบาลตำบลภูวง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในการกิจให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างทั่วไป (ช่วยงานพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา)
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างทั่วไป (ช่วยงานจัดเก็บรายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ตำแหน่งว่างตามข้อ ได้บริการจัดสรรจาก กรมส่งเสริม เงินอุดหนุน
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๖	๓๘	๓๘	๓๘	+๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนที่จ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นพออัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินในแต่ละปี

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

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบคู่กับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี



38	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069	1070	1071	1072	1073	1074	1075	1076	1077	1078	1079	1080	1081	1082	1083	1084	1085	1086	1087	1088	1089	1090	1091	1092	1093	1094	1095	1096	1097	1098	1099	1100	1101	1102	1103	1104	1105	1106	1107	1108	1109	1110	1111	1112	1113	1114	1115	1116	1117	1118	1119	1120	1121	1122	1123	1124	1125	1126	1127	1128	1129	1130	1131	1132	1133	1134	1135	1136	1137	1138	1139	1140	1141	1142	1143	1144	1145	1146	1147	1148	1149	1150	1151	1152	1153	1154	1155	1156	1157	1158	1159	1160	1161	1162	1163	1164	1165	1166	1167	1168	1169	1170	1171	1172	1173	1174	1175	1176	1177	1178	1179	1180	1181	1182	1183	1184	1185	1186	1187	1188	1189	1190	1191	1192	1193	1194	1195	1196	1197	1198	1199	1200	1201	1202	1203	1204	1205	1206	1207	1208	1209	1210	1211	1212	1213	1214	1215	1216	1217	1218	1219	1220	1221	1222	1223	1224	1225	1226	1227	1228	1229	1230	1231	1232	1233	1234	1235	1236	1237	1238	1239	1240	1241	1242	1243	1244	1245	1246	1247	1248	1249	1250	1251	1252	1253	1254	1255	1256	1257	1258	1259	1260	1261	1262	1263	1264	1265	1266	1267	1268	1269	1270	1271	1272	1273	1274	1275	1276	1277	1278	1279	1280	1281	1282	1283	1284	1285	1286	1287	1288	1289	1290	1291	1292	1293	1294	1295	1296	1297	1298	1299	1300	1301	1302	1303	1304	1305	1306	1307	1308	1309	1310	1311	1312	1313	1314	1315	1316	1317	1318	1319	1320	1321	1322	1323	1324	1325	1326	1327	1328	1329	1330	1331	1332	1333	1334	1335	1336	1337	1338	1339	1340	1341	1342	1343	1344	1345	1346	1347	1348	1349	1350	1351	1352	1353	1354	1355	1356	1357	1358	1359	1360	1361	1362	1363	1364	1365	1366	1367	1368	1369	1370	1371	1372	1373	1374	1375	1376	1377	1378	1379	1380	1381	1382	1383	1384	1385	1386	1387	1388	1389	1390	1391	1392	1393	1394	1395	1396	1397	1398	1399	1400	1401	1402	1403	1404	1405	1406	1407	1408	1409	1410	1411	1412	1413	1414	1415	1416	1417	1418	1419	1420	1421	1422	1423	1424	1425	1426	1427	1428	1429	1430	1431	1432	1433	1434	1435	1436	1437	1438	1439	1440	1441	1442	1443	1444	1445	1446	1447	1448	1449	1450	1451	1452	1453	1454	1455	1456	1457	1458	1459	1460	1461	1462	1463	1464	1465	1466	1467	1468	1469	1470	1471	1472	1473	1474	1475	1476	1477	1478	1479	1480	1481	1482	1483	1484	1485	1486	1487	1488	1489	1490	1491	1492	1493	1494	1495	1496	1497	1498	1499	1500	1501	1502	1503	1504	1505	1506	1507	1508	1509	1510	1511	1512	1513	1514	1515	1
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	---

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราส่วนที่คิดว่าจะต้องอยู่ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
32	นางสาวกานต์ อารักษ์	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เทศบาลตำบลสูง)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	กำหนดใหม่
33	นางสาวกานต์ อารักษ์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	
34	นางสาวกานต์ อารักษ์	ครู	น.ก.	1	1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	
35	นางสาวกานต์ อารักษ์	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	
36	นางสาวกานต์ อารักษ์	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	
37	นางสาวกานต์ อารักษ์	นักสังคมสงเคราะห์	-	1	1	116,760	0	1	1	1	-	4,680	4,920	5,160	121,440	131,520	(9-730)
38	นางสาวกานต์ อารักษ์	นักสังคมสงเคราะห์	น.ก.	1	1	389,400	0	1	1	1	-	13,320	13,440	13,080	402,720	429,240	(32,450)
(5)		รวม		38	29	9,980,760	522,000	38	38	38	+2	617,220	333,840	342,000	11,119,980	11,795,820	
(6)		ประมาณการประโยชน์ต่อส่วนรวม (15%)													1,667,997	1,769,373	
(7)		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													12,787,977	13,565,193	
(8)		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													39,29	37,80	

		2565	2566	2567	2568	2569
งบประมาณรายจ่ายประจำปี		31,000,000.00	31,000,000.00	32,550,000.00	34,177,500.00	35,886,375.00

เพิ่ม 5 %

		1 %	2 %			
แผน อัตรา กำลัง	(5) ยอดรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง			11,119,980.00	11,453,820.00	11,795,820.00
	(6) และประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %			1,667,997.00	1,718,073.00	1,769,373.00
	(7) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	0.00	0.00	12,787,977.00	13,171,893.00	13,565,193.00
	(8) คิดเป็นร้อยละ 40	0.00	0.00	39.29	38.54	37.80

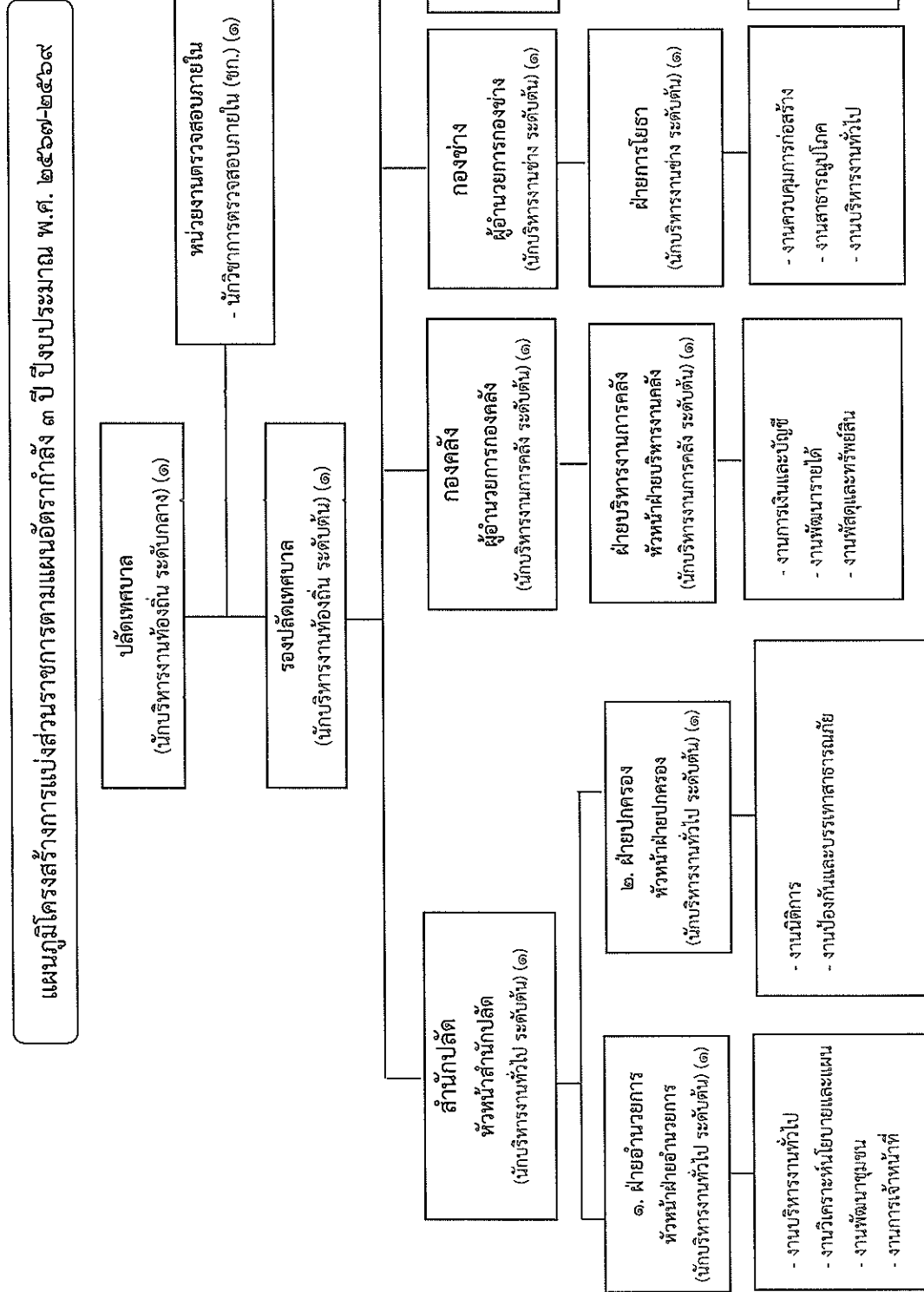
		3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
งบ ประมาณ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ตั้งจริง)	31,000,000.00	31,000,000.00			
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง)	639,643.60				

ตามจริง
ตามจริง/ตั้งจริง

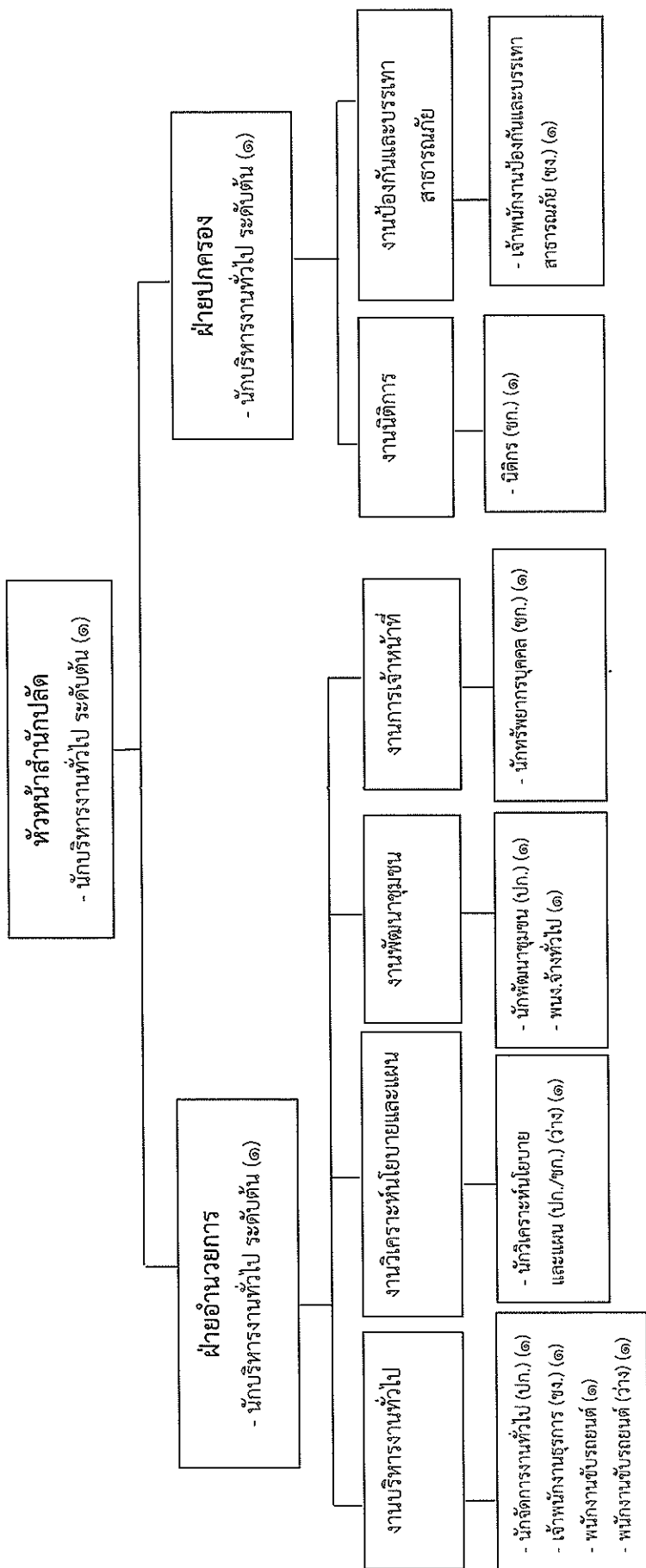
		15.00	15.00	15.00	15.00	15.00
งบประมาณรายจ่ายประจำปี		2565	2566	2567	2568	2569
งบ บุคคล	(5) ยอดรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง	31,000,000.00	31,000,000.00	32,550,000.00	34,177,500.00	35,886,375.00
	(6) และประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %	0.00	0.00	11,119,980.00	11,453,820.00	11,795,820.00
	(7) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	639,643.60	0.00	1,667,997.00	1,718,073.00	1,769,373.00
	(8) คิดเป็นร้อยละ 40	-	-	39.29	38.54	37.80

เพิ่มตามจริง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลภูวง

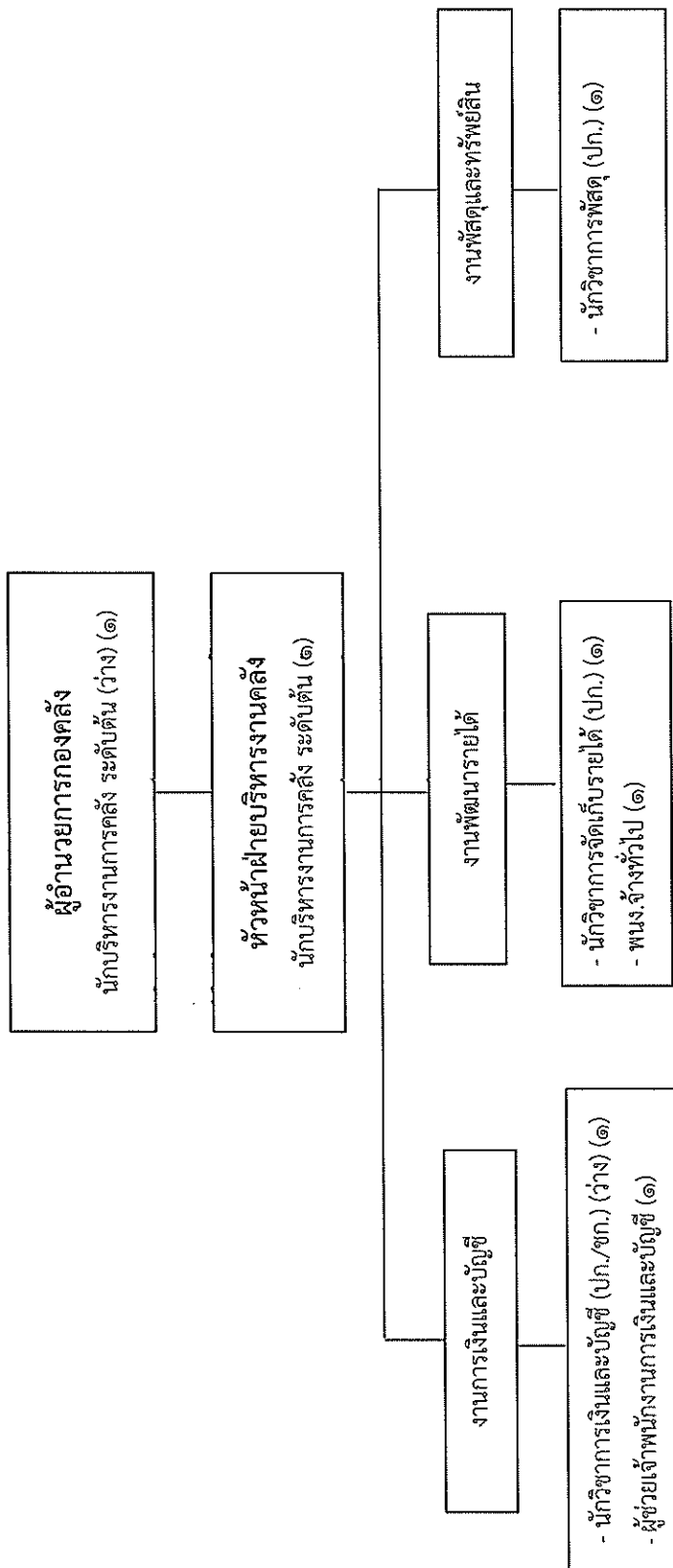


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

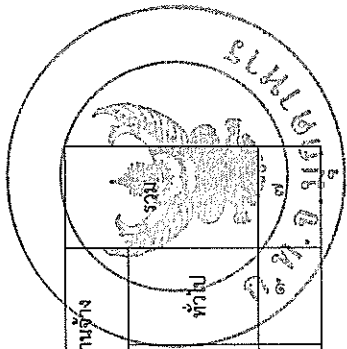


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๓	-	-	๓	๒	-	-	-	๒	-	-	พนักงานจ้าง การกิจ ทั่วไป ๑๓ ๑๓

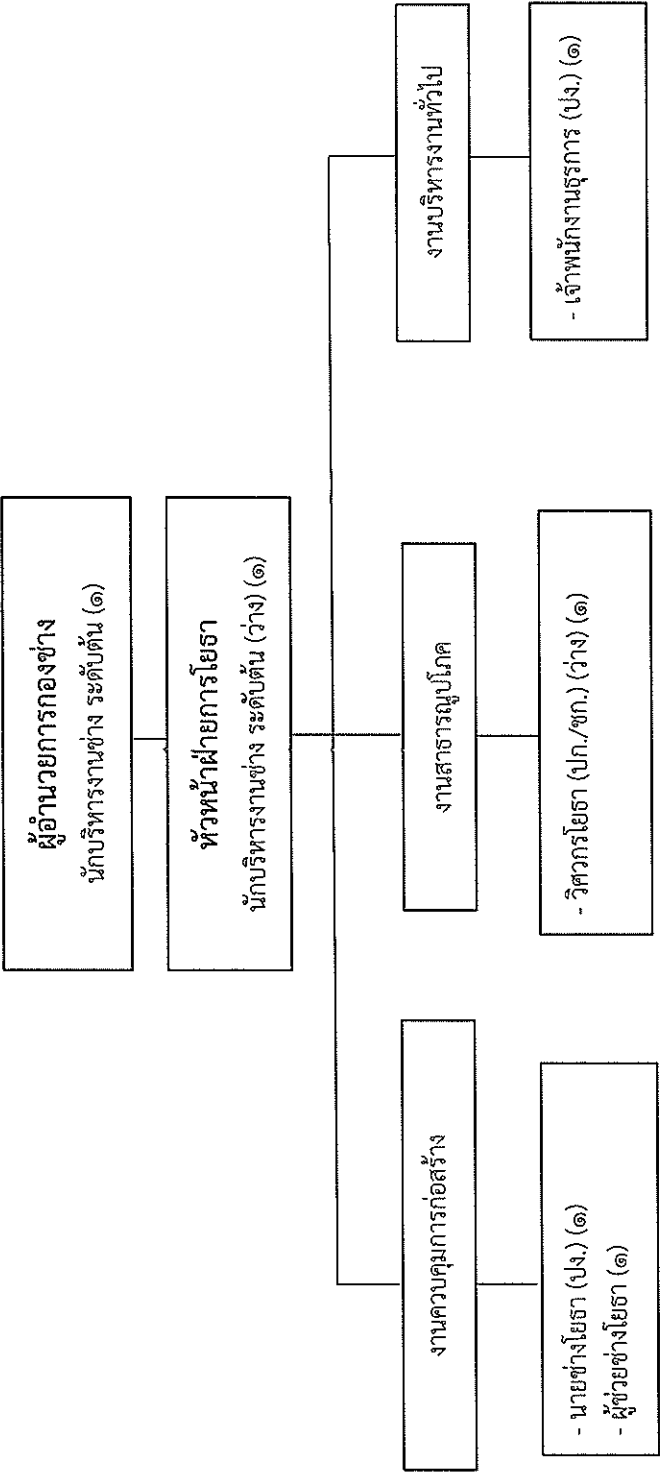
โครงสร้างองค์กร



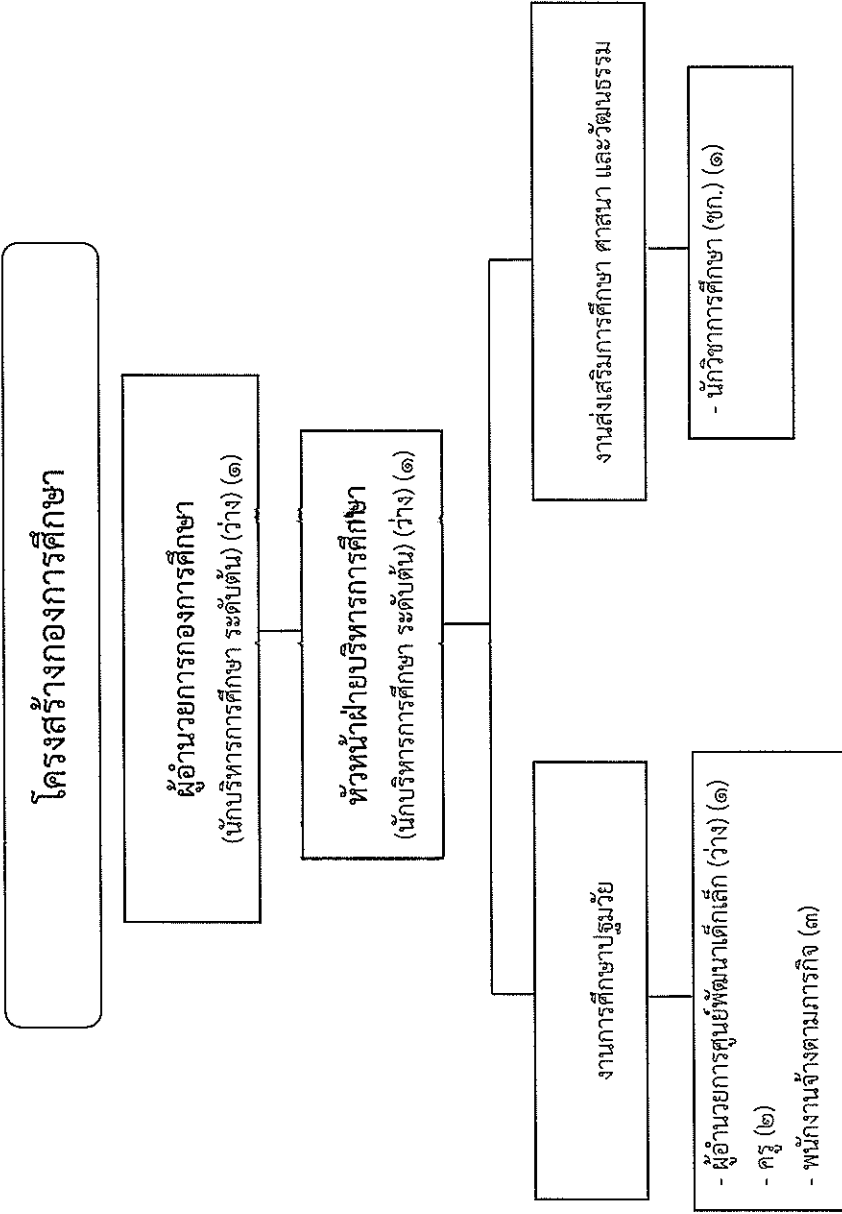
ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑๗



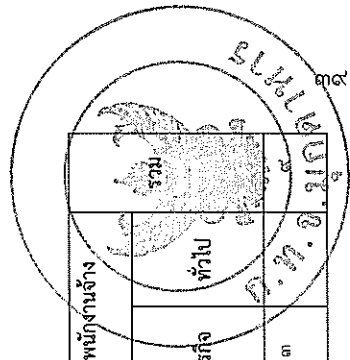
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	๑

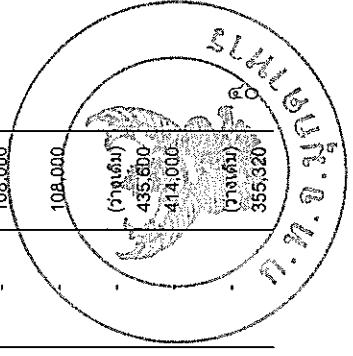


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส					
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๓	๓	๓๙

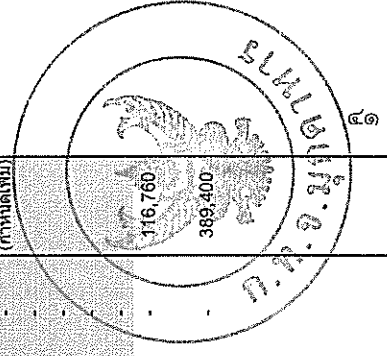


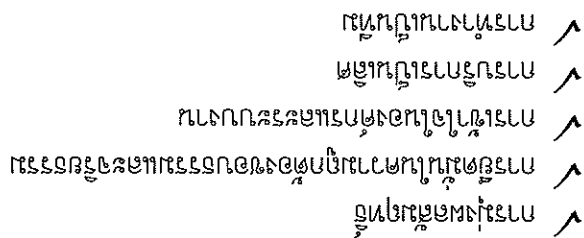
1. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรรการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรณมธิตำงำสั่งเดิม			กรณมธิตำงำสั่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
1	นายธีรพงษ์ เพ็ชรภูเขียว	ปริญญาโท (ร.ม.)	43-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	43-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	568,560 (47,380 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000	736,560
2	นางสาวปัทมา สักกา	ปริญญาโท (ร.ม.)	43-2-00-0010-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	43-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	448,920 (37,410 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	490,920
3	พันเอกเชษฐพงษ์ จุฬาทน	ปริญญาตรี (ร.ม.)	43-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	448,920 (37,410 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	490,920
4	นางสาวอัญญา โสลาภกิจ	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	43-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	435,720 (36,310 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	453,720
5	พันเอกเอกทัต จางค์ลา	ปริญญาตรี (ร.ม.)	43-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	442,320 (36,860 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	460,320
6	จางค์ตระกูลมงคล ภูปัส	ปริญญาโท (บ.ม.)	43-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	43-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	475,560 (39,630 x 12)	-	54,000 (4,500 x 12)	529,560
7	นางสาววิภากรรณ์ จันทน์	ปริญญาตรี (บ.ร.ม.)	43-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	43-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	369,480 (30,790 x 12)	-	-	369,480
8			43-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	43-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
9	นางสาวศิริพร จันทน์	ปริญญาตรี (บ.ป.ม.)	43-2-01-3801-001	นักพัฒนามนุษย์	ป.ก.	43-2-01-3801-001	นักพัฒนามนุษย์	ป.ก.	266,760 (22,230 x 12)	-	-	266,760
10	สินเอกธีรพันธ์ แสนสุข	ปริญญาตรี (บ.ป.ม.)	43-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	43-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	253,680 (21,140 x 12)	-	-	253,680
11	นายอภิชาติ หมองสูง	ปริญญาตรี (บ.ป.ม.)	43-2-01-3810-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	43-2-01-3810-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	346,560 (28,880 x 12)	-	-	346,560
12	นางสาวพรสิริ เหมพญา	ปริญญาตรี (วท.ม.)	43-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	43-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	318,960 (26,580 x 12)	-	-	318,960
13			-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
14	นายขวัญดี สุพรรณโกล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
15	นางสุวิญญา แสนสุข	ปริญญาตรี (บ.ร.ม.)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
16			43-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	43-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเต็ม)
17	นางเบญญาภา เลียงเงิน	ปริญญาโท (บ.ร.ม.)	43-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	43-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	396,000 (33,000 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	414,000
18			43-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	43-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
19	นางสาวปัทมาพร ใจเพชร	ปริญญาตรี (บ.ม.)	43-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	43-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	233,760 (19,480 x 12)	-	-	233,760
20	นางสาวรัชดาพร ใจเพชร	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	43-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	43-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	271,200 (22,600 x 12)	-	-	271,200
21	นางสาวรัชดาพร ใจเพชร	ปริญญาตรี (บ.ม.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	176,880 (14,740 x 12)	-	-	176,880
22	นางสาวอรรณพ อารักษ์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	พนักงานจ้างทั่วไป (ตำแหน่งจัดเก็บรายได้)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (ตำแหน่งจัดเก็บรายได้)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
23	นายชาญณรงค์ คำพอง	ปริญญาตรี (ว.ท.บ.)	43-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	43-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	462,240 (38,520 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	504,240
24			43-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	43-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	-	411,600
25	นายธีรศักดิ์ คุ้มครองทรัพย์	ปริญญาตรี (ว.ท.บ.)	43-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ก.	43-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ก.	146,640 (12,220 x 12)	-	-	146,640
26	นางสาวสกลาดี พุทธเสน	ปริญญาตรี (ว.ท.บ.)	43-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	43-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	188,640 (15,720 x 12)	-	-	188,640
27	นายอนุชา สุพรรณโมก	ปริญญาตรี (ว.ท.บ.)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	117,360 (9,780 x 12)	-	-	117,360
28			-		-	43-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ข.ก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
29			43-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.บ.	43-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.บ.	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	435,600
30			43-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.บ.	43-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.บ.	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	-	411,600
31	นางอัมมพันธ์ จิตมานะ	ปริญญาตรี (ค.บ.)	43-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ข.ก.	43-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ข.ก.	389,400 (32,450 x 12)	-	-	389,400
32			-		-	43-2-08-6600-001	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค.ศ.1	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
33	นางสาวภาพร อารักษ์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	43-2-08-6600-245	ครู	ค.ศ.1	43-2-08-6600-245	ครู	ค.ศ.1	-	-	-	116,760
34	นางสาวรัชดา อารักษ์	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	43-2-08-6600-246	ครู	ข.ก.	43-2-08-6600-246	ครู	ข.ก.	-	-	-	389,400
35	นางสาวรัชดา อารักษ์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
36	นางรุ่งรัตน์ ศรีเดช	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
37	นางสาวพนาศ แก้วศรีธรรม	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	116,760 (9,730 x 12)	-	-	389,400
38	นางอัมมพันธ์ แก้วศรีธรรม	ปริญญาโท (บ.ม.)	43-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ข.ก.	43-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ข.ก.	389,400 (32,450 x 12)	-	-	389,400





ក្រុងភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ លេខៈ ២២២ រដ្ឋបាល
 រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ចាម
 រដ្ឋបាលស្រុកស្រីសោភ័ណ
 រដ្ឋបាលឃុំស្រីសោភ័ណ
 រដ្ឋបាលភូមិស្រីសោភ័ណ
 រដ្ឋបាលភូមិស្រីសោភ័ណ
 រដ្ឋបាលភូមិស្រីសោភ័ណ
 រដ្ឋបាលភូមិស្រីសោភ័ណ

○အစ္စတုရ ကလေးကလေး ခုရ မှုကလေး

ယဉ်



ประกาศเทศบาลตำบลฉะเชิงเทรา
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลฉะเชิงเทรา อำเภอนองสูง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่ เทศบาลตำบลฉะเชิงเทรา ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลฉะเชิงเทรา ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ตามนัยมาตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ เทศบาลตำบลฉะเชิงเทรา จึงให้ยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่อ้างถึง และให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลฉะเชิงเทราแทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับการประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวิชัย จุ่มแพง)
นายกเทศมนตรีตำบลฉะเชิงเทรา

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของเทศบาลตำบลภูวง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของ เทศบาลตำบลภูวง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลภูวง

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสังกัดข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลภูวง

ข้อ ๒ ให้ นายกเทศมนตรีตำบลภูวง รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้



หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับข้าราชการ ของ เทศบาลตำบลภูวง

ข้อ ๓ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลภูวงทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของ ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบัน พระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตาม กฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความ คิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการ รักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึง และ ระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของ ตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน



(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลภูวงต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลภูวงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลภูวงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลภูวงต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลภูวงต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทดมเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลภูวงต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลภูวงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยดี

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลภูวงต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลภูวงต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลภูวงต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลภูวงต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน



ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ (ถ้ามี)

ข้อ ๑๕(ระบุทบทวนจริยบรรณทางวิชาชีพ อาทิเช่น จรรยาบรรณของแพทย์ พยาบาล วิศวกร ครู หรือ..... เพื่อใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพดังกล่าว ในองค์กร)

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ สำนักปลัด เทศบาลตำบลภูวง มีหน้าที่ควบคุมกำกับทำให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรีตำบลภูวง หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรีตำบลภูวง หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

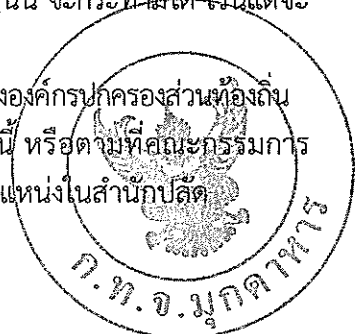
(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกเทศมนตรีตำบลภูวง หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีตำบลภูวงหรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือนตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

(๗)....(อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร)....



ข้อ ๑๗ ให้ นายกเทศมนตรีตำบลภูวงแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือ

สองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาล ตำบลภูวงที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลภูวงนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อ และคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลภูวง เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือ ให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับ จังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับ แต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็น ที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่อง สำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดิน

มอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง มาใช้บังคับ



ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ นายกเทศมนตรีตำบลภูวง เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอื่นมิใช่เป็นความผิดทางวินัย หรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือ ตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้เทศบาลตำบลภูวง ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ เทศมนตรีตำบลภูวง ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว



บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐.....(อื่นๆตามที่เห็นสมควร).....



ภาคผนวก



แผนพัฒนาบุคลากร

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)



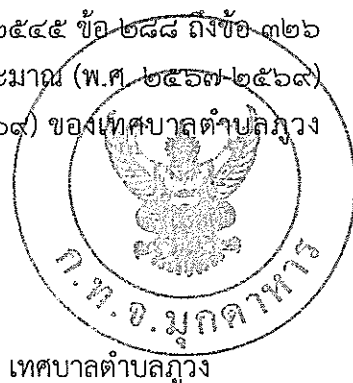
เทศบาลตำบลภูพาน
อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร



คำนำ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร) ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๒๖ เทศบาลตำบลภูวง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลภูวง ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลภูวง อำเภอนองสูง จังหวัดมุกดาหาร



สารบัญ

หน้า

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล

๑

๔

๕

๖

๑๒

ภาคผนวก



ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลภูวง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

๑. หลักการและเหตุผล

๑. ปลุกฝัง และเสริมสร้างให้พนักงานเทศบาลตำบลภูวง และพนักงานจ้างเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๒.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะงานฝึกอบรม

๒.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการ ประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๒.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๒.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลภูวงจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลภูวงในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลภูวง ข้าราชการและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลภูวง มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. พันธกิจ เสริมสร้างพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. เป้าประสงค์

๔.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลภูวง อันประกอบด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน โดยสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับ อนาคต เพื่อให้ได้ปริมาณงานที่ได้ดำเนินการของแต่ละตำแหน่งงาน ร้อยละ ๙๐

๔.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลภูวงทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็น มืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี



ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลภูวง

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”



๑.๓ ประกาศ ก.ท.จ.มุกดาหาร

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการมีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๒๖ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาลตำบลภูวงขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลภูวง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลภูวง

๑.๔ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความสามารถในการประสานงานกัน ๒. พนักงานเทศบาลมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ๓. พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามตำแหน่ง ๔. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ครบถ้วนและเป็นตามโครงสร้างที่กำหนด	๑. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๒. พนักงานจ้าง ไม่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ๓. เทศบาลตำบลภูวง ไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในสายงานบางตำแหน่ง เช่น สายงานสาธารณสุข ดังนั้น จึงต้องมีการมอบหมายงานสาธารณสุขให้พนักงานเทศบาลสายงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องมารับผิดชอบงานแทนซึ่งบุคคลเหล่านั้นยังขาดความรู้ความสามารถโดยตรงด้านสายงานนี้ ๔. มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลที่ค่อนข้างสูงชัน
โอกาส	อุปสรรค
๑. การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในเทศบาล เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ๒. สามารถนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบร้องเรียนออนไลน์ การยื่นคำร้องผ่านระบบเว็บไซต์ ๓. มีแหล่งความรู้และแนวทางปฏิบัติที่ดีทั้งจากภาครัฐและเอกชน ๔. นโยบายส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาให้ เป็นไปตามบทบาท หน้าที่	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๒. ระบบอุปถัมภ์ ๓. การเมืองแทรกแซง ๔. หนังสือสั่งการต่างๆ ระเบียบและประกาศต่างๆ มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน ต้องใช้เวลาในการศึกษาและทำความเข้าใจ ๕. นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๕ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
๒. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
๓. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
๔. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๗. พัฒนาการกระจายอำนาจ
๘. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ



ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลภูวง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลภูวง
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลภูวง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้าง
๒. การพัฒนาพนักงานครูเทศบาล
๓. การพัฒนาพนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยการส่งเสริม ให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น



ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑. หลักสูตรปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
๒. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด/หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)
๓. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๔. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง/หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)
๕. หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา/หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)
๖. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. หลักสูตรนิติกร
๘. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๐. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๑๒. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๓. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๑๔. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๕. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๑๖. หลักสูตรครูผู้ช่วย/ครู
๑๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๘. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑๙. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๐. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท
๒๑. การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม
๒๒. พัฒนาระบบ IT และระบบสืบค้นข้อมูล ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันสมัยอยู่เสมอ



ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘)
เทศบาลตำบลม่วง อำเภอนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

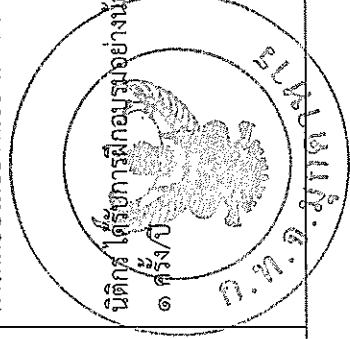
๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่พัฒนา (แผนการฝึกอบรมของ สส.พล.)			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดเทศบาล/รอง ปลัดเทศบาลให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๒๕๖๙	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าสำนัก ปลัด/หัวหน้าฝ่ายให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักปลัด/หัวหน้าฝ่าย ปกครอง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๓	หลักสูตรนักบริหารงานการ คลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกอง คลัง/หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้า ฝ่ายบริหารงานคลัง ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกอง ช่าง /หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่างหัวหน้าส่วนงานแต่ละ ส่วน ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองช่าง/หัวหน้า ฝ่ายบริหารงานช่าง ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลภูวง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

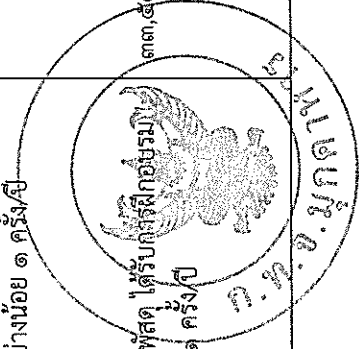
ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่พัฒนา (แผนการฝึกอบรมของ สด.พด.)			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกองการศึกษา/หัวหน้า ฝ่ายบริหารการศึกษา ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา/หัวหน้า ฝ่ายบริหารการศึกษา ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐		/
๖	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐		/
๗	หลักสูตรนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของนิติกร ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	นิติกรได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐		/



ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลภูวง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

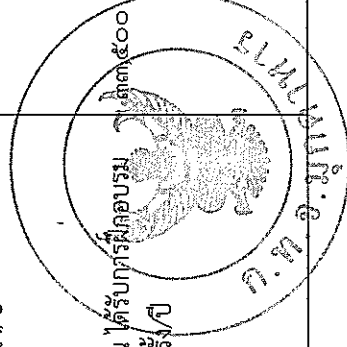
ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่พัฒนา (แผนการฝึกอบรมของ สส. พ.)			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๘	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐		/
๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานธุรการ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐		/
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	นักวิชาการเงินและบัญชี ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐		/
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	นักวิชาการพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐		/



ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลภูวง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่พัฒนา (แผนการฝึกอบรมของ สก.พณ.)			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการจัดเก็บ รายได้ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐		/
๑๓	หลักสูตรนายช่างโยธา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของนายช่างโยธา ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างโยธา ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐		/
๑๔	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐		/
๑๕	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐		/



ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลภูพาน อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	เทศบาล	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๐	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท	เพื่อให้พนักงานเทศบาลนำความรู้และประสบการณ์ พัฒนาท้องถิ่น ให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล/พนักงานครู/พนักงานจ้าง	(ตามที่สถาบันการศึกษาจากกำหนด)	(ตามที่สถาบันการศึกษาจากกำหนด)	(ตามที่สถาบันการศึกษาจากกำหนด)	(พนักงานสมัครเข้ารับการศึกษาดวยตนเอง)	
๒๑	การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	/	
๒๒	การพัฒนาระบบ IT และระบบสืบค้นข้อมูล ให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เว็บไซต์ ของเทศบาลตำบลภูพาน และเพื่อการใช้งานที่ได้ประสิทธิภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น	เว็บไซต์ ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วนราชการ/ระบบ LAN เครื่องโทรศัพท์/โทรสาร	๗,๐๐๐ ๓๖,๐๐๐	๗,๐๐๐ ๓๖,๐๐๐	๗,๐๐๐ ๓๖,๐๐๐	/ /	

* หมายเหตุ งบประมาณหรือค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมอ้างอิงข้อมูลจากหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลภูวง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด/หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/หัวหน้าฝ่ายปกครอง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง/หัวหน้าฝ่ายการโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษา/หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกัน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ



ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลภูวง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานครูเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	(ตามที่สถาบัน ฝึกอบรมกำหนด)	(ตามที่สถาบัน ฝึกอบรมกำหนด)	(ตามที่สถาบัน ฝึกอบรมกำหนด)	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๐	การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญาตรี/ ปริญาโท	-	-	-	พนักงานสมัครเข้ารับ การศึกษาด้วยตนเอง
๒๑	การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๒	พัฒนาระบบ IT และระบบสืบค้นข้อมูล ให้มีประสิทธิภาพ	๔๓,๐๐๐	๔๓,๐๐๐	๔๓,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
รวม		๖๓๗,๕๐๐	๖๓๗,๕๐๐	๖๓๗,๕๐๐	



ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลภูวง ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลภูวง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลภูวง	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลภูวง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลภูวง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายกเทศมนตรีตำบลภูวงทราบ





คำสั่งเทศบาลตำบลภูวง
ที่ ๔๓๓/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๒๖ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลภูวง ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลภูวง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลภูวง	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลภูวง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลภูวง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลภูวงทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิชัย จุ่มแพง)
นายกเทศมนตรีตำบลภูวง





คำสั่งเทศบาลตำบลภูวง

ที่ ๕ ทบ/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลตำบลภูวง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับดังกล่าวจะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจความในข้อ ๑๖ และข้อ ๔๐๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลภูวง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลภูวง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลภูวง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ความรับผิดชอบ ตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในสังกัด และให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

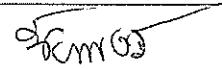
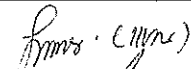
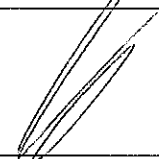
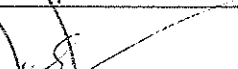
สั่ง ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

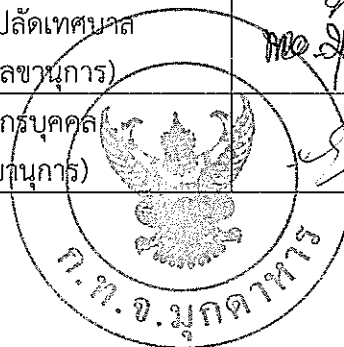
(นายวิทย์ จูมแพง)

นายกเทศมนตรีตำบลภูวง



รายชื่อผู้เข้าประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕๕
วันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๒
เทศบาลตำบลภูวง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวิชัย จูมแพง	นายกเทศมนตรี (ประธานกรรมการ)	
๒	นายธีรพงษ์ เพียรภูเข	ปลัดเทศบาล (กรรมการ)	
๓	นางสาวปัทสนิยา สุคำภา	รองปลัดเทศบาล (กรรมการ)	
๔	นายชาญณรงค์ คำหู่ พร.สุภาวดี พุทธิพงษ์	ผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ) จนอ.จรูญพร	
๕	นางอ้อมทิพย์ จิตมานะ	นักวิชาการศึกษา รก.แทนผู้อำนวยการกองการศึกษา (กรรมการ)	
๖	พ.จ.อ.ยุทธพงษ์ อุคำพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (กรรมการ/เลขานุการ)	
๗	นางสาวจิราภรณ์ จันทุม	นักทรัพยากรบุคคล (ผู้ช่วยเลขานุการ)	



รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ เทศบาลตำบลภูวง

ผู้มาประชุม จำนวน ๗ คน

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิชัย จุ่มแพง	นายกเทศมนตรี (ประธานกรรมการ)	วิชัย จุ่มแพง	
๒	นายธีรพงษ์ เพียรภูเขา	ปลัดเทศบาลตำบล (กรรมการ)	ธีรพงษ์ เพียรภูเขา	
๓	นางสาวปภัชญา สุคำภา	รองปลัดเทศบาล (กรรมการ)	ปภัชญา สุคำภา	
๔	นางสาวสุภาวดี พุทธเสน	เจ้าพนักงานธุรการ (แทน) ผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ)	สุภาวดี พุทธเสน	
๕	นางอ้อมทิพย์ จิตมานะ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา (กรรมการ)	อ้อมทิพย์ จิตมานะ	
๖	พันจ่าเอกยุทธพงษ์ อุคำพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (กรรมการ/เลขานุการ)	พ.จ.อ.ยุทธพงษ์ อุคำพันธ์	
๗	นางสาวจิราภรณ์ จันปุม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ผู้ช่วยเลขานุการ)	จิราภรณ์ จันปุม	

ผู้ไม่มาประชุม -ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม -ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุม นายวิชัย จุ่มแพง ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลภูวง ประธานกรรมการ กล่าวเปิด
การประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายวิชัย จุ่มแพง
ประธานกรรมการ - แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลภูวงที่ ๔๓๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-
๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------|---------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลภูวง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลภูวง | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลภูวง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |



/๗. หัวหน้าสำนักปลัด...

๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการ/เลขานุการ

๘. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายความรับผิดชอบ ตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนความยากและคุณภาพของงานปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในสังกัด และให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ที่ประชุม

-รับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายวิชัย จุ่มแพง

- การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประธานกรรมการ

มอบให้ฝ่ายเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อไป

น.ส.จิราภรณ์ จันปุ่ม

- เรียนท่านประธานฯ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ผู้ช่วยเลขานุการ

เดิมรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะครบกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น จึงขอเชิญท่านคณะกรรมการฯ ร่วมประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลภูวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยปฏิบัติตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

- ปัจจุบัน เทศบาลตำบลภูวง มี ๕ ส่วนราชการ คือ

๑. สำนักปลัดเทศบาล แยกเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ , ฝ่ายปกครอง

๒. กองคลัง มี ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานคลัง

๓. กองช่าง มี ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายการโยธา

๔. กองการศึกษา มี ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารการศึกษา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๒๕ อัตรา มีคนครอง ๑๙ อัตรา มีตำแหน่งว่างสายผู้บริหาร ๔ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๔. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- ตำแหน่งว่างสายงานวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

/- พนักงานจ้าง...



พนักงานจ้างตามภารกิจ มีคนครอง ๓ ตำแหน่ง คือ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนายโยธา ๑ อัตรา
๓. ผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไปมีคนครอง ๓ อัตรา ได้แก่

๑. พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา
๒. พนักงานจ้างทั่วไป ช่วยงานสวัสดิการสังคม ๑ อัตรา
๓. พนักงานจ้างทั่วไปช่วยงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไปว่าง ๑ อัตรา

ที่ประชุม

- รับทราบ

- แผนอัตรากำลังสามปีของเทศบาลตำบลภูวง ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-

๒๕๖๘ จังหวัดมุกดาหาร ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยให้แต่ละ อบต. ดำเนินการดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานวิชาการเพิ่ม เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ซึ่งเทศบาลตำบลภูวงในส่วนของกองช่างนั้น ยังไม่มีตำแหน่งสายงานวิชาการดังกล่าว เราสามารถกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของเทศบาล ได้แก่

- วิศวกรโยธา (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปริญญาตรี และรับปริญญาหรือมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทางด้านวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมชลประทาน วิศวกรรมสุขาภิบาล วิศวกรรมสำรวจ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามที่กฎหมายกำหนด หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

- นักจัดการงานช่าง (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปริญญาตรี และมีคุณวุฒิหรือรับปริญญาการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทางก่อสร้าง โยธา สำรวจ ไฟฟ้า เครื่องกล การจัดการงานก่อสร้าง วิศวกรรมก่อสร้าง วิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ หรือสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๒. และให้ อบต.กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ทั้งนี้ จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

- จึงเรียนมาเพื่อให้ที่ประชุมรับทราบและพิจารณาต่อไป

- กองช่างจะขอกำหนดตำแหน่งใด

นายวิชัย จุ่มแพง

ประธานกรรมการ

นางสาวสุภาวดี พุทธเสน

เจ้าพนักงานธุรการ

น.ส.ปัทมชญา สุคำภา

รองปลัดเทศบาล

เรียนท่านประธานที่ประชุม เนื่องจากผู้อำนวยการกองช่างติดภารกิจ จึงมอบหมายให้เจ้าพนักงานธุรการเข้าร่วมประชุมแทน โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กองช่างขอกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา ๑ อัตรา วิศวกรโยธา เป็นตำแหน่งสายงานเฉพาะ เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญอีกหนึ่งตำแหน่งที่เราควรจะกำหนดตำแหน่งไว้รองรับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของ



/เทศบาล...

เทศบาลตำบลภูวงต่อไป สำหรับการดำเนินการสรรหานั้นสามารถกระทำได้โดยการ
รับโอน ทั้งจากหน่วยงานภายนอกหรือรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ หรือ
รายงานตำแหน่งว่างและร้องขอให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อส่งผู้สอบ
แข่งขันได้มาบรรจุแต่งตั้ง

นายวิชัย จุมแพง
ประธานกรรมการ
ที่ประชุม

- ขอมติที่ประชุม

- ที่ประชุมรับทราบ มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง
วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา และรับทราบการให้ อปท.
กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สำหรับตำแหน่ง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับ
การจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการ-
ปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

น.ส.จิราภรณ์ จันปุม
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ขออนุญาตแจ้งร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-
๒๕๖๙ เป็นดังนี้

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๙
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๔
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๐

ที่ประชุม

นายวิชัย จุมแพง
ประธานกรรมการ

- รับทราบ
- มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
ให้เรียบร้อย และนำส่งเอกสารการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตลอดจนรายละเอียดอื่นที่เกี่ยวข้องให้เรียบร้อย แล้วนำส่งเอกสาร
เพื่อเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหารให้ความ
เห็นชอบ เพื่อจะได้ประกาศใช้ตามขั้นตอนต่อไป

น.ส.จิราภรณ์ จันปุม
ผู้ช่วยเลขานุการ

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

-ไม่มี-

นายวิชัย จุมแพง
ประธานกรรมการ
เลิกประชุม

- กล่าวขอบคุณท่านคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่เข้าร่วมประชุมฯ ในวันนี้ และปิดการประชุม
เวลา ๑๑.๑๕ น.

(ลงชื่อ)
(นางสาวจิราภรณ์ จันปุม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดบันทึกการประชุมน

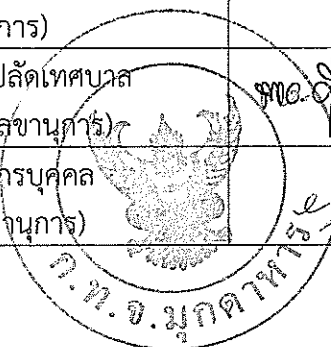


(ลงชื่อ) ผู้ตรวจและรับรองรายงานการประชุม
(นายวิชัย จุมแพง)
นายกเทศมนตรีตำบลภูวง
ประธานกรรมการ

ประธานกรรมการฯ

บัญชีส่งหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕๕
วันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๒
เทศบาลตำบลภูวง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายธีรพงษ์ เพียรภูเภา	ปลัดเทศบาล (กรรมการ)	
๒	นางสาวปภัสนุชา สุคำภา	รองปลัดเทศบาล (กรรมการ)	
๓	นายชาญณรงค์ คำหุ้ง	ผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ)	
๔	นางอ้อมทิพย์ จิตมานะ	นักวิชาการศึกษา รก.แทนผู้อำนวยการกองการศึกษา (กรรมการ)	
๕	พ.จ.อ.ยุทธพงษ์ อุคำพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (กรรมการ/เลขานุการ)	
๖	นางสาวจิราภรณ์ จันปุ่ม	นักทรัพยากรบุคคล (ผู้ช่วยเลขานุการ)	



ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ เทศบาลตำบลภูวง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลภูวง ที่ ๔๓๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบล
ภูวง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร
มติที่ประชุม



ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

