แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ

อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ขึ้น

<u>ขั้นตอนสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีดังนี้</u>

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วนของพนักงานกับองค์กรปกครองที่มีลักษณะและบริบทใกล้เคียง (ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์

๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของกอง/สำนัก ต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำน้ำแซบสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำน้ำแซบดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ

๒.๘ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลคำน้ำแซบเป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการและมีพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจึงผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน

มากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารที่ไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

<u>กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)</u>

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองตอบต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

๑.ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่ แนวระนาบมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัย อย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

<u>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒</u>

กรอบแนวคิดและหลักการ

หลักการ

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจาวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และ

ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ USA) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ USA) ต่อคนต่อปี

๓) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาใน ด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และ ทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาใน ระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนา ในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของ คุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความ เหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่ม โอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มี ความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การพัฒนา ๕ ปี ต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการ ผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ทำรายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติและลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิด จากสาธารณภัย

๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสใน การศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ

ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ มี ความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิ ชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์และการ อำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการ ใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้านสาธารณูปการ (น้ำประปา)

๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ ประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับ ความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมือง น่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการมีเครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียง เศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ การเพิ่มระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและ ภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาค อาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้ และประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในทุกระดับ

<u>แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี</u>

วิสัยทัศน์

"เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูสู่การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล"

พันธกิจ

๑) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการขยายตัวจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย

๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน

๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค

๔) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว

๕) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม

เป้าประสงค์รวม

๑) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

๓) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน ของจังหวัดอุบลราชธานีในทุกภาคส่วนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับรวมทั้งการเพิ่มปริมาณการส่งออกผลผลิตทางการเกษตร

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ๖

๒. ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๑๐

๓. ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๔. สถิติอาชญากรรมลดลงร้อยละ ๒๕ ต่อปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน

๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน

๓) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)

๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ ๒๕ต่อปี

๓) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ เทียบกับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปีร้อยละ ๖๐

๔) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita:GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ๒.๕ต่อปี

๕) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๖) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม

๒) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย

๓) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งานของประชาชน

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐

๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองน่าอยู่ทันสมัย

๖) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์ ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒

๒) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๓.๕

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน

๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓) ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน

๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

เป้าประสงค์การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๑๖

๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๒๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย

๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว

๓) ยกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

เป้าประสงค์:

๑)เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตร(ผลิต)

๒)เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูป

๓)เกษตรกรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี

๒) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖๐

๓) ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer (เกษตรปราดเปรื่อง) เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๔๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๒) พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก

๓) พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตรเพื่อรองรับนโยบาย Thailand ๔.๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

เป้าประสงค์

๑) พิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดอง สมานฉันท์

๒) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสมอภาค เป็นธรรม

๓) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ๒๕ ต่อปี

๒) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๔

๓) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๖๐ ครั้ง ต่อปี

๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน ไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติและตามแนวชายแดน

๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

นโยบายการพัฒนาอำเภอวารินชำราบ

วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอ

อำเภอวารินชำราบ เป็นศูนย์กลางทางการพัฒนา ชุมชนเข้มแข็ง สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ วิทยาการสมัยใหม่ ศูนย์วิจัยและการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต ภายใต้การพัฒนาที่ยั่งยืน สร้างความเป็นธรรมในสังคม ส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม เน้นระบบโครงสร้างพื้นฐาน ช่วยขยายฐานการผลิต ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้คนห่างไกลยาเสพติด ประชาธิปไตยถ้วนทั่ว รู้คุณค่าทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ

"ตำบลน่าอยู่ เศรษฐกิจเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี คนมีคุณภาพ การบริหารจัดการดี"

๒. พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น (MISSION) เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ

๒.๑ การพัฒนาตำบลให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒.๒ การบำรุง รักษา อนุรักษ์แหล่งน้ำธรรมชาติ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างยั่งยืน

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนให้ได้รับการศึกษา ครอบครัวและชุมชนมีความเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ สุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ และปลอดยาเสพติด

๒.๔ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๒.๕ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ยกระดับรายได้ของประชาชนให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนพ้นเกณฑ์ความยากจน

๓. เป้าประสงค์ (Goals)

๓.๑ การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานสะดวก รวดเร็ว และเสมอภาค

๓.๒ มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษเพื่อบ้านเรือนและชุมชนน่าอยู่ มีความสงบสุข

๓.๓ ประชาชนมีศักยภาพ ได้รับการศึกษาสามารถพึ่งตนเองได้ และห่างไกลยาเสพติด

๓.๔ การบริหารจัดการที่ดีแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม

๓.๕ ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๔. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>เป้าหมาย</u>

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลคำน้ำแซบให้มีความสะดวกและมีมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย ความสงบสุขของประชาชน และด้านเศรษฐกิจ

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะที่มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ครอบคลุมประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง ดังนี้

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน คลอง และทางระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก

๒. ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้าให้แสงสว่าง

๓. ปรับปรุงการบริการประปา

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนระยะทางการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ทางระบายน้ำ

๒. ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้เพียงพอ

๓. ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้เพียงพอ

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครัวเรือนและชุมชนให้มีอาชีพ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ โดยส่งเสริมอาชีพ/กลุ่มอาชีพต่างๆ รวมทั้งผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ การแปรรูปสินค้าทางการเกษตร และพัฒนาทักษะของฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขันและแก้ไขปัญหาความยากจน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

๒. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ

๒. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่ทำการเกษตรอินทรีย์

๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนภายในชุมชนให้มีความเข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ การศึกษา สุขภาพอนามัย สวัสดิการ สังคมและด้านกีฬา ให้มีคุณภาพพึ่งพาตนเองได้

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาสังคมและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชนด้านการศึกษาและการกีฬา

๓. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและควบคุมป้องกันโรคติดต่อ

๔. ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนผู้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๒. จำนวนเด็กและเยาวชน/ประชาชนที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี

๔. จำนวนประชาชนผู้ร่วมงาน/จำนวนโครงการที่จัดกิจกรรม

๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

๒. การจัดการและกำจัดขยะมูลฝอย

๓. การแก้ปัญหาภัยพิบัติ

๔. การบริหารจัดการด้านพลังงาน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมรณรงค์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ลดน้อยลง

๓. จำนวนครัวเรือนผู้ประสบภัยลดลง

๔. จำนวนครัวเรือนที่ร่วมโครงการประหยัดพลังงาน

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบบประชาธิปไตย และเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ตลอดจนสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามระบอบประชาธิปไตย

๒. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาล และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาตามระบอบประชาธิปไตย

๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนเพิ่มขึ้น

๓. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

<u>นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น</u>

๑.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่ออำนวยความสะดวก เพิ่มประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการสัญจรบนท้องถนน ในเขตชุมชนเมือง บูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ให้ครอบคลุม ทั่วถึง ได้มาตรฐาน ได้แก่ ถนน ระบบระบายน้ำ ไฟฟ้าส่องสว่าง ประปา ป้ายชื่อซอยชื่อถนน และ ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิด(CCTV)ในเขตพื้นที่จุดเสี่ยง เป็นต้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อตอบสนองนโยบาย “เมืองสะดวก ปลอดภัย” ดังนี้

๑) โครงการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ทางระบายน้ำ ระบบประปา ไฟฟ้าส่องสว่าง ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และให้ได้มาตรฐานทางวิศวกรรมและภูมิสถาปัตยกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาการระบายน้ำและปัญหาน้ำท่วมภายในหมู่บ้าน ตามความจำเป็นเร่งด่วน

๒) โครงการจัดระเบียบสายไฟฟ้าและสายโทรศัพท์ ในหมู่บ้านและถนนสายหลัก ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

๓) โครงการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิด (CCTV) ตามแยกหรือจุดเสี่ยง เพื่อเป็นหลักฐานและสร้างความปลอดภัยในชุมชน

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจในชุมชน เป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย “เมืองสะดวก ปลอดภัย” โดยให้ความสำคัญในด้านการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตามอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นเพื่อรักษาเสถียรภาพและประสิทธิภาพของการคลัง สร้างความเชื่อมโยงการผลิตและการบริการ การพัฒนา SMEs และการสร้างผู้ประกอบการและเกษตรกรรุ่นใหม่ รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพของคนในชุมชน เพื่อต่อยอดการสร้างมูลค่าเพิ่มของการผลิตและการบริการ ที่เป็นฐานการเติบโตทางเศรษฐกิจ วางรากฐานการพัฒนา องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น

๑) การส่งเสริมและสนับสนุน การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการและกองทุนกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มแม่บ้าน, กลุ่มปั้นเตา, กลุ่มทำกรงนก, กลุ่มทอเสื่อ, กลุ่มประมงพื้นบ้าน, กลุ่มธนาคารขยะรีไซเคิล และกลุ่มอื่น ๆ เพื่อพิจารณาให้การช่วยเหลือ ตลอดจนเพื่อให้เกิดการพัฒนา ต่อเนื่อง พึ่งพาตนเองได้ ในที่สุด

๒) การส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการ ตลาดสด ร้านอาหาร รถเข็น หาบเร่ และแผงลอย เพื่อยกระดับให้เป็น “ตลาดสดน่าซื้อ ร้านอาหารปลอดภัย รถเข็น หาบเร่และแผงลอย สะอาดได้มาตรฐาน” รวมทั้งการจัดการความเป็นระเบียบเรียบร้อยการค้าขายในพื้นที่ ให้เป็นไปตามระเบียบข้อกฎหมายกำหนด

๓) การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผลิตผลทางการเกษตร และช่วยเหลือเกษตรกร เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการผลิต บำรุงรักษาและจัดระบบการขนส่งให้มีประสิทธิภาพ

๔) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาใช้ในการส่งเสริมการขาย จัดช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ และส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ในลักษณะเชื่อมโยงเครือข่าย และกลุ่มอาชีพ อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดให้มีตลาดนัดซื้อขายผลผลิตทางการเกษตรสัปดาห์ละ ๑ วัน การเตรียมหาสถานที่และแนวทางเพื่อก่อสร้างตลาดสดเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ เป็นต้น

๕)การพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอาชีพ แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ ในชุมชน ให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ในลักษณะผลิตได้และขายได้ เพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชน

๖) การพัฒนาพื้นที่ในชุมชน ที่มีความพร้อมในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว เพื่อสร้างคุณค่าและภูมิใจในท้องถิ่น และสร้างรายได้ให้กับชุมชน

๗) โครงการจัดทำศูนย์อเนกประสงค์ เพื่อใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในพื้นที่ อย่างเหมาะสม

๘) โครงการพัฒนาและส่งเสริม การทำเกษตรอินทรีย์และหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง

๓. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ ที่เติบโตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งอนุรักษ์ฟื้นฟู สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม โดยเร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการขยะ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ลดการใช้พลังงาน ลดมลพิษ ปรับปรุงภูมิทัศน์ สร้างคลองสวยน้ำใส ปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียว สร้างสวนสาธารณะ ภายใต้นโยบาย “เมืองใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม” ประกอบด้วยโครงการดังต่อไปนี้

๑) โครงการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อให้กลุ่มเกษตรกร สามารถทำการเกษตรได้อย่างเพียงพอ ตลอดทั้งปี ป้องกันภัยแล้ง รวมทั้งเป็นแหล่งน้ำสำรองในกรณีการเกิดอัคคีภัยได้ด้วย

๒) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์เมืองและแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญในตำบล เช่น ริมแม่น้ำมูล คลองคำนางรวย คลองคำแสนกวาง ปรับภูมิทัศน์และปลูกต้นดอนจาน ให้เป็นพื้นที่สีเขียว สวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อน และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๓) โครงการรณรงค์และสร้างจิตสำนึกรักบ้านเกิด และสร้างเครือข่ายอาสาสมัครอนุรักษ์และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้ง การสนับสนุนโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ร่วมกับหน่วยงานราชการ, องค์กรอื่นและภาคเอกชน เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

๔) โครงการจัดการและกำจัดขยะมูลฝอย ตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔.การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต

การพัฒนาสังคม การพัฒนาการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นแก่สถาบันครอบครัว ชุมชน และประชาชน การให้บริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานอย่างครอบคลุม การดูแลสวัสดิการและให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้สูงอายุ จัดระบบและเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สอดคล้องกับนโยบาย “เมืองการศึกษาดี กีฬาเด่น เมืองอยู่เย็น เป็นสุข” ได้แก่

ด้านสังคม ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง สร้างความเข้มแข็ง ความสงบเรียบร้อย ลดปัญหาอาชญากรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในชุมชน รวมถึงการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเสียหายจากการเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น

ด้านการศึกษา ให้ความสำคัญในการเพิ่มคุณภาพและพัฒนาระบบการศึกษาของเด็กนักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษาอย่างพอเพียงและต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน ส่งเสริมสนับสนุนสื่อการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาตน พัฒนาผู้เรียน และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพที่สูงขึ้น ส่งเสริมด้านกีฬา นันทนาการ มีระเบียบวินัย พร้อม ๆ กับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ปลูกฝังให้เด็ก เยาวชน และประชาชนรู้จักรักและหวงแหน เล็งเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม โดยร่วมสืบสานให้คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและความเป็นไทย ภายใต้กิจกรรมดังต่อไปนี้

๑. การส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ เด็กและเยาวชน และผู้มีความสามารถพิเศษทางการศึกษา การกีฬา การดนตรีและศิลปกรรม ตามความเหมาะสม

๒. การส่งเสริมและสร้างโอกาสทางการศึกษา แก่กลุ่มผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส โดยร่วมมือกับ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสถานฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้โอกาสทางด้านการศึกษาและการฝึกอาชีพ ให้เหมาะสมตามสภาพและความต้องการ

๓. การจัดหาทุนการศึกษาหรือส่งเสริมด้านอื่น ๆ แก่เด็กเรียนดีแต่ยากจน ตามหลักเกณฑ์และโอกาสที่เหมาะสม

๔. การส่งเสริมกิจกรรมด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และสนับสนุนปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อให้มีการเผยแพร่ และธำรงไว้ซึ่งคุณประโยชน์ สืบต่อจากรุ่นสู่รุ่น

๕. การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา และพัฒนาวัดในตำบล

๖. การส่งเสริมการจัดงานประเพณี สืบสานงานวัฒนธรรม และรักษาภูมิปัญญา

๗. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของลูกเสือเนตรนารี การเข้าค่ายคุณธรรม ค่ายศิลปวัฒนธรรม ของกลุ่มเด็กและเยาวชน

๘. ส่งเสริมโรงเรียนในสังกัดของเทศบาล ให้มีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น

ด้านคุณภาพชีวิต

การพัฒนาเมืองเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นแก่สถาบันครอบครัว ชุมชน และประชาชน การให้บริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานอย่างครอบคลุม การดูแลสวัสดิการและ ให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้สูงอายุ จัดระบบและเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้แก่

๑. ร่วมกับภาครัฐ ส่งเสริมเงินสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยติดเชื้อและกลุ่มอื่นที่เข้าหลักเกณฑ์ ให้ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง

๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมของกลุ่มผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, ผู้ด้อยโอกาส,และผู้ป่วยเรื้อรังโดยการจัดกิจกรรม “การเยี่ยมเยียนถึงบ้าน”, การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ, การส่งเสริมการรวมกลุ่มและการสร้างอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพกลุ่มบุคคล และส่งเสริมกิจกรรมอื่นๆเพื่อสร้างความอบอุ่นในครอบครัวและสังคม

๓. พัฒนาและบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เพื่อให้เป็นกองทุนหลัก ที่พัฒนาและส่งเสริมสุขภาพ แก่ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และโปร่งใส

๔. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี และพัฒนางานในองค์กร

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ จะบริหารราชการท้องถิ่นโดยยึดแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักการรับผิดชอบ, หลักคุณธรรม, หลักการมีส่วนร่วม, หลักความคุ้มค่า, หลักความโปร่งใส และหลักนิติธรรม พร้อมกับการพัฒนาองค์กร พัฒนาให้ความรู้พนักงานและลูกจ้าง รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและผลการดำเนินงานของเทศบาลให้กับประชาชนทราบ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาชุมชนและตรวจรับการจัดซื้อจัดจ้าง อันเป็นแนวนโยบายที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการปกครองระบอบประชาธิปไตย

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาและนโยบายผู้บริหาร

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาและโนบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ รวมทั้งภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการระยะเวลา ๔ ปีข้างหน้า เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดอัตรากำลัง ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด และสามารถนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้อัตรากำลังจำนวนมากน้อยแค่ไหนให้เหมาะสมกับภารกิจงานในส่วนราชการนั้นๆ ตลอดจนเกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณในการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และประชาชนได้รับการบริการที่ดีจาก

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ จึงได้นำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ในการกำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน **<u>ความเชื่อมโยง</u>** ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ➢ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน	1. จำนวนระยะทางการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ 2. ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้เพียงพอ 3. ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้เพียงพอ	1.จำนวนระยะทางการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ทางระบายน้ำ 2.ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้เพียงพอ 3. ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้เพียงพอ	กองช่าง/กองคลัง
๒. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ** **<u>ความเชื่อมโยง</u>** ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ➢ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว	1. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน 2. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และเศรษฐกิจพอเพียง	1. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ 2. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่ทำการเกษตรอินทรีย์	สำนักปลัด/กองคลัง
3.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต **<u>ความเชื่อมโยง</u>** ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ➢ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน	1. พัฒนาสังคมและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน 2. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชนด้านการศึกษาและการกีฬา 3. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและควบคุมป้องกันโรคติดต่อ 4. ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	1. จำนวนประชาชนผู้มาคุณภาพชีวิตดีขึ้น 2. จำนวนเด็กและเยาวชน/ประชาชนที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น 3. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี 4. จำนวนประชาชนผู้ร่วมงาน/จำนวนโครงการที่จัดกิจกรรม	สำนักปลัด/กองการศึกษา/กองคลัง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและ	๑.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดการใช้	1. จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมรณรงค์อนุรักษ์	สำนักปลัด/กองช่าง/กองการศึกษา/กองคลัง/กองสาธารณสุขและ

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ
สิ่งแวดล้อม **<u>ความเชื่อมโยง</u>** ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ➢ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน ๒. การจัดการและกำจัดขยะมูลฝอย ๓. การแก้ปัญหาภัยพิบัติ ๔. การบริหารจัดการด้านพลังงาน	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ลดน้อยลง 3. จำนวนครัวเรือนผู้ประสบภัยลดลง 4. จำนวนครัวเรือนที่ร่วมโครงการประหยัดพลังงาน	สิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี **<u>ความเชื่อมโยง</u>** ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ➢ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน	1. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามระบอบประชาธิปไตย 2. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาล และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	1. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาตามระบอบประชาธิปไตย 2. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนเพิ่มขึ้น 3. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ	สำนักปลัด/กองช่าง/กองการศึกษา/กองคลัง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

<u>การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ</u>

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

ได้โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานทะเบียนราษฎร ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่	**๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณของเทศบาล งานดูแลรักษาจัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ งานเลขานุการ งานประชุมสภาเทศบาล ผู้บริหาร และพนักงานเทศบาล งานเลขานุการของผู้บริหาร งาน สาธารณกุศลของเทศบาล และหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล และงานเผยแพร่ข่าวสารของเทศบาล งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น งานเผยแพร่สนับสนุนผลงานนโยบายของเทศบาล จังหวัด และรัฐบาล งานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผนด้านประชาสัมพันธ์โดยรวบรวมข้อคิดเห็นของประชาชนหรือปัญหาขัดข้องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่เพื่อเสนอแนะผู้บริหารพิจารณาวางหลักเกณฑ์การปรับปรุงและแก้ไขระเบียบวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสัมพันธ์กับนโยบายของประเทศ งานรวบรวมข้อมูลสถิติต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย งานของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบที่ไม่ได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ส่วนราชการอื่น **๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อและที่ได้รับมอบหมาย **๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติ ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติค่อนข้างยากภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยทั่วไป หรือตามคำสั่งหรือตามแบบ หรือตามแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่กว้างๆ ที่

โครงสร้างส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
	จำเป็นต้องปฏิบัติโดยมีความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญค่อนข้างสูง และการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับหมอบหมาย ครอบคลุมถึงงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ พิจารณาทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะกับดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมตลอดถึงภัยธรรมชาติ และสาธารณะภัยอื่นๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย **๑.๔ งานนิติการ** มีหน้าที่ปฏิบัติงานทางกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดีการสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาล การร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย **๑.๕ งานพัฒนาชุมชน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการ การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระบบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **๑.๖ งานทะเบียนราษฎร** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎร งานกำหนดเลขหมายประจำบ้าน งานแจ้งรื้อถอนบ้าน งานแจ้งเกิด งานแจ้งตาย

โครงสร้างส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
	งานแจ้งย้ายที่อยู่ งานแจ้งย้ายที่อยู่ปลายทางอัตโนมัติ งานเพิ่มชื่อและรายงานบุคคลเข้าทะเบียนบ้าน (ท.ร.๑๔) และ (ท.ร.๑๓) งานแก้ไขรายการในเอกสารทะเบียนราษฎร งานการคัด-รับรองสำเนาทะเบียนบ้าน สูติบัตร มรณบัตร งานจัดทำทะเบียนประวัติของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นกรณีพิเศษ งานจัดทำทะเบียนบ้านและการจัดทำทะเบียนสำหรับซึ่งไม่มีสัญชาติไทย งานสำรวจและจัดทำทะเบียนสำหรับบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน งานจัดเก็บ – รักษา เบิก-จ่าย แบบพิมพ์งานงานทะเบียนราษฎร งานจัดเก็บ – รักษา เอกสารงานทะเบียนราษฎร งานประกาศกำหนดหน่วยเลือกตั้งและสถานที่เลือกตั้ง งานจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกกรรมการชุมชนงานรับคำร้องเพิ่มชื่อ-ถอนชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง งานรับแจ้งเหตุที่ไม่อาจไปใช้สิทธิเลือกตั้ง งานให้บริการตรวจสอบสิทธิผู้มีสิทธิเลือกตั้ง งานจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ไม่ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง งานรับลงทะเบียนขอใช้สิทธิเลือกตั้งล่วงหน้าหรือนอกเขตเลือกตั้ง งานแจ้งรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งถึงเจ้าบ้าน งานสอบสวนด้านทะเบียนราษฎร งานสอบสวนการแจ้งเกิดเกินกำหนดเวลา งานสอบสวนการแจ้งตายเกินกำหนดเวลา งานสอบสวนการเพิ่มชื่อเข้าในทะเบียนบ้าน ท.ร.๑๓, ท.ร.๑๔ งานสอบสวนการแก้ไขข้อมูลในเอกสารทางทะเบียนราษฎร งานสอบสวนกรณีจำหน่ายบุคคลเข้าทะเบียนบ้านกลาง งานสอบสวนกรณีย้ายบุคคลออกจากทะเบียนบ้านกลาง งานสอบสวนกรณีการจำหน่ายบุคคลเกินหรือบุคคลซ้ำซ้อน งานสอบสวนการทุจริตในทะเบียนราษฎร งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการทะเบียนราษฎร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ **๑.๗งานประชาสัมพันธ์** มีหน้าที่เกี่ยวกับ ให้คำแนะนำความรู้ ข่าวสาร ต้อนรับอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ส่งเสริมการท่องเที่ยว การควบคุมธุรกิจท่องเที่ยว เป็นต้น ศึกษาวิเคราะห์และเสนอความเห็นเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมการท่องเที่ยว การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว ตลอดจน แก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้อง และงานเผยแพร่ข่าวสารของเทศบาล งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น งานเผยแพร่สนับสนุนผลงาน นโยบายของเทศบาล จังหวัด และรัฐบาล งานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย วางแผนด้านประชาสัมพันธ์โดยรวบรวมข้อคิดเห็น

โครงสร้างส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
	ของประชาชนหรือปัญหาขัดข้องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่เพื่อเสนอแนะผู้บริหารพิจารณาวางหลักเกณฑ์การปรับปรุงและแก้ไขระเบียบวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสัมพันธ์กับนโยบายของประเทศ งานรวบรวมข้อมูลสถิติต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์ งานสารนิเทศ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง **๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุมตรวจสอบแก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนงานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูลข่าวสาร สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒.๑ งานการเงินและบัญชี** มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำฎีกา เบิกจ่ายเงินทุกประเภท งานเก็บรักษาและนำส่งประจำวัน งานรับ-ตรวจฎีกาเบิกจ่ายเงินทุกประเภทของส่วนราชการ งานจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิรับเงินทุกประเภท งานจัดเก็บฎีกา เอกสารและใบสำคัญการจ่ายเงิน งานรับเงินรายได้เงินอื่นๆ ที่เป็นเงินสด และนำฝากธนาคาร งานจัดทำทะเบียนควบคุมและเก็บรักษา

โครงสร้างส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ใบเสร็จรับเงิน งานรับเงินจากงานจัดเก็บรายได้ ลงทะเบียน งานตรวจสอบฎีกาทุกประเภท งานจัดทำงบเดือน งบการเงินและงานอื่นๆ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินทุกประเภทจากคลังจังหวัด งานจัดทำบัญชีเงินสด ใบโอนและบัญชีแยกประเภท งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานรายจ่ายงบประมาณและทะเบียนอื่นๆ งานรายงานการเบิกจ่ายงบประมาณ งานรวบรวมตัวเลขงบประมาณ งานจัดทำงบประมาณรายจ่าย งานการโอนงบประมาณ งานแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น งานระเบียบกฎหมายทางด้านการเงินและบัญชี งานสถิติการคลัง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย **๒.๒ งานพัฒนารายได้** มีหน้าที่เกี่ยวกับงานการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่นของเทศบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสีย ภาษีและค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่างๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษี การเก็บรักษา และนำส่งเงิน เป็นต้น และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย **๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน** มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินทุกประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานควบคุมตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ให้แก่ส่วนราชการต่างๆ งานปรับปรุงซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ งานรวบรวมสถิติข้อมูลและระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ และทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นงานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง งานจัดทำหนังสือรับรองผลงานและทะเบียนคุมหนังสือรับรองผลงาน งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี งานการจำหน่ายพัสดุ งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์ส่วนกลาง **๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การ

โครงสร้างส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
	ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานจัดทำคำสั่งและประกาศ งานสวัสดิการของกอง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย **๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน** มีหน้าที่รับผิดชอบงานคัดลองข้อมูลที่ดิน งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน รหัสชื่อเจ้าของทรัพย์สินและรหัสชื่อเจ้าของทรัพย์สินและรหัสชื่อผู้ชำระภาษีงานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้ายและใบอนุญาต งานปรับข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีที่ดินและสิ่งก่อสร้าง งานทะเบียนทรัพย์สิน งานประเมินภาษี งานปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สิน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง งานจัดเก็บและบำรุงรักษาแผนที่ภาษี งานจัดเก็บและดูแลบำรุงรักษาแผนที่ ภาษีทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารต่างๆ งานบริหารจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์ งานบันทึกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ งานควบคุม ดูแล ตรวจสอบระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับแผนที่ และทะเบียนทรัพย์สินในระบบคอมพิวเตอร์
๓. กองช่าง **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** - งานควบคุมงานก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	**๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** **๓.๑.๑ งานควบคุมงานก่อสร้าง** มีหน้าที่เกี่ยวกับงานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานออกแบบ และสำรวจ พิจารณาตรวจสอบ ค้นคว้าทดสอบ วิเคราะห์ วิจัย วางโครงการก่อสร้าง ควบคุมการก่อสร้าง ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่นๆ งานวางโครงการและควบคุมงานก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงรักษา อาคาร ถนน ทางเท้า งานควบคุม ดูแลอาคารสถานที่ จัดทำระเบียบถนน ตรอก ซอย ทางเท้า งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือเครื่องจักรกล งานสำรวจออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฝายน้ำล้น บาดาล ประปา ฯลฯ งานกำหนดอัตราค่าวัสดุในการจัดซื้อ จัดจ้างให้คำปรึกษา แนะนำในงานวิศวกรรม โยธา ผังเมือง งานตรวจสอบงานโครงการก่อสร้าง งานวิศวกรรม งานให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการเกี่ยวกับงานวิศวกรรมงาน ตรวจสอบแบบแปลนก่อสร้างอาคารด้านวิศวกรรม งานตรวจสอบการออกแบบด้านวิศวกรรมและประมาณราคาก่อสร้างด้านวิศวกรรม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
	๓.๒ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่เกี่ยวกับ ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง การออกใบอนุญาตก่อสร้าง งานตรวจการก่อสร้าง งานควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ** มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสำรวจออกแบบ และเขียนแบบ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่งน้ำ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานสำรวจประจำปี งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **๓.๔ งานสาธารณูปโภค** มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบำรุงรักษา การประปาหมู่บ้าน งานปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้า งานการคมนาคมต่างๆ งานสำรวจออกแบบและจัดสถานที่ ทำทะเบียนไฟฟ้าสาธารณะ ติดตั้งไฟฟ้า งานพิธีต่าง ๆ งานตรวจ ทดสอบ สร้างส่วนประกอบดัดแปลง แก้ไข ติดตั้ง บำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร เครื่องใช้ที่เกี่ยวกับไฟฟ้า งานคำนวณรายการประมาณราคา ตรวจสอบการใช้ ประสานงาน เกี่ยวกับงานด้านไฟฟ้าสาธารณะและอาคารสถานที่ที่เกี่ยวข้องงานควบคุมการก่อสร้างในการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า งานควบคุม เก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับงานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานบำรุงรักษา ปรับปรุง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ และ งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย **๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ งานประสานงานเกี่ยวกับการประชุม งานสาธารณกุศลของกองและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความช่วยเหลือ งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ และผู้ทำคุณประโยชน์ งานจัดทำคำสั่งและประกาศ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน งานขึ้นทะเบียนทางหลวง สายทาง งานสวัสดิการของกอง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป	**๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข** หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การดูแลสุขภาพในระบบสาธารณสุข รูปแบบหนึ่งที่มุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรทางสุขภาพโดยใช้เงื่อนไขของชุมชนเป็นสำคัญ เช่น การป้องกันโรค งานสุขศึกษาชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพอนามัยชุมชน งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น และกองทุนการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (Long Term Care) วางแผนแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพให้ประชาชนในพื้นที่ ร่วมกำหนดกิจกรรมให้เป็นไปตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน การร่วมวางแผนงบประมาณ กำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ร่วมจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงาน และร่วมกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน กำหนดกิจกรรมให้เป็นไปตามสภาพปัญหา จัดระบบการทำงานเพื่อลดขั้นตอน ระยะเวลาหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสุขศึกษา ส่งเสริมสุขภาพ อนามัยชุมชนในพื้นที่ตำบล ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย **๔.๒ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ งานอนามัยสิ่งแวดล้อมชุมชน งานคุ้มครองผู้บริโภค งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุขงานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอยงานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำอากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย **๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านธุรการ งานสารบรรณ งานดูแล รักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานประชุม และการประสานเกี่ยวกับการประชุมต่าง ๆ งานตรวจสอบและแสดงรายการเกี่ยวกับ

โครงสร้างส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
	เอกสารสำคัญของกอง งานสาธารณกุศลของเทศบาลและของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ งานเอกสารธุรการ งานสารบรรณเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา หรือผู้ทำคุณประโยชน์ งานจัดทำคำสั่งและประกาศ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ลูกจ้าง และการให้บำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆงานดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน การงบประมาณ การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินของกอง งานสวัสดิการต่าง ๆ งานด้านประชาสัมพันธ์และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๓ งานบริหารการศึกษา ๕.๔ โรงเรียน ๕.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประสานการจัดการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญและอาชีพ ส่งเสริมการจัดศูนย์การเรียนรู้ และส่งเสริมการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยแก่ประชาชน ส่งเสริมการจัดห้องสมุด ที่อ่านหนังสือพิมพ์ หรือศูนย์เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลแก่ประชาชน การจัดกิจกรรมกลุ่มสนใจเพื่อให้เยาวชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และเพิ่มรายได้แก่ครอบครัว จัดตั้งศูนย์เยาวชน สนามกีฬา หรือลานกีฬาเพื่อเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของเด็กและเยาวชน จัดหรือสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านต่างๆ แก่เด็กและเยาวชน จัดชมรมหรือกลุ่มกีฬา ตลอดจนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้พัฒนาทักษะและหลีกเลี่ยงยาเสพติด จัดกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศีลธรรม จัดงานประเพณีและส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดกิจกรรมเอกลักษณ์ของท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย รวบรวมข้อมูลศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นเพื่ออนุรักษ์ค้นคว้า และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย **๕.๒ งานบริหารการศึกษา** ควบคุมการดูแลและสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษา และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำรวจเด็กที่มีอายุตามเกณฑ์การศึกษาภาค

โครงสร้างส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
	บังคับให้เข้าเรียน ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ สนับสนุนส่งเสริมงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา จัดทำรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่างๆ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา งานศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย ๐-๓ ปี กำกับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย **๕.๓ งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ งานประสานงานเกี่ยวกับการประชุม งานสาธารณกุศลของกองและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความช่วยเหลือ งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานสวัสดิการของกอง งานจัดทำบัญชี การเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การหักภาษีและนำส่ง การรายงานการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย **<u>๕.๔ โรงเรียน</u>** จำนวน ๑ แห่ง มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนภายในท้องถิ่นของเทศบาล ซึ่งจัดการศึกษา ๒ ระดับ ได้แก่ระดับก่อนวัยประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน คุณภาพการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นแหล่งให้ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่ชุมชนตลอดจนเป็นสถานที่ออกกำลังกายของเยาวชน และเป็นแหล่งความรู้แก่ชุมชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย **<u>๕.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>** จำนวน ๑ ศูนย์ มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนภายในท้องถิ่นของเทศบาล ในระดับเด็กก่อนวัยประถมศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน คุณภาพการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นแหล่งให้ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่ชุมชนตลอดจนเป็นแหล่งความรู้แก่ชุมชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	มีหน้าที่งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการ

โครงสร้างส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
	ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์ จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

<u>การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน</u>

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙

วิชาการ มีคนครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	**รวม**	**เงินเดือน (๑)**	**เงิน ตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒**			**ค่าใช่จ่ายรวม**		
					๒๕๖๗	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ x ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๑.ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ประเมินค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นทีละ ๑ ขั้น

๒.ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ประเมินค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นทีละ ๑ ขั้น

รายการ	**รวม**	**เงินเดือน (๑)**	**เงิน ตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)**			**ค่าใช่จ่ายรวม**		
					๒๕๖๗	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	**รวม**	**เงินเดือน (๑)**	**เงิน ตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒**			**ค่าใช่จ่ายรวม**		
					๒๕๖๗	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**
พนักงานจ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)	ค่าใช่จ่ายรวม

					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ได้กำหนดโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลให้เป็นไปตามอำนาจภารกิจหน้าที่และให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายตามพระราชบัญญัติระเบียบการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงได้วิเคราะห์ประเภทตำแหน่งตามโครงสร้างอัตรากำลังเดิมได้ดังนี้

๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น
-ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา
- ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น
-ระดับต้น จำนวน ๕ อัตรา
๓. ประเภทวิชาการ
-ระดับชำนาญการ จำนวน ๘ อัตรา
-ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒ อัตรา
๔. ประเภททั่วไป
-ระดับชำนาญงาน จำนวน ๖ อัตรา
-ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๒ อัตรา
๕. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
๖. พนักงานจ้าง
-พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา
๗. สายงานบริหารสถานศึกษา
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
- สายงานการสอน จำนวน ๓ อัตรา

โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ

ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ลจ.	พนักงานจ้าง	รวม

	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			ทั่วไป	ภารกิจ	
บริหาร	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒
สำนักปลัด	-	-	-	-	-	๑	๓	-	๓	-	-	๑	๔	๕	๑๗
กองคลัง	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	๑	-	-	๑	๔	๙
กองช่าง	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๑	-	-	๔	๒	๑๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๓	๓	๑๐
กองการศึกษา	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	๑	๔	-	๒	๒	๑๒

ในการจัดสรรประเภทของบุคคลส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบนั้น ในปัจจุบันมีความเหมาะสมตามลักษณะงานและภารหน้าที่ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

<u>การวิเคราะห์กระบวนการเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</u>

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ได้ทำการเคราะห์ปริมาณงานโดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังในแต่ละประเภทตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งจำนวนส่วนราชการใดบ้าง ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ การบริหารประชาชนมีประสิทธิภาพ โดยนำขั้นตอนการคำนวณปริมาณงาน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างของส่วนราชการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานอะไรบ้าง

๒. การวิเคราะห์การใช้กำลังคนของแต่ละส่วนราชการว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ มีภาวะคนล้น หรืองานล้นคน หรือไม่

๓. การเก็บข้อมูลจะต้องเก็บลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือหากมีงานนอกเหนือจากนี้ ให้นำงานอื่นที่รับมอบหมายมาคำนวณ

๔. สูตรการคำนวณปริมาณใช้สูตรตามหลักการบริหารงานบุคคลมาใช้ ดังนี้

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

๕. นำผลการเก็บข้อมูลปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการมาสรุปภาพรวมการใช้อัตรากำลังระดับงาน ระดับกอง มาบรรจุไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นข้อมูลในการต้องการคนในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีที่ผ่านมา ได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงานโดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ที่มีผลการดำเนินการที่ผ่านมา ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อกำหนดตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

๑.สำนักปลัดเทศบาล

โครงสร้างตามแผน	ปริมาณงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนตำแหน่ง	ความเหมาะสม

			ปัจจุบัน	กับปริมาณ
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๓,๗๙๗	๑.๕๒	๑	เหมาะสม
งานบริหารงานทั่วไป				
- จพง.ธุรการ	๓,๓๖๖	๑.๒๕	๒	คนล้นงาน
- พนักงานขับรถยนต์	๖๔๐	๑.๐๙	๑	เหมาะสม
- ภารโรง	๙๒๐	๑.๐๔	๑	เหมาะสม
- คนงาน	๗๐๐	๑.๒๓	๑	เหมาะสม
- คนงาน	๙๓๘๓	๑.๒๓	๑	เหมาะสม
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๑๘	๑.๕๓	๑	งานล้นคน
๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
- พนักงานขับรถยนต์	๖๔๐	๑.๐๙	๑	เหมาะสม
- พนักงานขับรถยนต์	๖๔๐	๑.๐๙	๑	เหมาะสม
งานพัฒนาชุมชน				
- นักพัฒนาชุมชน	๓,๖๘๑	๒.๑๑	๒	เหมาะสม
- ผช.จพง.พัฒนาชุมชน				
งานทะเบียนราษฎร				
- จพง.ทะเบียน	๙,๓๕๔	๒.๒๗	๒	เหมาะสม
- ผช.จพง.ทะเบียน				
งานประชาสัมพันธ์				
- จพง.ประชาสัมพันธ์	๑,๓๓๔	๑.๕๓	๑	เหมาะสม
งานการเจ้าหน้าที่				
- นักทรัพยากรบุคคล	๑,๕๘๔	๒.๐๓	๒	งานล้นค้น
- คนงาน	๑๕๓	๑.๐๖		
รวม	๓๔,๔๐๒	๑๙.๔๙	๑๗	งานล้นค้น

๒.กองคลัง

โครงสร้างตามแผน	ปริมาณงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนคนปัจจุบัน	ความเหมาะสมกับปริมาณ
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑๓,๐๙๑	๒.๕๒	๑	งานล้นค้น
งานการเงินและบัญชี			๒	งานล้นค้น
-ผช. จพง. การเงินและบัญชี	๑๐,๔๖๒	๓.๓๙		
โครงสร้างตามแผน	ปริมาณงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนคนปัจจุบัน	ความเหมาะสมกับปริมาณ
งานพัฒนารายได้				
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๕,๐๓๑	๒.๗๘	๒	เหมาะสม

- ผช.จพง. จัดเก็บรายได้				
งานพัสดุและทรัพย์สิน - จพง.พัสดุ - ผช.จพง.พัสดุ	๓,๗๔๒	๒.๕๑	๒	เหมาะสม
งานธุรการ - ผช.จพง.ธุรการ	๓,๔๔๙	๑.๑๓	๑	เหมาะสม
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -คนงาน	๑๐,๐๕๐	๒.๕๑	๑	งานล้นคน
รวม	๗๕,๘๒๕	๑๓.๔๖	๙	งานล้นคน

๓. กองช่าง

โครงสร้างตามแผน	ปริมาณงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนคนปัจจุบัน	ความเหมาะสมกับปริมาณ
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑,๑๐๕	๑.๓	๑	เหมาะสม
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมงานก่อสร้าง - ผช.นายช่างโยธา	 ๔๓๘ ๓๑๑	 ๑.๒๖ ๑.๒๙	๒	เหมาะสม
งานควบคุมอาคาร - นายช่างโยธา	 ๔๓๘	 ๑.๒๖	๑	เหมาะสม
งานสำรวจและออกแบบ - คนงาน	๗๐๐	๑.๒๓	๑	เหมาะสม
งานสาธารณูปโภค - ผช.นายช่างไฟฟ้า - คนงาน - คนงาน	 ๙๔๘ ๗๐๐ ๗๐๐	 ๑.๕๒ ๑.๒๓ ๑.๒๓	๓	เหมาะสม
งานบริหารงานทั่วไป - จพง.ธุรการ - คนงาน	 ๒,๒๔๗ ๑,๕๘๔	 ๑.๘๓ ๑.๐๖	๒	เหมาะสม
รวม	**๕,๔๘๗**	**๘.๔๖**	**๙**	เหมาะสม

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โครงสร้างตามแผน	ปริมาณงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนคนปัจจุบัน	ความเหมาะสมกับปริมาณ

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๖๑๓	๑.๕๙	๑	เหมาะสม
งานบริหารงานสาธารณสุข - นักวิชาการสาธารณสุข - ผช.จพง.สาธารณสุข	๒,๒๔๕	๒.๒๑	๒	เหมาะสม
งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - นักวิชาการสุขาภิบาล - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานขับรถยนต์ - คนงานประจำรถขยะ - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน	 ๓๔๐ ๑,๒๔๘ ๑,๒๔๘ ๙๒๐ ๙๒๐ ๘๘๖	 ๑.๔๒ ๒.๘๐ ๒.๘๐ ๒.๐๐ ๒.๐๐ ๐.๖๓	 ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	งานล้นค้น
งานบริหารงานทั่วไป - จพง.ธุรการ	๓,๐๐๑	๑.๔๓	๑	เหมาะสม
รวม	**๑๑๔๒๑**	**๑๖.๘๘**	**๑๐**	งานล้นค้น

๕. กองการศึกษา

โครงสร้างตามแผน	ปริมาณงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนคนปัจจุบัน	ความเหมาะสมกับปริมาณ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๘๗	๑.๓๒	๑	เหมาะสม
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักสันทนาการ	๓๐	๑.๑๗	๑	เหมาะสม
งานบริหารงานทั่วไป - จพง.การเงินและบัญชี - คนงาน	๕,๕๐๘ ๑,๐๖๖	๑.๖๐ ๐.๕๖	๑ ๑	เหมาะสม
งานบริหารการศึกษา - นักวิชาการศึกษา	๑,๔๕๗	๑.๕๘	๑	เหมาะสม
- คนงาน	๕๗๖	๑.๓๗	๑	เหมาะสม
รวม	๘๗๒๔	๗.๖	๖	เหมาะสม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผน	ปริมาณงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนคนปัจจุบัน	ความเหมาะสมกับปริมาณ
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๕๘๘	๑.๖๐	๑	เหมาะสม

รวม	๕๘๘	๑.๖๐	๑	เหมาะสม

๗. รร.เทศบาลบ้านคำนางรวย

โครงสร้างตามแผน	จำนวนนักเรียน	จำนวนครูที่พึงมี	จำนวนครูปัจจุบัน	ความเหมาะสมกับปริมาณ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๔๖	๑	๑	เหมาะสม
ครู	๔๖	๔	๒	งานล้นคน

๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ

โครงสร้างตามแผน	จำนวนนักเรียน	จำนวนครูที่พึงมี	จำนวนครูปัจจุบัน	ความเหมาะสมกับปริมาณ
ครู ผู้ดูแลเด็ก	๕๕	๕	๓	งานล้นค้น

การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบที่รายงานต่อสภาเทศบาล ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่า แต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด เพื่อดำเนินภารกิจตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนด

กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ (ระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา) สำหรับงานที่จำเป็นในแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗-๒๕๖๙

พันธกิจองค์กร	ผลลัพธ์ภารกิจที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ			อัตรากำลังคนที่ต้องใช้ในการดำเนินภารกิจ			ผลต่ออัตรากำลังคน
	ปริมาณงานปีก่อนหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)	ปริมาณงานปีปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)	ปริมาณงานปีถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ	
ด้านการช่วยเหลือประชาชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย	๒๕๐	๒๖๗	๒๘๐	๑	-	สป.	☑ ควรเพิ่ม ☐ ควรลด
ด้านบริหารทั่วไป งานนิติการ	๑๐๐	๑๕๗	๑๖๐	๑	-	สป.	☑ ควรเพิ่ม ☐ ควรลด
ด้านสิ่งแวดล้อม งานดูแลความสะอาดในพื้นที่	๘๐๐	๘๘๖	๘๘๖	-	๑	สธ.	☑ ควรเพิ่ม ☐ ควรลด
งานบริหารทั่วไป งานธุรการ	๓,๓๖๖	๓,๓๖๖	๒,๒๔๗	-	-	สป.	☐ ควรเพิ่ม ☑ ควรลด

จากผลการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ พบว่าเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังมาปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานด้านนิติการ และงานด้านสิ่งแวดล้อม ในส่วนงานบริหารงานทั่วไปเนื่องจากปัจจุบันงานป้องกันได้กระจายงานการรับผิดชอบ ทั้งในงานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ และงานพัฒนาชุมชน เมื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังงานป้องกันแล้ว ทำให้งานปริมาณงานในส่วนของงานธุรการลดลง ประกอบกับอัตราตำแหน่งที่จะเกษียณอายุในอนาคต จึงควรลดอัตราตำแหน่งดังกล่าว เพื่อสามารถขับเคลื่อนภารกิจงานของเทศบาลให้เป็นไปเป้าหมายขององค์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เทศบาลตำบลคำน้ำแซบได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่

มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ จำนวน ๕๘ คน ผ่านแบบสอบถามในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

- ด้านความเหมาะสมของการจัดโครงสร้างส่วนราชการตามพื้นที่รับผิดชอบ
- ด้านการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการโดยการการปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณ
- ด้านความสอดคล้องของอัตรากำลังของงานหรือส่วนราชการกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานในปัจจุบัน

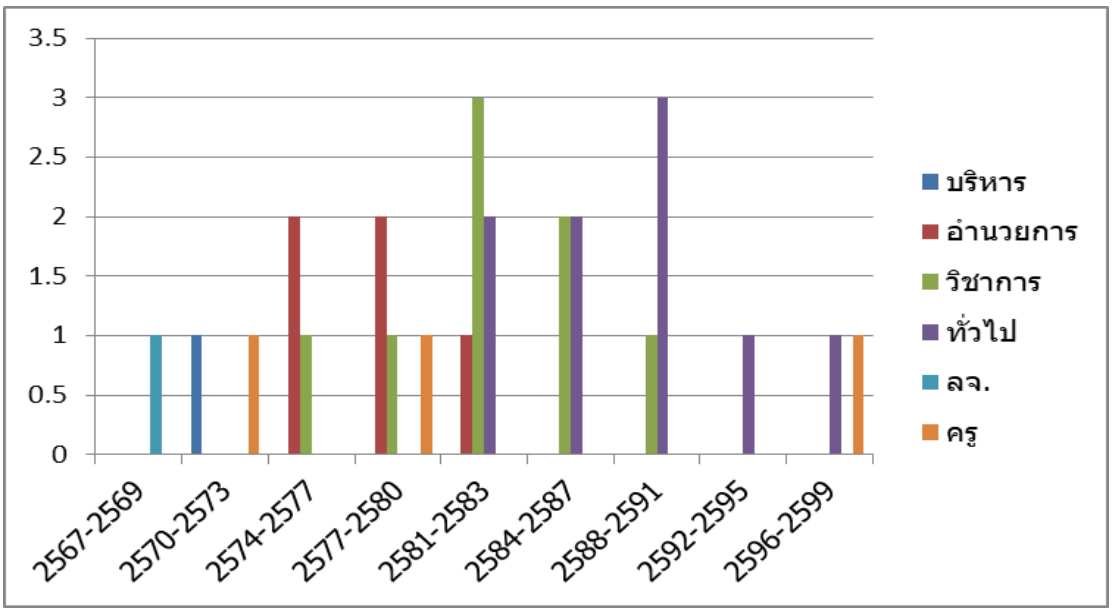
การจัดโครงสร้างส่วนราชการตามพื้นที่รับผิดชอบ เทศบาลตำบลคำน้ำแซบได้จัดโครงสร้างองค์กรและแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเป็นอย่างมาก หากกำหนดโครงสร้างมากจนเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามมาโดยแต่ละส่วนงานจะต้องประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งตามที่พิจารณาโครงสร้างของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบในแต่ละส่วนราชการตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติการงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยเทศบาลตำบลคำน้ำแซบเป็นเทศบาลสามัญ ซึ่งกำหนดโครงสร้างส่วนราชการครบตามส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน และส่วนราชการอื่นที่เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานของเทศบาล ได้แก่ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา โดยการกำหนดกอง กำหนดประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ในระดับต้น ซึ่งตามโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในเทศบาลให้กำหนดตามความเหมาะสม โดยเทศบาลตำบลแซบกำหนดตำแหน่งแต่ละกองดังนี้

สำนัก/กอง	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ตามโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น
สำนักปลัดเทศบาล	๑	๓	๓	☑ ตรง ☐ ไม่ตรง
กองคลัง	๑	๒	๑	☑ ตรง ☐ ไม่ตรง
กองช่าง	๒	-	๒	☐ ตรง ☑ไม่ตรง
สำนัก/กอง	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ตามโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๒	๑	☑ ตรง ☐ ไม่ตรง
กองการศึกษา	๑	๒	๑	☑ ตรง ☐ ไม่ตรง

การเกษียณอายุราชการ พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น นับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๙๖ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี

แผนภาพแสดงสถิติการเกษียณอายุราชการ
เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ



จากแผนภาพการแสดงสถิติการเกษียณอายุราชการของเทศบาลตำบลคำขวาง พบว่า เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ มีลูกจ้างเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ คน และเทศบาลตำบลคำน้ำแซบได้มีเตรียมความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ การสอนงาน ให้กับพนักงานเทศบาล หรือพนักงานจ้าง เพื่อสามารถรองรับภารกิจงานได้อย่างท่วงที

<u>การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ</u>

การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบและองค์กรอื่น เทศบาลได้ทำการเปรียบเทียบข้อมูลกับเทศบาลขนาดกลาง ประเภทสามัญ มีเทศบาลตำบลคำขวาง โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานในเรื่องของงบประมาณประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณรายจ่ายตามาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวนชุมชนในเขตเทศบาล ประชากรในเขตเทศบาลและขนาดพื้นที่เทศบาล ตลอดจนเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานตามโครงสร้างส่วนราชการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน เพื่อให้เป็นการรวิเคราะห์การใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรที่มีขนาดใกล้เคียงกัน สรุปได้ดังนี้

เปรียบเทียบข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูล	**เทศบาลตำบลคำขวาง (จำนวน)**	**เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ (จำนวน)**
	เทศบาลสามัญ	**เทศบาลสามัญ**
งบประมาณรายจ่ายตามเทศบัญญัติปี ๒๕๖๖	๕๗,๗๓๗,๕๐๐ บาท	๕๕,๒๗๑,๙๑๓ บาท
ชุมชนในเขตเทศบาล	๑๐ หมู่บ้าน	๑๐ หมู่บ้าน
ประชากรในเขตเทศบาล	๘,๕๔๓ คน	๘,๒๕๒ คน
ขนาดพื้นที่เขตเทศบาล	๓๕.๙๐ ตร.กม.	๑๒.๐๑ ตร.กม.

<u>ข้อมูลเปรียบเทียบอัตรากำลัง</u>

ชื่อ อปท.	ข้อมูลอัตรากำลัง					รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
ทต.คำขวาง	๒๒	-	๒	๑๐	๒๘	๖๒
ทต.คำน้ำแซบ	๒๙	๑	๔	๑๖	๑๔	๖๔

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ กับเทศบาลตำบลคำขวาง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกัน

ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองแห่ง/หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบจึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน อาจจะไม่สามารถที่จะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ หากมีการปรับปรุงหรือกำหนดตำแหน่งอาจจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มในห้วงระหว่างแผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ยังมีความต้องการที่จะขอกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง

1.สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๔.๑.๑ ที่ตั้ง

เลขที่ ๙ หมู่ที่ ๙ ถนนวารินชำราบ - ศรีสะเกษ ตำบลน้ำแซบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๑๙๐ โทรศัพท์ /โทรสาร ๐๔๕-๔๒๔๑๖๑ ห่างจากอำเภอวารินชำราบประมาณ ๔ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดอุบลราชธานีประมาณ ๑๕ กิโลเมตร ใช้ระยะเวลาประมาณ ๓๐ นาที สำหรับการเดินทางจากอำเภอไปจังหวัด

๔.๑.๒ อาณาเขต

ทิศเหนือ จด ตำบลแจระแม และตำบลในเมือง อำเภอเมืองอุบลราชธานี
ทิศใต้ จด ตำบลแสนสุข และตำบลโนนผึ้ง อำเภอวารินชำราบ
ทิศตะวันออก จด เทศบาลเมืองวารินชำราบ และตำบลแสนสุข อำเภอวารินชำราบ
ทิศตะวันตก จด ตำบลบุ่งหวาย และตำบลหนองกินเพล อำเภอวารินชำราบ

๔.๑.๓ เนื้อที่

เนื้อที่อยู่ในการปกครองของเทศบาลตำบลค้ำน้ำแซบ ทั้งหมด ๗,๕๐๗ ไร่ หรือ ๑๒.๐๑ ตารางกิโลเมตร

๔.๑.๔ ภูมิประเทศ

พื้นที่ราบ ๖,๘๕๗ ไร่ หรือ ๑๐.๙๗ ตารางกิโลเมตร
พื้นน้ำ ๖๕๐ ไร่ หรือ ๑.๐๔ ตารางกิโลเมตร
ฤดูร้อน เดือนกุมภาพันธ์ – เดือนเมษายน อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๒ องศาเซลเซียส
ฤดูฝน เดือนพฤษภาคม – เดือนกันยายน อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๕ องศาเซลเซียส
ฤดูหนาว เดือนตุลาคม – เดือนมกราคม อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๔ องศาเซลเซียส

๔.๑.๕ จำนวนหมู่บ้าน ๑๐ หมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลคำน้ำแซบทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่
หมู่ที่ ๑ บ้านท่าข้องเหล็ก
หมู่ที่ ๒ บ้านโพธิ์มูล
หมู่ที่ ๓ บ้านคำนางรวย

หมู่ที่ ๔ บ้านเพียเภ้า
หมู่ที่ ๕ บ้านช่างหม้อ
หมู่ที่ ๖ บ้านนิมิตรใหม่พัฒนา
หมู่ที่ ๗ บ้านคำนางรวย
หมู่ที่ ๘ บ้านท่าข้องเหล็ก
หมู่ที่ ๙ บ้านท่าข้องเหล็ก
หมู่ที่ ๑๐ บ้านคำนางรวย

๔.๑.๖ ท้องถิ่นอื่นในตำบลคำน้ำแซบ

จำนวนเทศบาล - แห่ง

๔.๑.๗ ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๗,๗๘๖ คน แยกเป็น ชาย ๓,๗๑๗ คน หญิง ๔,๐๖๙ คน ๒,๔๘๓ ครัวเรือน (ข้อมูลจากฝ่ายทะเบียนราษฎร์ฯ ณ มิถุนายน ๒๕๖๐)

๔.๑.๘ สภาพสังคม

๑ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา	๓ แห่ง
โรงเรียนมัธยมศึกษา	๑ แห่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล	๑ แห่ง

๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลของรัฐ	๑ แห่ง
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)	๑ แห่ง
ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	๑ แห่ง

๓ อาชญากรรม

สถานีตำรวจ	- แห่ง

๔ การสังคมสงเคราะห์

จำนวนผู้ป่วยติดเตียง	๖๔ คน
จำนวนคนพิการ	๒๗๒ คน
จำนวนผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่ต้องรับยาประจำ	๑,๔๒๙ คน
จำนวนผู้สูงอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป	๒,๑๓๐ คน

๔.๑.๙ ระบบบริการพื้นฐาน

๑ การคมนาคมขนส่ง

ถนนลาดยาง	๓ สาย
ถนนคอนกรีต	๑๒๔ สาย
ถนนลูกรัง	๒๔ สาย

๒ การไฟฟ้า

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบมี ๑๐ หมู่บ้าน มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน

๓ การประปา

ระบบประปาหมู่บ้าน ๑ หมู่บ้าน (หมู่ ๒)
ระบบประปาส่วนภูมิภาค (โรงกรองน้ำบ้านเพียเภ้า) ๑๐ หมู่บ้าน (หมู่ ๑-๑๐)

๔ โทรศัพท์

การให้บริการด้านการสื่อสารโทรคมนาคมในพื้นที่ มีทั้งระบบโทรศัพท์บ้าน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ระบบอินเตอร์เน็ต วิทยุกระจายเสียงของสำนักประชาสัมพันธ์เขต ๒ ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยมีผู้ให้บริการประกอบด้วยบริษัท กสท. จำกัด มหาชน บริษัท TOT จำกัด มหาชน และเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ทุกบริษัท

๔.๑.๑๐ ระบบเศรษฐกิจ (ที่มา : ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น LSEP)

๑ การเกษตร

หมู่ ๑	ทำนา ในเขตชลประทาน	๑๖ ครัวเรือน ๘๐ ไร่
หมู่ ๒	ทำนา นอกเขตชลประทาน	๒๖ ครัวเรือน ๒๕๐ ไร่
	ทำสวนผัก	๒ ครัวเรือน ๑ ไร่
หมู่ ๓	ทำนา นอกเขตชลประทาน	๖๒ ครัวเรือน ๓๕ ไร่
หมู่ ๔	ทำนา นอกเขตชลประทาน	๔๑ ครัวเรือน ๘๕ ไร่
หมู่ ๕	ทำนา นอกเขตชลประทาน	๑ ครัวเรือน ๕ ไร่
	ทำสวนผัก	๑๐ ครัวเรือน ๕ ไร่
หมู่ ๖	ทำวนผักคะน้า	๑๒ ครัวเรือน ๒๐ ไร่
หมู่ ๗	ทำนา นอกเขตชลประทาน	๘ ครัวเรือน ๕๐ ไร่
	ทำสวนผัก	๒ ครัวเรือน ๒ ไร่
หมู่ ๘	ทำนา นอกเขตชลประทาน	๘ ครัวเรือน ๔๐ ไร่
	ทำสวนดอกไม้	๔ ครัวเรือน ๑ ไร่
หมู่ ๙	ทำนา นอกเขตชลประทาน	๑๕ ครัวเรือน ๑๕๐ ไร่
หมู่ ๑๐	ทำนา นอกเขตชลประทาน	๒๖ ครัวเรือน ๓๕ ไร่
	สวนผัก	๓ ครัวเรือน ๓ ไร่

๔.๑.๑๑ ประชากรจำแนกตามประเภทอาชีพ (ข้อมูล จปฐ.)

- เกษตรกรรม	๗๘๔ คน
- รับราชการ	๖๕๑ คน
- รับจ้างทั่วไป	๓,๙๔๙ คน
- ค้าขาย	๘๓๑ คน
- ธุรกิจส่วนตัว	๑,๑๒๗ คน
- พนักงานรัฐวิสาหกิจ/เอกชน	๑๘๓ คน
- อาชีพอื่นๆ	๓๔๙ คน

๔.๑.๑๒ อุตสาหกรรม/การพาณิชย์

- โรงแรม ๕ แห่ง

- ปั๊มน้ำมันชนิดมือหมุน ๑ แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม ๑๐ แห่ง
- โรงสี ๗ แห่ง
- บริษัทจำกัด/ห้างหุ้นส่วน จำกัด ๗ แห่ง

๔.๑.๑๓ แหล่งน้ำทางการเกษตร

๑) แม่น้ำมูล ๑ สาย

๒) คลองธรรมชาติ ๓ สาย

๒.๑ คลองคำนางรวย (พื้นที่ หมู่ ๓,๗,๑๐,๖,๘) ความจุน้ำ ๒๓๙,๔๐๐ ลบ.ม.

๒.๒ คลองคำแสนกวาง (พื้นที่ หมู่ ๔, ๙) ความจุน้ำ ๓๗,๐๐๐ ลบ.ม.

๒.๓ คลองคำหาด (พื้นที่ หมู่ ๖)

๓) ฝาย ๓ แห่ง (หมู่ ๖,๗,๑๐)

๔.๑.๑๔ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑ การนับถือศาสนา

วัด ๕ แห่ง

(วัดคำนางรวย หมู่ ๓ , วัดช่างหม้อ หมู่ ๕ , วัดธรรมนิมิต หมู่ ๔ , วัดโพธิ์มูล หมู่ ๒ , วัดท่าข้องเหล็ก หมู่ ๙)

สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง (สำนักสงฆ์พรหมมากาญจนวงศ์วนาราม หมู่ ๒)

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลคำน้ำแซบได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๒.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ลักษณะสภาพถนนบางสายในเขตเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ มีสภาพชำรุด โดยเฉพาะฤดูฝนจะมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ และบางสายถูกน้ำกัดเซาะ ทำให้การสัญจรไปมาเป็นไปด้วยความยากลำบาก และถนนบางสายเป็นถนนที่อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือส่วนราชการอื่น ที่เทศบาลไม่สามารถเข้าไปดูแลหรือซ่อมแซมได้ การประสานงานยากลำบากเพราะเกี่ยวข้องกับงบประมาณ

๒) ถนนทางหลวง สายหลัก มีการจราจรหนาแน่น แต่ไม่มีสะพานคนข้าม ประชาชนได้รับความเดือดร้อนและเสี่ยงต่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน

๓) ถนนในหมู่บ้านชำรุด

๔) ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าส่องสว่าง ไม่เพียงพอ

๕) ราง/ท่อ ระบบระบายน้ำตื้นเขิน และไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๖) โดยส่วนใหญ่พื้นที่เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ มีน้ำท่วมในบางปี ทำให้ถนนเกิดการชำรุดเสียหาย

๗) ยังไม่มีสวนสาธารณะที่เพียงพอ

๔.๒.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑) ประชาชนมีรายได้ต่ำ แต่ภาวะค่าครองชีพสูง

๒) ขาดการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อรองรับการเสนอขอรับการช่วยเหลือทางการด้านลงทุนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓) ขาดการใช้ทรัพยากร ร่วมกัน

๔) การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง

๕) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวสำคัญ และขาดการส่งเสริมหรือพัฒนาจุดเด่นของหมู่บ้านหรือชุมชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้เสริมให้ประชาชน

๔.๒.๓ ปัญหาด้านสังคม

๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓) ปัญหาขาดวินัยการจราจร และปัญหาเด็กแว้นในชุมชน

๔) ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของทุกเพศทุกวัย เนื่องจากขาดการดูแลเรื่องสุขภาพ ขาดความรู้ ขาดความตระหนัก และขาดการกระตุ้นจากกลุ่มหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๕) ปัญหาการใช้ความรุนแรง กับเด็กและสตรี

๔.๒.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑) ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำประชาคมหมู่บ้าน จำนวนน้อย และไม่กล้าที่จะเสนอปัญหาหรือเสนอความต้องการ

๒) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าในในด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน

๓) ประชาชนไม่ตระหนักในบทบาทหน้าที่และการมีส่วนร่วมของตนเองต่อสังคม

๔) การบริหารงานหรืองบประมาณของเทศบาล มีรายได้จำนวนจำกัดหรือไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้ตามความต้องการหรือตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลอย่างครบถ้วน

๔.๒.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ปัญหาขยะสะสมเป็นจำนวนมากในเขตชุมชน

๒) ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดการขยะในชุมชนด้วยตนเอง

๓) เครื่องมือและงบประมาณในการจัดการขยะในเขตเทศบาล มีไม่เพียงพอ

๔) ขาดการศึกษาหรือหาแนวทางในการจัดการปัญหาขยะและน้ำเสียในชุมชนระยะยาว ซึ่งต้องทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง เพื่อแก้ปัญหาและป้องกันอย่างเป็นระบบ

๕) ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ หรือ สวนสาธารณะ/สวนสุขภาพ หรือ ลานอเนกประสงค์เพื่อใช้ในการพักผ่อน ออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชน

๖) ขาดการศึกษาหรือกำหนดแนวทางการป้องกันหรือแก้ปัญหาน้ำท่วม/น้ำล้นตลิ่งจากแม่น้ำมูล ซึ่งเป็นปัญหาที่ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลคำน้ำแซบได้รับผลกะทบเป็นประจำทุกปี

๗) ปัญหาด้านภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย

๔.๓ ความต้องการของประชาชน

๔.๓.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ต้องการให้ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ให้ใช้งานได้ตลอดทั้งปี

๒) ต้องการให้หน่วยงานราชการ ที่มีหน้าที่ดูแลถนนในเขตเทศบาล ร่วมกันกับเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ บูรณาการร่วมกันในส่วนงบประมาณหรือเครื่องจักรกล ในการซ่อมแซมถนน

๓) ต้องการให้ขุดลอกคลอง รางระบายน้ำ และวางท่อระบายน้ำ ให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่

๔) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าส่องสว่าง ให้ครอบคลุมพื้นที่

๔.๓.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑) ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ รวมทั้งเพิ่มช่องทางการตลาด ให้กับผลิตภัณฑ์ในชุมชน

๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน แก่กลุ่มอาชีพของประชาชน

๓) ส่งเสริมให้พัฒนาหมู่บ้านเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๔) ส่งเสริมและให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๔.๓.๓ ความต้องการด้านสังคม

๑) กำหนดมาตรการในการจัดการปัญหาโจรกรรม และสร้างความปลอดภัยในชุมชน

๒) สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ การกีฬา การออกกำลังกายของประชาชน

๓) กำหนดมาตรการให้มีการเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในชุมชน

๔) รณรงค์การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๕) สนับสนุนและจัดหางบประมาณ เพื่อการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ รวมทั้งช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชน

๖) รณรงค์การเคารพกฎจราจร และเข้มงวดในการขับขี่ตามมาตรการขับขี่ปลอดภัย ใส่ใจกฎจราจร

๔.๓.๔ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๑) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานของเทศบาล ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒) สนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ภายใต้รัฐธรรมนูญ อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๓) ส่งเสริมและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล ให้ทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภาเทศบาล ฝ่ายพนักงานประจำ และประชาชนในพื้นที่ มีความเป็นเจ้าของ ทำงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในเทศบาล ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและสร้างจิตสำนึกการทำงานและการบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๕) ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงานให้เพียงพอและใช้งานได้อยู่เสมอ

๔.๓.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการดูแล รักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง

๒) จัดกิจกรรมโครงการ ที่เป็นงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ครอบคลุมทุกด้าน เช่น การคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ด้วยการจัดตั้งธนาคารขยะรีไซเคิล, การเพิ่มพื้นที่สีเขียว ด้วยการปลูกต้นไม้, การประหยัดพลังงานและลดภาวะโลกร้อน ด้วยการส่งเสริมให้ประชาชนสัญจรไปมาในชุมชนด้วยการปั่นจักรยาน เป็นต้น

๓) พัฒนางานจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

๔) จัดหาเครื่องจักรกลในการขนถ่ายขยะมูลฝอยอย่างเพียงพอและทันสมัย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจอำนาจ หน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

๓) การสาธารณูปโภค

๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่นๆ

๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๗) การควบคุมอาคาร

๘) การผังเมือง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) การส่งเสริมกีฬา

๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล

๔) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย

๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๗) การส่งเสริมอาชีพ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน

๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๒) การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๓) การส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริการจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๓) การจัดการบำรุงรักษาที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพรี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๒) การทะนุบำรุงรักษา พระพุทธศาสนา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่น

จะเห็นว่าภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดเป็นภารกิจหน้าที่ของเทศบาลซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประชาชนในทุกๆ ด้าน และภารกิจดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ซึ่งเทศบาลตำบลคำน้ำแซบได้ดำเนินการตามภารกิจทั้ง ๗ ด้าน เกือบครอบคลุมทั้งหมด ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้มีการระดมความคิดเห็นของประชาชนเพื่อทราบความต้องการของประชาชน ได้ทำให้สามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนตรงตามข้อเท็จจริงได้มากที่สุด

โดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจหน้าที่ของเทศบาลได้อาศัยหลัก SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลในปัจจุบันโดยมี

จุดแข็ง

๑. เทศบาลเป็นหน่วยงานส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเอง อิสระในการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย การเงินและการคลัง

๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิต โดยใช้เวทีประชาคม อีกทั้งประชาชนยังมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง และมีอำนาจออกเทศบัญญัติ อันเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้กฎหมายแม่บท

๓. มีศักยภาพเพียงพอในการรองรับการบริการสาธารณสุขและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้

๔. มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างหน่วยงานอื่นเพื่อประหยัดงบประมาณและลดความซ้ำซ้อน

๕. การส่งเสริมเรื่องการจัดการความรู้ จนทำให้บุคลากรเทศบาลมีความรู้ความสามารถในการทำงาน และมีความรู้ในหน้าที่และตำแหน่งที่ทำ จนเป็นแบบอย่างหรือต้นแบบให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ได้

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับเทศบาลน้อย ขาดการมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ และยังยึดติดกับรูปแบบการรองรับการให้จากเทศบาลเพียงฝ่ายเดียว

๒. ขาดระบบการจัดการด้านผังเมือง

๓. บุคลากรยังเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอยังต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

๔. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดจิตสำนึกในการทำเพื่อส่วนรวม

๕. ปัญหาด้านบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โอกาส

๑. เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ มีที่ตั้งที่ดี การคมนาคมสะดวกเหมาะแก่การทำธุรกิจหลายประเภท สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน ทั้งยังติดกับลำน้ำมูลเหมาะซึ่งเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม การประมงน้ำจืด และ การท่องเที่ยว

๒. ชุมชนเข้มแข็งเนื่องจากได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน

๓. มีโรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง สามารถรองรับการศึกษาของเด็กและเยาวชนได้อย่างเพียงพอ มีโรงพยาบาลของรัฐ ๑ แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง สามารถรองรับและให้บริการรักษาสุขภาพของประชาชนได้อย่างเพียงพอ

๔. เทศบาลได้สมัครเป็นสมาชิกและจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ตำบลคำน้ำแซบ เพื่อเป็นการรองรับการกระจายอำนาจแก่คณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อให้มีบทบาทในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการสาธารณสุขได้ทั่วถึงและมากขึ้น

๕. นโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ได้กำหนดการพัฒนาด้านต่าง ๆ ไว้ครบถ้วน ทั่วถึง และธนาคารของภาครัฐและเอกชน เปิดโอกาสและเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการลงทุนสร้างอาชีพและรายได้ ประชาชนผู้มีรายได้น้อยสามารถเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ

๖. นโยบายแก้ปัญหายาเสพติด สร้างความเข้มแข็งให้กับหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อทำให้เกิดหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติด ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นพลังแผ่นดินหยุดยั้งการขยายตัวและลดระดับความรุนแรงของปัญหายาเสพติด

๗. การทำงานได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน ที่มีความเข้มแข็ง

อุปสรรค

๑. ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม กลุ่มอาชีพยังขาดความรู้ในการบริหารจัดการด้านการตลาด โฆษณา ประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ แหล่งจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ที่ไม่แน่นอน

๒. งบประมาณในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพจากภาครัฐยังไม่เพียงพอ

๓. ประชาชนบางคนกู้ยืมเงินไปใช้ในทางที่ไม่เกิดประโยชน์

๔. ส่วนราชการในสังกัดเทศบาล ยังมีไม่ครบถ้วนตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ คือ ไม่มีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นอุปสรรคในการทำงานให้ถูกต้องและชัดเจน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ได้วิเคราะห์และพิจารณาภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ทั้ง ๗ ด้าน และวิเคราะห์ปัญหาด้านต่างๆ พร้อมปัญหาและความต้องการของประชาชน แล้วจึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การดูแลสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทุกเพศและวัย
๓. การพัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร ตามหลักทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล
๖. การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
๗. ส่งเสริมและพัฒนากิจการสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๘. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
๑๐. เฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดยาเสพติดและรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกร
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน
๕. การสนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าและประปา ในชุมชน
๖. สนับสนุนการดำเนินงานของส่วนราชการอื่น ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. การจัดให้มีตลาดและส่งเสริมช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน
๘. การจัดให้มีเทศพาณิชย์เพื่อรองรับความเจริญในชุมชน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis

การวิเคราะห์การจัดการด้านบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง	จุดอ่อน

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ก้าวไกล เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร ๒. บุคคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคคลในพื้นที่และเขตพื้นที่ใกล้เคียงทำให้เข้าใจถึงปัญหาของชุมชนในพื้นที่ ๓. อายุเฉลี่ยของบุคลากรอยู่ระหว่าง ๓๐-๔๐ ปี ซึ่งเป็นอายุเฉลี่ยวันทำงานได้มีประสิทธิภาพ ๔. ผู้บริหารและผู้นำองค์กรมีความรู้ความสามารถเป็น ที่ปรึกษา และ แก้ปัญหาให้บุคลากรในองค์กรได้ดี ๕. ระดับการศึกษาของบุคลากรในองค์กรมี ๖. บุคลากรมีองค์ความรู้ ที่สามารถเป็นแบบอย่างตัวอย่าง ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ ๗. ความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๘. การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน เป็นธรรม ถูกต้อง โปร่งใส ทำให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพมาทำงาน	๑. กิจกรรมโครงการ มีจำนวนมาก ทำให้บุคลากรต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ๒. นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่เน้นการทำงานแทนกัน ซึ่งทำให้ไม่มีความชำนาญในหน้าที่ ๓. ด้วยมีการขยายตัวของชุมชนเข้าสู่ชุมชนเมือง ภารกิจงานของเทศบาลมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ๔. สถานที่ทำงานมีพื้นที่จำกัด คับแคบ ไม่สะดวกต่อการมาติดต่อของประชาชน ๕. หน้าที่ปฏิบัติในตำแหน่งไม่ตรงกับการทำงานจริง ๖. ข้อกำหนดในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายทำให้ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง ๗. เนื่องจากเทศบาลมีการขยายตัวมากขึ้น ทำให้เข้าสู่ชุมชนเมือง ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ แต่เทศบาลยังไม่มีบุคลากรด้านป้องกันโดยตรง
โอกาส ๑. ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ๒. มีการส่งเสริม สนับสนุน สร้างบุคลากรให้เป็นตัวอย่างและผู้นำ ๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงานของตน ๔. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของบุคลากร ๕. ภาคประชาชนมีการติดตามการทำงานของท้องถิ่นส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส ๖. ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้ดีขึ้น ๗. ผู้บริหารสนับสนุนการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยโปรแกรมที่สามารถมาสนับสนุนการทำงานให้เพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น	**อุปสรรค** ๑. มีการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับใหม่ตลอด ๒. บุคลากรบางคน ขาดการพัฒนาตัวเอง ไม่ศึกษาหาความรู้ ๓. ระเบียบ ข้อกฎหมาย บางเรื่องไม่ครอบคลุม ไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรยาก ๔. ผลกระทบที่ต่อเนื่องจากสถานการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน เช่น โรคระบาด โควิด ๑๙ สถานการณ์บ้านเมือง ๕. งานนโยบายจากกระทรวง กรม จังหวัด ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วน ทำให้ทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ๖. ปัญหาภัยธรรมชาติ ที่ได้รับ เช่น อุกภัย วาตภัย อัคคีภัย

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

สำนักปลัด เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบลักษณะชุมชนกึ่งเมือง รวมถึงพื้นที่บางส่วนอยู่ติดบริเวณแม่น้ำมูล ทำให้ประชาชนในพื้นที่มักจะได้รับผลกระทบอุทกภัย วาตภัย เกือบทุกปีแต่ด้วยสำนักปลัดเทศบาลซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง เนื่องจากปัญหาด้านข้อจำกัดของการจำนวนบุคลากร จึงแบ่งงานให้แต่ละตำแหน่งช่วยกันรับผิดชอบ แต่ด้วยปัญหาที่เกิดขึ้นบุคลากรไม่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทำให้ในอนาคตจึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นมาเพิ่ม เพื่อให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบ ปฏิบัติงาน ในส่วนที่เพิ่มขึ้น รวมถึงงานนิติการ ที่ปัจจุบันไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง จากที่ผ่านมามีงานที่เกี่ยวข้องกับนิติกรรม งานคดี งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด งานติดตามลูกหนี้ขององค์กร การดำเนินการทางวินัยและรักษาวินัยของข้าราชการ พนักงานจ้าง ที่มากขึ้น ด้วยผู้รับผิดชอบไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องขอบุคลากรภายนอกองค์กรมาเป็นผู้ดำเนินการ แต่ด้วยหลายพื้นที่มีจำนวนบุคลากรที่มีจำกัด จึงหาผู้ให้ความอนุเคราะห์ค่อนข้างยาก

กองการศึกษา ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดให้หนึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ ๑ คน กำหนดอัตราส่วนนักเรียน ๑๐ คน ต่อครู ๑ คน (เศษเกิน ๕ คน ขึ้นไปให้มีครูได้อีก ๑ คน) ห้องจัดประสบการณ์(ห้องเรียน) นักเรียน ๒๐ คนต่อหนึ่งห้องเรียน หากเศษ ๑๐ คนขึ้นไป จัดได้อีกหนึ่งห้องเรียน ประกอบกับประกาศ กท.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยกำหนดเกณฑ์จำนวนตำแหน่งพนักงาครูไว้ว่า สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน ๔๐ คน สามารถมีตำแหน่งสายงานการสอนได้ไม่เกิน ๔ อัตรา

จากประกาศฯ ดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ได้ขอกำหนดกรอบเพื่อรองรับพนักงานครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา และพนักครู รร. เพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา แต่ด้วยข้อกำหนดของการสรรหาต้องดำเนินการได้ต่อเมื่อได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเท่านั้น ซึ่งปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนเทศบาลบ้านคำนางรวย ยังไม่ได้รับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมฯ จึงให้ยังขาดอัตรากำลังครูในการสอนเด็กทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนฯ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามที่เทศบาลตำบลคำน้ำแซบได้จัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานรักษาความสะอาด ซึ่งดูแลพื้นที่ชุมชน ๑๐ หมู่บ้าน แต่ด้วยงานรักษาความสะอาดชุมชน เช่น งานเก็บขยะคงข้างบริเวณริมถนนสาธารณะ งานตัดหญ้าริมถนนและพื้นที่

สาธารณะ งานรักษาความสะอาดป้องกันแหล่งเสื่อมโทรมเป็นแหล่งเพราะพันธุ์เชื้อโรค ซึ่งในอนาคตจำเป็นต้องกำหนด

กองช่าง อัตรากำลังของกองช่างยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น แต่ด้วยภาระค่าใช่จ่ายด้านบุคลากรมีจำนวนที่ค่อนข้างสูง จึงยังคงไม่ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ แต่จะใช้วิธีเกลี่ยอัตรากำลัง จากส่วนราชการหนึ่งไปอีกส่วนราชการหนึ่ง และพนักงานจ้างให้มาช่วยปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ ของงานและปริมาณงานส่วนราชการต่าง ๆ

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ได้วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๗. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ หน้า ๔๕-๕๓

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น อยู่ในไฟล์ EXCEL หน้า ๕๔-๕๕

ข้อ ๑๐ โครงสร้างองค์กร หน้า ๕๖-๖๐

ข้อ ๑๑ จัดคนลงสู่ตำแหน่ง ๖๑-๖๔

๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยทำการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ผู้บริหารเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ได้มีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาตามบริบทและอำนาจหน้าที่ ความเหมาะสม ความสอดคล้อง กับภารกิจงาน ดังนี้

๑ นโยบายด้านการบริหาร

๑.๑ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๑.๒ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่ วางไว้

๑.๓ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๑.๔ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความ คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๕ มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมหัวหน้าส่วน และการประชุมประจำเดือน เพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้

๒.๑ การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๒.๒ การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๒.๓ การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๒.๔ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๓.๑ สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่าง บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ของ องค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔ นโยบายด้านภาระงาน

๔.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน

๔.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๔.๓ บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมี การประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระ งานประจำทุกเดือน

๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๕.๑ ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๕.๒ ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการ เชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๕.๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๖.๑ มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๖.๒ ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๖.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๖.๔ ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษา และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพ ในการพัฒนาตนเอง

๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๗.๑ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๗.๒ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗.๓ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็น แนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๗.๑ มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๗.๒ มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผนดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน

๗.๓ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและ จัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๗.๔ มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๗.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๗.๒ จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๗.๓ ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่ การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

จากนโยบายและกลยทธ์ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังกล่าว เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านต่างๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร		
- การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและ ยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ	- จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ	- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ
- การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลงระเบียบและแนวทางปฏิบัติ	- จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้งต่อปี
- การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็นและมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	- ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
- การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	- มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี - มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ	- มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ - การจัดทำข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ	- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร		
- มีการแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการในสังกัด	- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด /ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	- เทศบาลเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบการ/ รวมทั้งการเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
-มีการเลื่อนระดับ	- มีการเลื่อนระดับข้าราชการ ตามประเภท และระดับ ตามหลักเกณฑ์	- ข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติ ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ ได้รับการเลื่อนระดับตามมติ ก.ทจ.อุบลราชธานี
- การดำเนินการทางวินัย	- มีการดำเนินการทางวินัย	- นายกเทศมนตรี สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด
- การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนาพัฒนาบุคลากร ทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ		
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ	- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในระบบและนอกระบบ	- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อ เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กร และพัฒนาตนเอง
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายในประเทศและภายนอกต่างประเทศ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความ	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ

	จำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด		
- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลตำบลคำน้ำแซบและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ - มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ	- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

กลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ มีดังนี้

<u>๑.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</u>

๑.๑ โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน

<u>๒.ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</u>

๒.๑ โครงการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ การประชาสัมพันธ์กิจกรรม เผยแพร่การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบผ่านทางเว็ปไซต์ เทศบาล ทางโซเชี่ยลต่างๆ เช่น เพจเฟซบุ๊ค ไลน์ของ อปท.

<u>๓.ด้านการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</u>

๓.๑ พัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ

๓.๒ โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

๓.๓ กิจกรรมยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่น ประจำเดือนหรือประจำปี

<u>๔.ด้านการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม</u>

๔.๑ โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม

๔.๒ โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น

๔.๓ การจัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันและทุจริตในการปฏิบัติราชการ

๔.๔ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

<u>๕.ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้</u>

๕.๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาเทศบาล ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

๕.๒ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

๕.๓ การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ

๔.๔ การสร้างสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงาน

การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อได้กำหนดให้มีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ซึ่งเป็นไปตามแนวทางประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนความจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๘. การกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงานและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)	**๑. สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)**	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๔ งานนิติการ	๑.๔ งานนิติการ	
๑.๕ งานพัฒนาชุมชน	๑.๕ งานพัฒนาชุมชน	
๑.๖ งานทะเบียนราษฎร	๑.๖ งานทะเบียนราษฎร	
๑.๗ งานประชาสัมพันธ์	๑.๗ งานประชาสัมพันธ์	
๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง(๐๔)	**๒. กองคลัง(๐๔)**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัฒนารายได้	๒.๒ งานพัฒนารายได้	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง (๐๕)	**๓. กองช่าง (๐๕)**	
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	**๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**	
- งานควบคุมงานก่อสร้าง	๓.๑.๑ งานควบคุมงานก่อสร้าง	
๓.๒ งานควบคุมอาคาร	๓.๒ งานควบคุมอาคาร	
๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	
๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓.๔ งานสาธารณูปโภค	
๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)**	
๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข	๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๔.๒ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๔.๒ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป	๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา(๐๘) ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๓ งานบริหารการศึกษา ๕.๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๕ โรงเรียน **๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)**	**๕. กองการศึกษา(๐๘)** ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๓ งานบริหารการศึกษา ๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๕ งานโรงเรียน **๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)** ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลคำน้ำแซบได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน เพื่อจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ที่เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผลการวิเคราะห์ตำแหน่งนำมากรอกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๓ ส.ค.๖๖)
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ พ.ย.๖๕)
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ พ.ย.๖๕)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี สถ.
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี สถ.
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนาการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u> คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อรับแจ้งจาก สถ.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน ได้รับจัดสรร ปี๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อปท.
<u>โรงเรียนเทศบาลบ้านคำนางรวย</u> ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุนได้รับจัดสรร ปี ๖๖
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนได้รับจัดสรร ปี ๖๖
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	**๖๖**	**๖๗**	**๖๖**	**๖๖**	**+๑**	**-๑**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	(๔๘,๒๐๐)
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	(๔๔,๒๘๐)
	สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)																		
๓	หน.สำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๖๓๓,๐๐๐	๖๔๙,๐๘๐	๖๖๕,๗๖๐	(๔๐,๒๖๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	(๒๒,๖๒๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๗	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง/ชง	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒,๔๙๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	(๒๑,๑๙๐)
๙	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	(๑๕,๘๐๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๐	๐	-	-๑	-	๘,๘๘๐	-	-	๒๘๘,๙๖๐	-	-	(๒๓,๓๔๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๘๗,๐๘๐	(๑๓,๘๕๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	๑	๒๑๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๔๕,๔๐๐	(๑๘,๑๗๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑	๑	๒๐๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๕๖๐	๒๒๐,๐๘๐	๒๒๘,๙๖๐	(๑๖,๙๕๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๘๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๖๐๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๑,๖๘๐	(๑๕,๖๗๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๘๐,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๙๕,๘๔๐	๒๐๓,๗๖๐	(๑๕,๐๘๐)
๑๖	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๒๗,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง(๐๔)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๙,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๔๘๐	๑๗๒,๒๐๐	๑๗๙,๑๖๐	(๑๓,๒๖๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๕๖๐	(๑๒,๕๕๐)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๔,๗๒๐	(๑๒,๙๓๐)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง(๐๕)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
๒๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๒๙	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	(๒๘,๔๓๐)
๓๐	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๐,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๘๘๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๑,๔๐๐	(๑๔,๑๗๐)
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๕๕,๑๖๐	(๑๑,๕๐๐)
๓๔	คนงาน	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๓๖,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)																	.	
๓๕	ผอ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	(๓๒,๘๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๓๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	(๑๙,๒๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๔,๒๔๐	(๑๑,๙๖๐)
๔๐	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๘๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๕,๙๒๐	(๑๕,๒๑๐)
๔๑	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๕,๕๒๐	๑๒๙,๔๘๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๐,๒๗๐)
๔๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)
๔๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา(๐๘)																		
๔๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานก	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
๔๕	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๔๖	นักสันทนาการ	ปก/ชก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๒๐)
๔๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๔,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๔,๑๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)
	พนักงานจ้าง																		
๔๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลค้ำแซบ																		
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑			-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
๕๐	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑	ครูผู้ช่วย	-	๒	-	๐	๐	๒	๒	๒				-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๙,๗๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๔,๕๘๐	๑๙,๕๐๐	๒๔,๖๖๐	จ่ายจากเงินรายได้
	รร.เทศบาลบ้านคำนางรวย																		
๕๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๕	ครู	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖	ครูผู้ช่วย	-	๒	-	๐	๐	๒	๒	๒				-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๕๗	ภารโรง(โรงเรียน)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
(๕)	**รวม**		**๖๗**	**๕๗**	**๑๓,๓๑๕,๘๐๐**	**๕๓๐,๔๐๐**	**๖๗**	**๖๖**	**๖๖**	**+๑**	**-๑**	**๐**	**๔๒๙,๓๐๐**	**๔๓๑,๕๘๐**	**๔๔๒,๘๖๐**	**๑๔,๒๑๕,๕๐๐**	**๑๔,๒๕๓,๔๘๐**	**๑๔,๖๙๖,๓๔๐**	
(๖)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %**															**๒,๑๓๒,๓๒๕**	**๒,๑๓๘,๐๒๒**	**๒,๒๐๔,๔๕๑**	
(๗)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															**๑๖,๓๔๗,๘๒๕**	**๑๖,๓๙๑,๕๐๒**	**๑๖,๙๐๐,๗๙๑**	
(๘)	**ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**๒๘.๑๗**	**๒๖.๙๐**	**๒๖.๔๑**	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจกรารสาถนธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๕๕,๒๗๑,๙๑๓ (บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๘,๐๓๕,๕๐๙ บาท (๕๕,๒๗๑๙๑๓X๕%)+๕๕.๒๑๗.๙๑๓ = ๕๘,๐๓๕,๕๐๙

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๕๘,๐๓๕,๕๐๙ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๖๐,๙๓๗,๒๘๔ บาท (๕๘,๐๓๕,๕๐๙x๕%)+๕๘,๐๓๕,๕๐๙=๖๐,๙๓๗,๒๘๔

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๖๐,๙๓๗,๒๘๔ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๓,๙๘๔,๑๔๘ บาท (๖๐,๙๓๗,๒๘๔x๕%)+๖๐,๙๓๗,๒๘๔=๖๓,๙๘๔,๑๔๘

: ข้าราชการถายโอน ลูกจ้างประจำถายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราขการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่แหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

ให้บันทึกช่อง /สีเหลือง/สีเขียว /สีฟ้า/สีชมพู/สีน้ำตาล ตามลำดับ

ตำแหน่งมีคนครอง				เงินตำแหน่ง+ค่าตอบแทน	ตำแหน่งว่าง					
เงินเดือน	๑ ขั้น ๖๗	๑ ขั้น ๖๘	๑ ขั้น ๖๙		ตำแหน่งว่าง	เงินเดือนค่ากลาง	๑ ขั้นค่ากลาง			
๔๘,๒๐๐	๔๙,๘๓๐	๕๑,๕๒๐	๕๓,๒๓๐	๑๔,๐๐๐	**บริหารกลาง**	**๔๕,๖๗๐**	**๑๙,๖๘๐**			
๔๔,๒๘๐	๔๕,๗๔๐	๔๗,๒๔๐	๔๘,๗๔๐	๓,๕๐๐	**อำนวยการกลาง**	**๔๔,๘๕๐**	**๑๙,๒๐๐**			
					อำนวยการต้น	**๓๒,๘๐๐**	**๑๓,๖๒๐**			
๔๐,๒๖๐	๔๑,๕๕๐	๔๒,๘๙๐	๔๔,๒๘๐	๑๑,๒๐๐	**ปก/ชก**	**๒๙,๖๑๐**	**๑๒,๐๐๐**			
๓๕,๗๗๐	๓๖,๘๖๐	๓๗,๙๖๐	๓๙,๐๘๐		**ปง/ชง**	**๒๔,๘๒๕**	**๙,๗๒๐**			
๒๒,๖๒๐	๒๓,๕๕๐	๒๔,๔๙๐	๒๕,๔๗๐							
๓๙,๐๘๐	๔๐,๒๖๐	๔๑,๕๕๐	๔๒,๘๙๐							
๒๒,๔๙๐	๒๓,๓๗๐	๒๔,๒๗๐	๒๕,๑๙๐							
๒๑,๑๙๐	๒๒,๐๔๐	๒๒,๙๒๐	๒๓,๘๒๐							
๑๕,๘๐๐	๑๖,๕๗๐	๑๗,๓๑๐	๑๘,๐๖๐							
๒๓,๓๔๐	๒๔,๐๘๐	๐	๐							
๑๓,๘๕๐	๑๔,๔๑๐	๑๔,๙๙๐	๑๕,๕๙๐							
๑๘,๑๗๐	๑๘,๙๐๐	๑๙,๖๖๐	๒๐,๔๕๐							
๑๖,๙๕๐	๑๗,๖๓๐	๑๘,๓๔๐	๑๙,๐๘๐							
๑๕,๖๗๐	๑๖,๓๐๐	๑๖,๙๖๐	๑๗,๖๔๐							
๑๕,๐๘๐	๑๕,๖๙๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๙๘๐							
๙,๐๐๐										
๒๗,๐๐๐										

ตำแหน่งมีคนครอง				เงินตำแหน่ง+ค่าตอบแทน	ตำแหน่งว่าง					
เงินเดือน	๑ ขั้น ๖๗	๑ ขั้น ๖๘	๑ ขั้น ๖๙		ตำแหน่งว่าง	เงินเดือนค่ากลาง	๑ ขั้นค่ากลาง			
๓๘,๕๒๐	๓๙,๖๓๐	๔๐,๙๐๐	๔๒,๒๑๐	๓,๕๐๐						
๐	๐	๐	๐							
๑๔,๐๓๐	๑๔,๕๗๐	๑๕,๑๔๐	๑๕,๗๒๐							
๑๓,๒๖๐	๑๓,๗๙๐	๑๔,๓๕๐	๑๔,๙๓๐							
๑๒,๕๕๐	๑๓,๐๖๐	๑๓,๕๙๐	๑๔,๑๓๐							
๑๒,๙๓๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๙๙๐	๑๔,๕๕๐							
๙,๐๐๐										
๔๐,๙๐๐	๔๒,๒๑๐	๔๓,๕๘๐	๔๔,๙๙๐	๓,๕๐๐						
๓๔,๑๑๐	๓๕,๒๒๐	๓๖,๓๑๐	๓๗,๔๑๐	๑,๕๐๐						
๒๘,๔๓๐	๒๙,๓๔๐	๓๐,๒๙๐	๓๑,๒๖๐							
๒๔,๒๗๐	๒๕,๑๙๐	๒๖,๑๒๐	๒๗,๐๓๐							
๑๔,๑๗๐	๑๔,๗๔๐	๑๕,๓๓๐	๑๕,๙๕๐							
๑๑,๕๐๐	๑๑,๙๖๐	๑๒,๔๓๐	๑๒,๙๓๐							
๐	๐	๐	๐	๓,๕๐๐						

ตำแหน่งมีคนครอง				เงินตำแหน่ง+ค่าตอบแทน	ตำแหน่งว่าง					
เงินเดือน	๑ ขั้น ๖๗	๑ ขั้น ๖๘	๑ ขั้น ๖๙		ตำแหน่งว่าง	เงินเดือนค่ากลาง	๑ ขั้นค่ากลาง			
๓๐,๗๙๐	๓๑,๘๘๐	๓๓,๐๐๐	๓๔,๑๑๐							
๑๖,๖๐๐	๑๗,๒๙๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๕๒๐	๐						
๑๙,๒๐๐	๑๙,๙๗๐	๒๐,๗๘๐	๒๑,๖๒๐							
๑๑,๙๖๐	๑๒,๔๔๐	๑๒,๙๔๐	๑๓,๔๖๐							
๑๕,๒๑๐	๑๕,๘๒๐	๑๖,๔๖๐	๑๗,๑๒๐							
๑๐,๒๗๐	๑๐,๗๙๐	๑๑,๓๓๐	๑๑,๗๙๐							
๑๘,๐๐๐										
๙,๐๐๐										
๓๙,๖๓๐	๔๐,๙๐๐	๔๒,๒๑๐	๔๓,๕๘๐	๓,๕๐๐						
๒๙,๖๘๐	๓๐,๗๙๐	๓๑,๘๘๐	๓๓,๐๐๐							
๑๘,๕๒๐	๑๙,๑๖๐	๑๙,๘๐๐	๒๐,๔๔๐							
๑๓,๗๖๐	๑๔,๕๑๐	๑๔,๘๕๐	๑๕,๔๔๐							
๙,๐๐๐										

ตำแหน่งมีคนครอง				เงินตำแหน่ง+ค่าตอบแทน	ตำแหน่งว่าง					
เงินเดือน	๑ ขั้น ๖๗	๑ ขั้น ๖๘	๑ ขั้น ๖๙		ตำแหน่งว่าง	เงินเดือนค่ากลาง	๑ ขั้นค่ากลาง			
๙,๗๘๐	๑๐,๑๘๐	๑๐,๕๙๐	๑๑,๐๒๐							
๙,๐๐๐										
๒๗,๔๘๐	๒๘,๕๖๐	๒๙,๖๘๐	๓๐,๗๙๐							

ตำแหน่งมีคนครอง				เงินตำแหน่ง+ค่าตอบแทน	ตำแหน่งว่าง					
เงินเดือน	๑ ขั้น ๖๗	๑ ขั้น ๖๘	๑ ขั้น ๖๙		ตำแหน่งว่าง	เงินเดือนค่ากลาง	๑ ขั้นค่ากลาง			

ตำแหน่งมีคนครอง				เงินตำแหน่ง+ค่าตอบแทน	ตำแหน่งว่าง					
เงินเดือน	๑ ขั้น ๖๗	๑ ขั้น ๖๘	๑ ขั้น ๖๙		ตำแหน่งว่าง	เงินเดือนค่ากลาง	๑ ขั้นค่ากลาง			

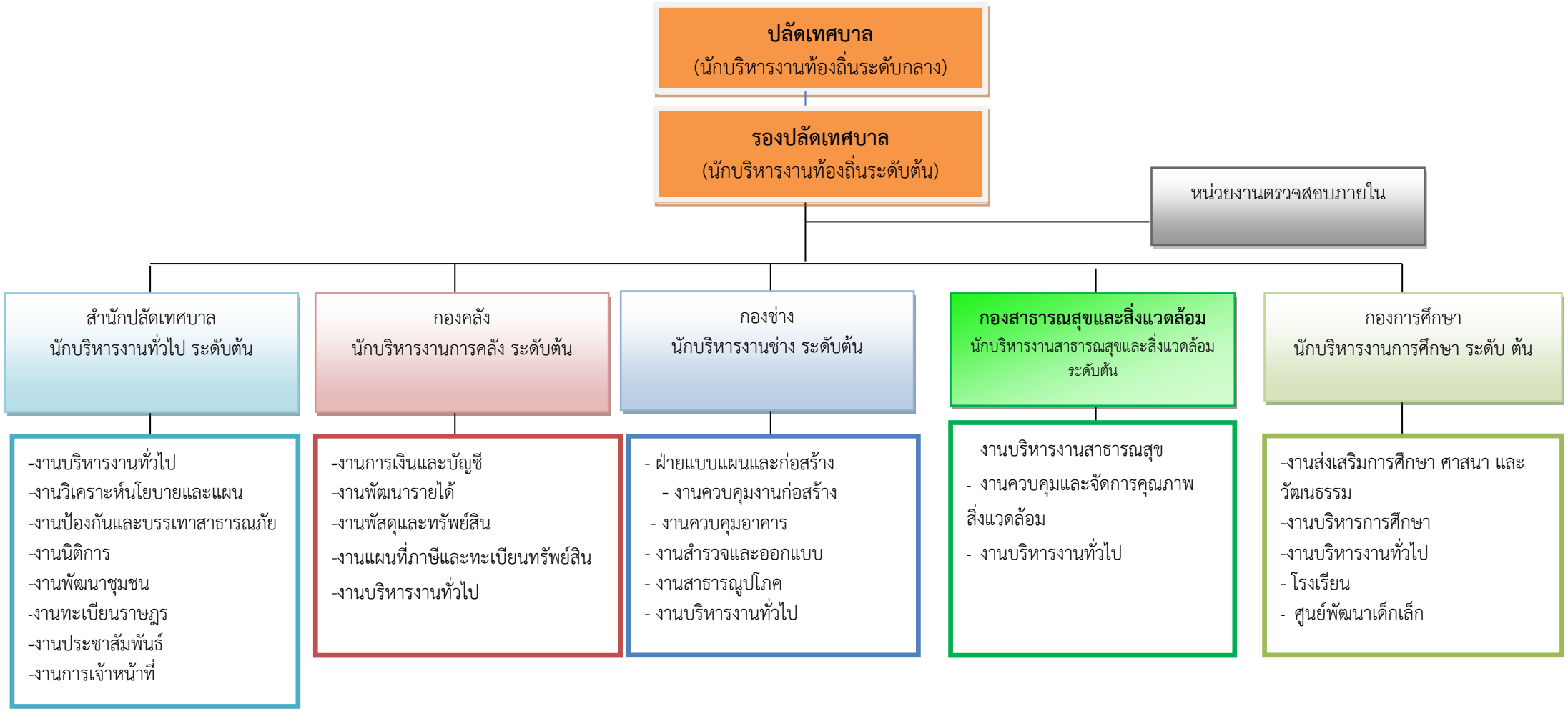
ตำแหน่งมีคนครอง				เงินตำแหน่ง+ค่าตอบแทน	ตำแหน่งว่าง					
เงินเดือน	๑ ขั้น ๖๗	๑ ขั้น ๖๘	๑ ขั้น ๖๙		ตำแหน่งว่าง	เงินเดือนค่ากลาง	๑ ขั้นค่ากลาง			

ตำแหน่งมีคนครอง				เงินตำแหน่ง+ค่าตอบแทน	ตำแหน่งว่าง					
เงินเดือน	๑ ขั้น ๖๗	๑ ขั้น ๖๘	๑ ขั้น ๖๙		ตำแหน่งว่าง	เงินเดือนค่ากลาง	๑ ขั้นค่ากลาง			

ตำแหน่งมีคนครอง				เงินตำแหน่ง+ค่าตอบแทน	ตำแหน่งว่าง					
เงินเดือน	๑ ขั้น ๖๗	๑ ขั้น ๖๘	๑ ขั้น ๖๙		ตำแหน่งว่าง	เงินเดือนค่ากลาง	๑ ขั้นค่ากลาง			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ



โครงสร้างอัตรากำลังเทศบาลตำบลคำน้ำแซบ

ปลัดเทศบาล
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (๑)

รองปลัดเทศบาล
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก.(๑)

สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

- นักทรัพยากรบุคคล ชก.(๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชก.(๑)
- นักพัฒนาชุมชน ชก.(๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)
- เจ้าพนักงานทะเบียน ชง.(๑)
- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ชง.(๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานทะเบียน (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
-พนักงานขับรถยนต์ (๓)
- ภารโรง (๑)
- คนงาน (๓)

รวม ๑๗ อัตรา

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.ชก.(๑)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.ชก.(๑)
(ว่าง)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.(๑)
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(๑)
- ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)
- ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ(๑)
- ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)
- คนงาน (๑)

รวม ๙ อัตรา

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)

-หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)
- นายช่างโยธา ชง.(๑)
- นายช่างสำรวจ ปง./ชง.(๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)
- ผช.นายช่างโยธา (๑)
- ผช.นายช่างไฟฟ้า (๑)
- คนงาน (๔)

รวม ๑๑ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)(๑) ว่าง

-นักวิชาการสาธารณสุข ปก.(๑)
- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก.(๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)
- ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)
-พนักงานขับรถยนต์ (๒)
- คนงานประจำรถขยะ (๒)
- คนงาน (๑)

รวม ๑๐ อัตรา

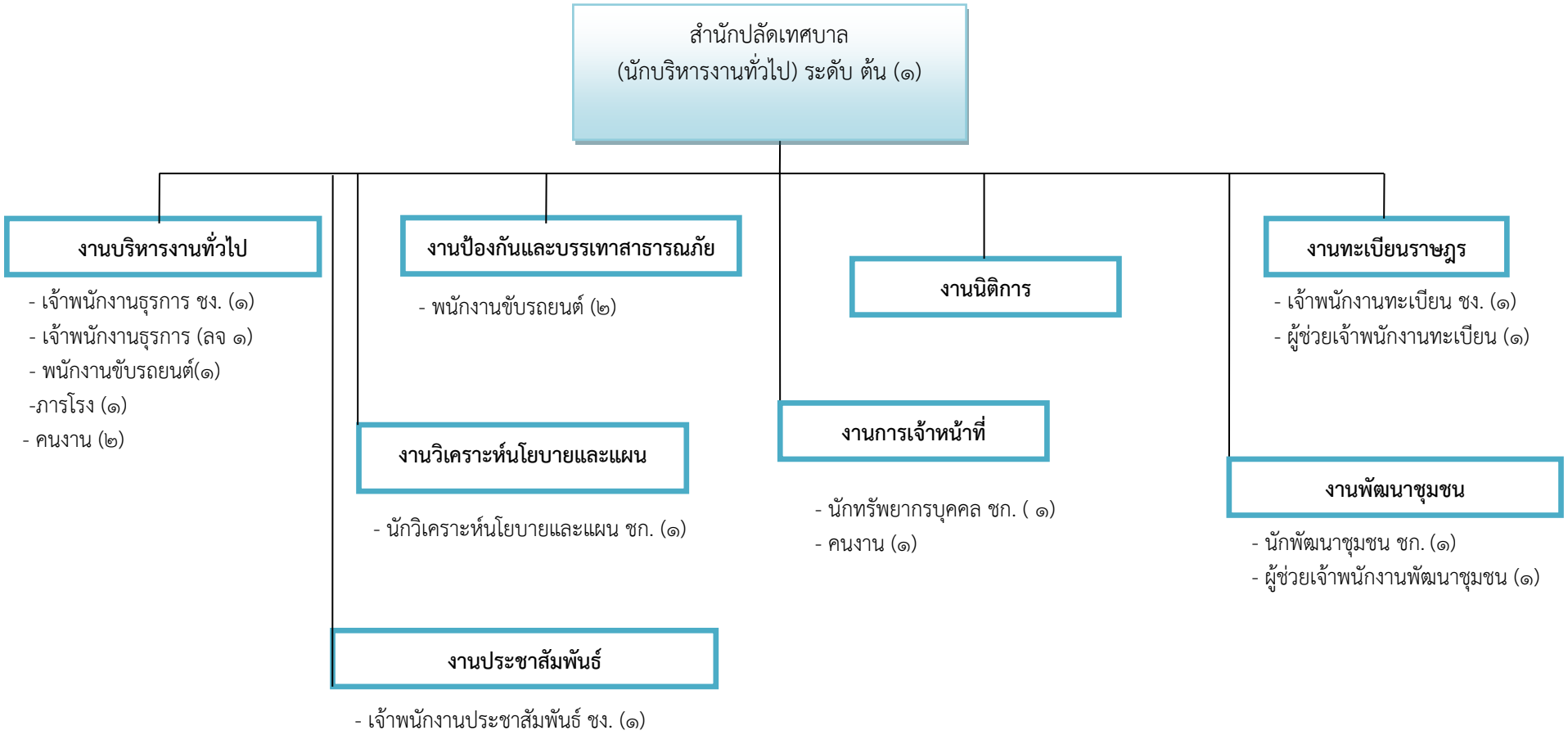
กองการศึกษา
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)(๑)

-นักวิชาการศึกษา ชก.(๑)
-นักสันทนาการ ปก.(๑)
-เจ้าพนักงานธุรการ ปง.(๑)
-คนงาน (๑)
-ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) กำหนดเพิ่ม
- ครู (๑)
- ครูผู้ช่วย (๒) ว่าง
- ผู้ดูแลเด็กทักษะ (๒)
- ผอ.รร.บ้านคำนางรวย (๑)
- ครู (๒)
- ครูผู้ช่วย (๒) ว่าง
- ภารโรง (๑)

รวม ๑๗ อัตรา

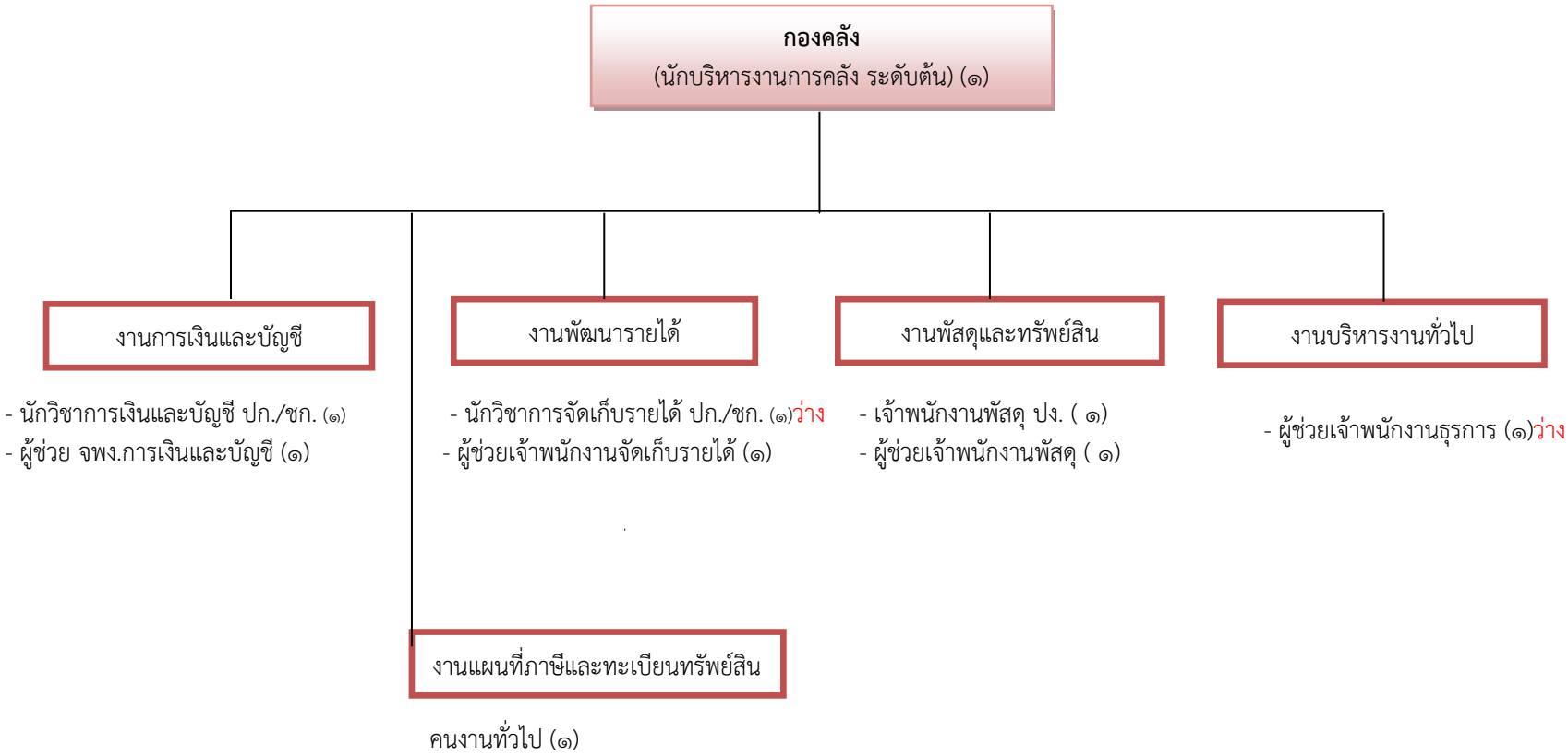
ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ลูกจ้างประจำ	บริหารสถานศึกษา	ครู (คศ.๒)	ครู (คศ.๑)	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
																				ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๖	-	-	๕	๕	-	๖	๓	๑	๒	๑	๒	๔	๑๔	๑๖	๖๗

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



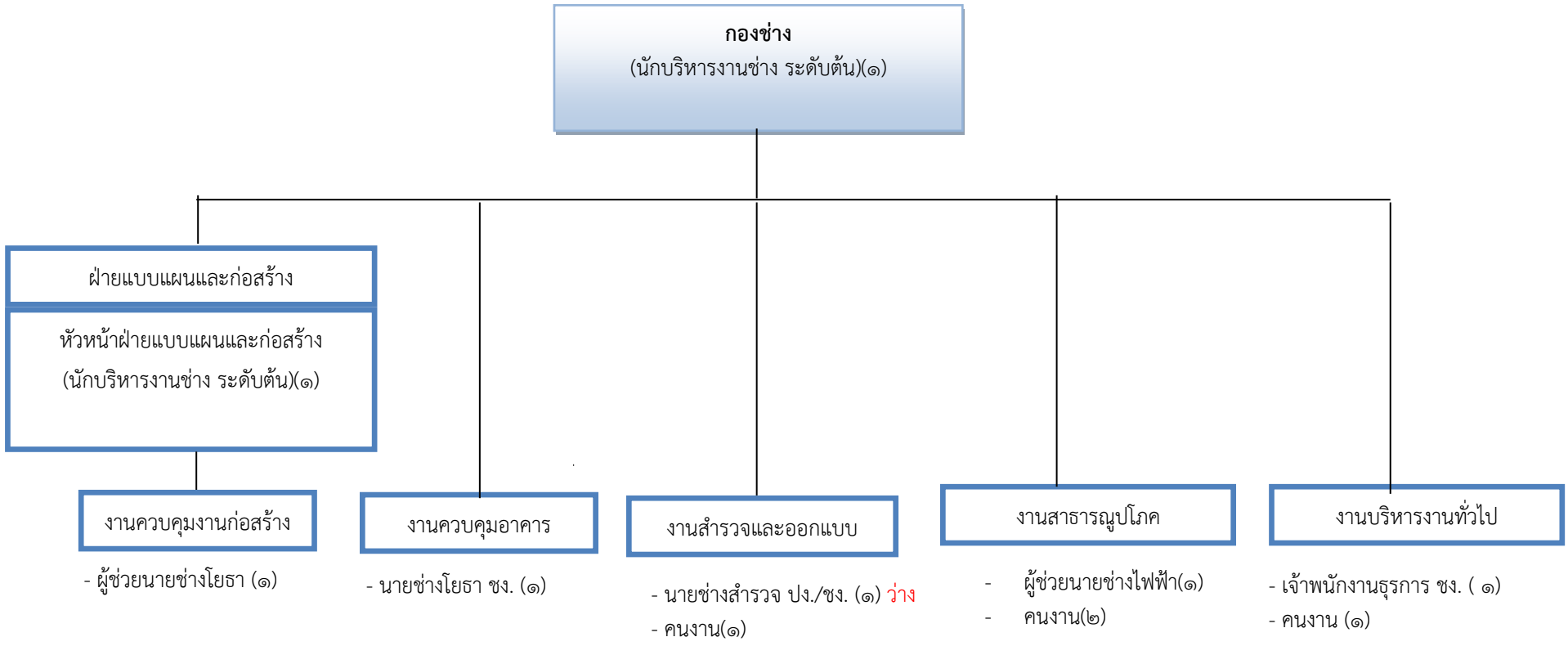
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๓	-	๑	๕	๔	๑๗

โครงสร้างกองคลัง



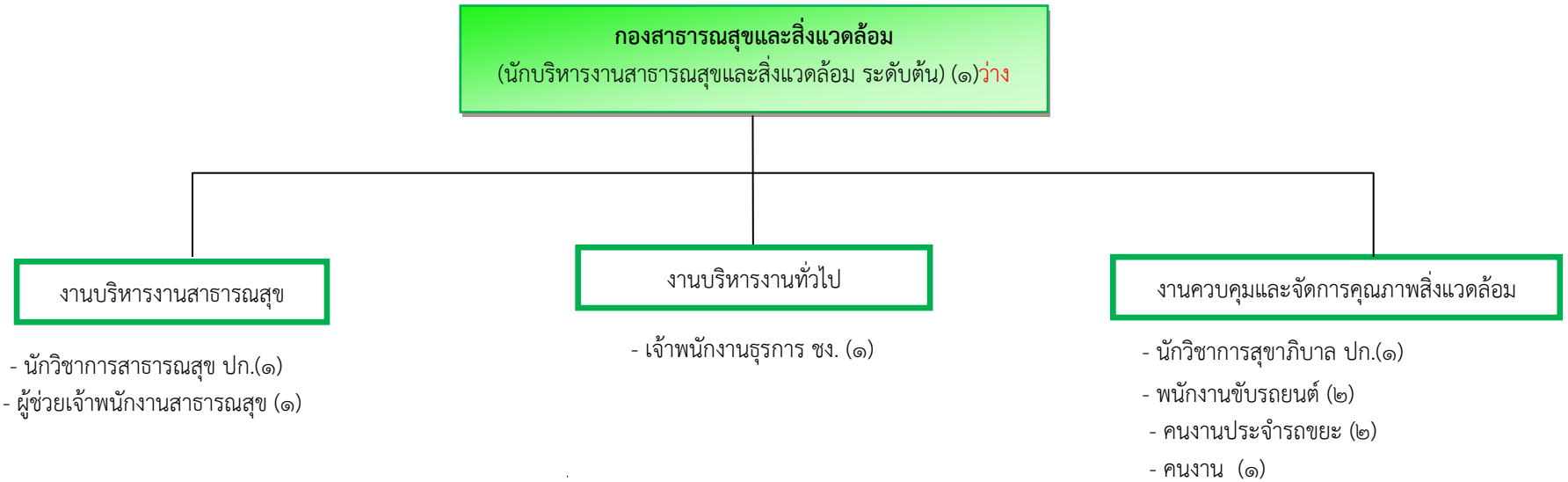
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๔	๑	๙

โครงสร้างกองช่าง



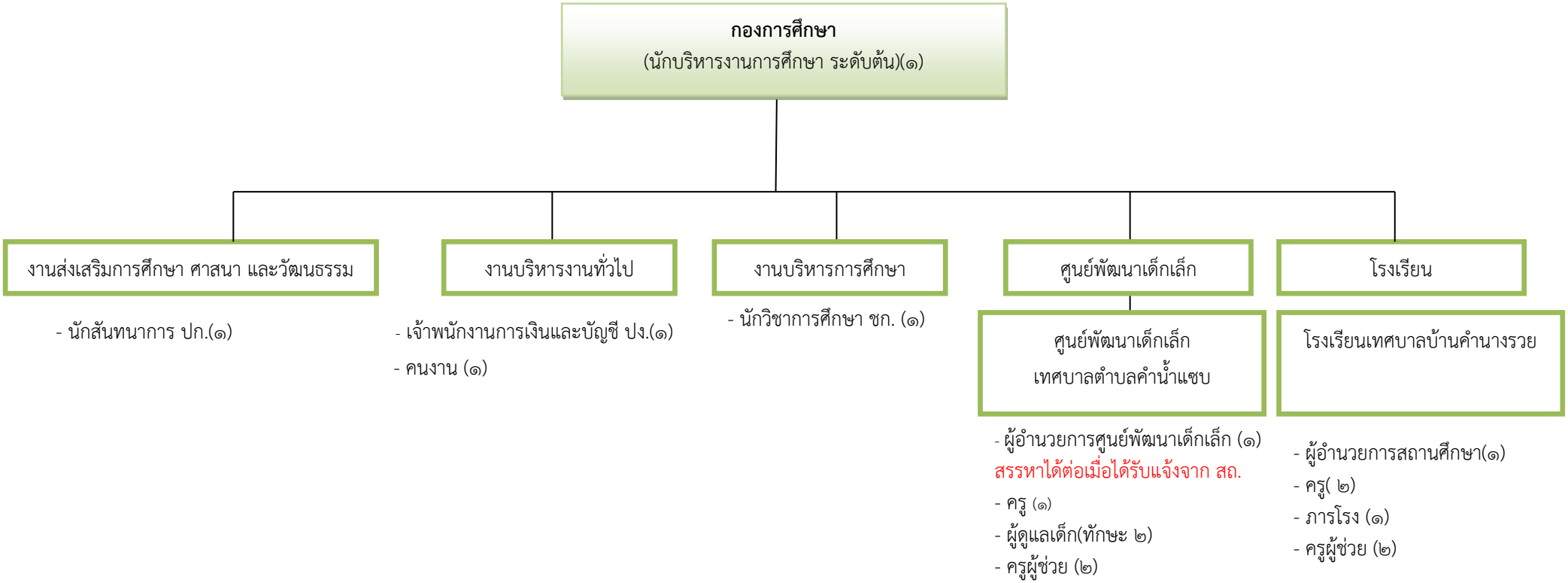
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	๒	๔	๑๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



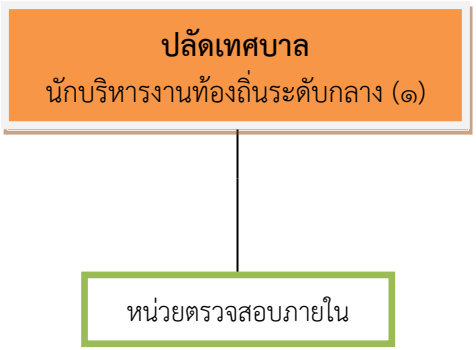
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๓	๙

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			บริหารสถานศึกษา	สายงานการสอน		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	-	คศ.๑	ครูผู้ช่วย		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑		-	๒	๓	๔	-	๒	๒	๑๗

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.(๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ประเภทวิชาการ (ปก./ชก.)	ประเภททั่วไป (ปง./ชง./อส.)	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก	ครู (คศ.1)	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		ลูกจ้างประจำ	รวม
									ทั่วไป	ภารกิจ		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑