



ประกาศเทศบาลตำบลวัดธาตุ

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ (รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ - ๒/๒๕๖๔)

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม
๒๕๖๓

เทศบาลตำบลวัดธาตุ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
พนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ (รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ - ๒/๒๕๖๔) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance
Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน
คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

(ข) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะ
หลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติ
หน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์
ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

(๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

(๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐

(๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐

(๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐

(๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑.๒ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ท้องถิ่นตามที่ ก.ท.กำหนดโดยอนุโลม

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

(ข) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วยการประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

(ค) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

(๒) ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

(๓) ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะเช่นเดียวกับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

๒.๒ ระดับผลการประเมินและแนวทางการประเมิน ให้นำแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายปราโมทย์ สุขสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลวัดธาตุ



แผนพัฒนาบุคลากร

ของ

เทศบาลตำบลวัดธาตุ

อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

งานบริหารงานบุคคล

สำนักปลัด

โทร/โทรสาร ๐๔๒ ๔๑๔๗๕๘

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลวัดธาตุ ฉบับนี้จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลวัดธาตุ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลวัดธาตุ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลวัดธาตุ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลวัดธาตุได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไว้ ณ ที่นี้

เทศบาลตำบลวัดธาตุ

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | ๖ |
| ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา | ๑๑ |
| ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา | ๑๓ |
| ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา | ๒๒ |
| ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล | ๒๔ |

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลวัดธาตุ

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.ทจ.จังหวัดหนองคาย

ตาม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๔ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวัดธาตุ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลวัดธาตุ

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none">๑. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ๒. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม | <ol style="list-style-type: none">๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก๖. มีจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน |

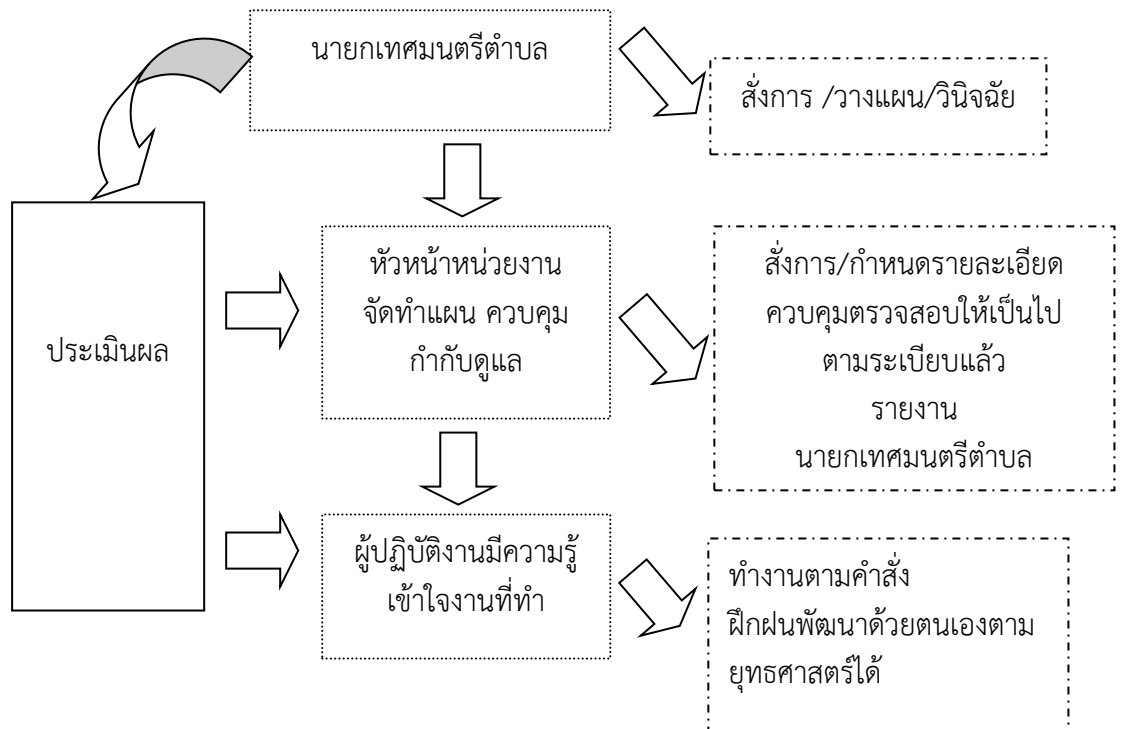
| โอกาส (Opportunities) | ภัยคุกคาม(Threats) |
|---|--|
| ๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา เทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ในเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริปริญญาโทเพิ่มขึ้น | ๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีงานฝากจากหน่วยงานอื่นค่อนข้างเยอะ |

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

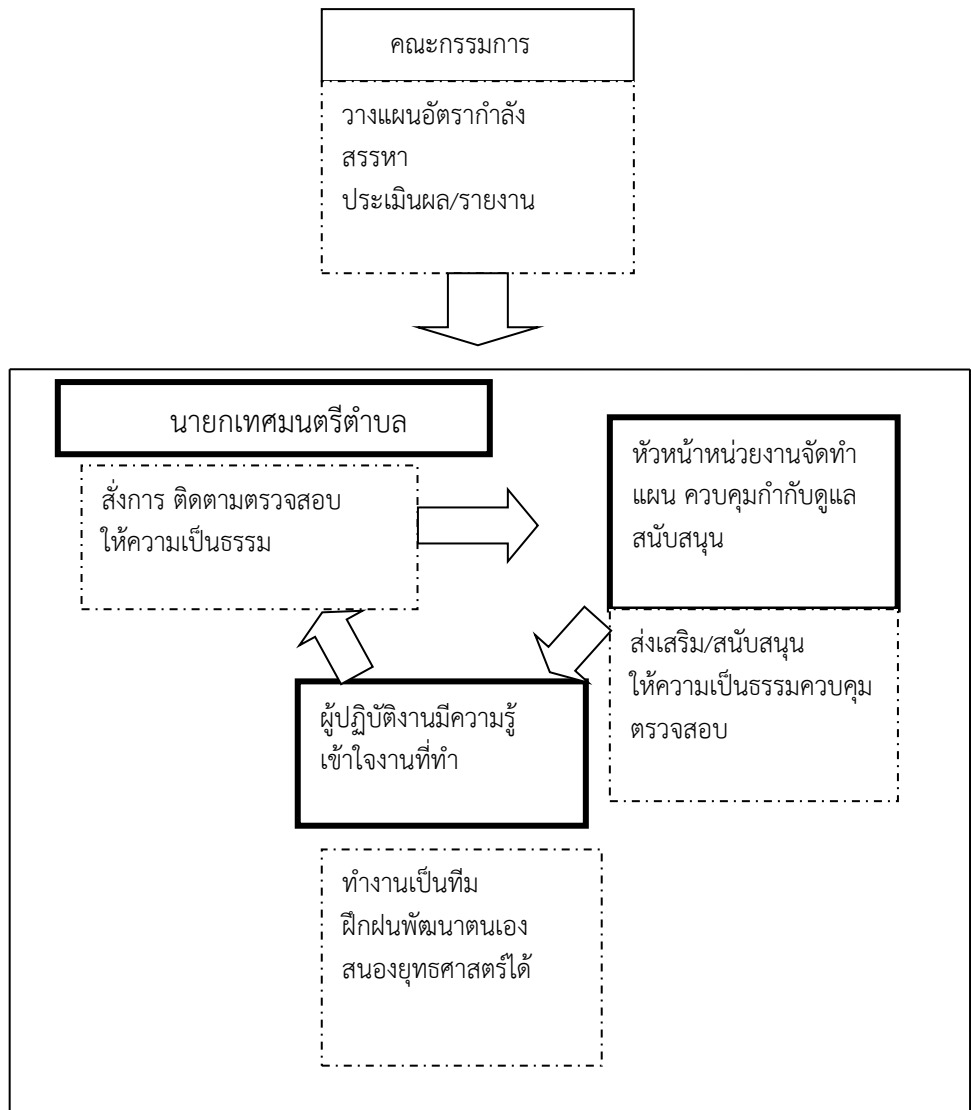
| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|--|---|
| ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล | ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน |
| โอกาส (Opportunities) | ภัยคุกคาม(Threats) |
| ๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลวัดธาตุ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวัดธาตุที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ บุคลากรของเทศบาลตำบลวัดธาตุ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาสัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลวัดธาตุ
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลวัดธาตุ
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลวัดธาตุ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวัดธาตุ ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภามอบการบริการส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวัดธาตุ ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | แผนงาน/โครงการ | วิธีการ | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | หมายเหตุ |
|---|---|---|------------------------|---------------------------------|----------|
| <p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p> | <p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภา ทต. อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p> | <p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - อนุญาตให้ศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ | <p>พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> | <p>ตามเทศบัญญัติ ทต.วัดธาตุ</p> | |

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | แผนงาน/โครงการ | วิธีการ | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | หมายเหตุ |
|--|--|---|-------------------|---------------------------------|----------|
| เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี | การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มี คุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓.การตรวจสอบและประเมินผลหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง | ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ | พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | ตาม เทศบัญญัติ ทต.วัดธาตุ | |

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | แผนงาน/โครงการ | วิธีการ | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | หมายเหตุ |
|---|---|--|-------------------|---------------------------------|----------|
| เพื่อให้พนักงานเทศบาล ทุก คนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี | การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนใน การทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส | ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน | พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | ตาม เทศบัญญัติ ทต.วัดธาตุ | |

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี ทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลวัดธาตุ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

- ๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
- ๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
- ๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
- ๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
- ๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการ เดียวกันได้

๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากร ของเทศบาลตำบลวัดธาตุ กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาล ในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษ

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ เทศบาลตำบลวัดธาตุ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ เทศบาลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลวัดธาตุ เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

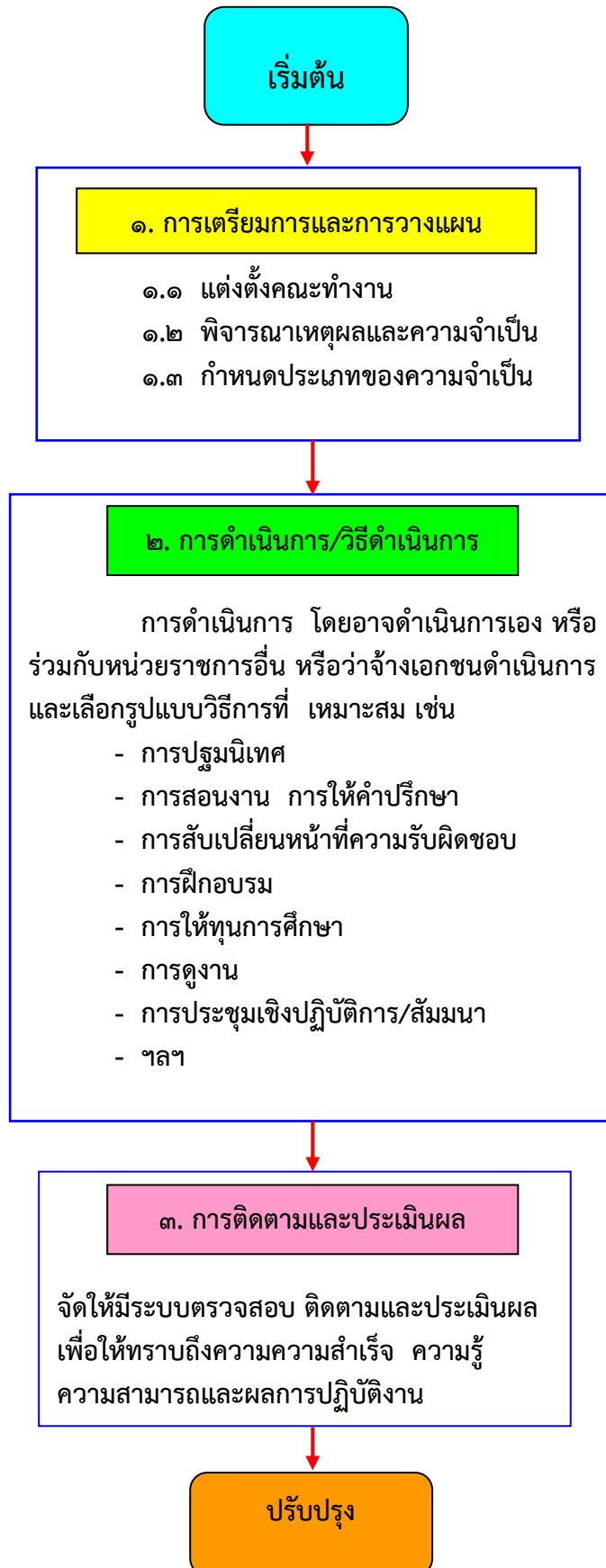
- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลวัดธาตุ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

/แผนภาพ...

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | ปีงบประมาณที่พัฒนา | | | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา | |
|-----|--|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| | | | | ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน) | เทศบาล. ดำเนินการ เอง | ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น |
| ๑ | หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | ปลัด ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๒ | หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองปลัด และผอ.กองแต่ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | รองปลัด ผอ.กอง แต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผอ.กองแต่ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | ผอ.กอง แต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๔ | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผอ.กองแต่ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | ผอ.กอง แต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | ปีงบประมาณที่พัฒนา | | | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา | |
|-----|--|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| | | | | ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน) | เทศบาล. ดำเนินการ เอง | ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น |
| ๕ | หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผอ. กองแต่ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | ผอ.กองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๖ | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๗ | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๘ | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๙ | หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๑๐ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๑๑ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | ปีงบประมาณที่พัฒนา | | | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา | |
|-----|--|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| | | | | ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน) | เทศบาล. ดำเนินการ เอง | ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น |
| ๑๒ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๑๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๑๔ | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๑๕ | หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่าง โยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๑๖ | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ประปาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๑๗ | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |
| ๑๘ | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | | / |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | ปีงบประมาณที่พัฒนา | | | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา | |
|-----|---|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| | | | | ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน) | เทศบาล. ดำเนินการ เอง | ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น |
| ๑๙ | หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๒ | ๒ | ๒ | | / |
| ๒๐ | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๒ | ๒ | ๒ | | / |
| ๒๑ | หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๙ | ๙ | ๙ | / | / |
| ๒๒ | การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๓๒ | ๓๒ | ๓๒ | / | |
| ๒๓ | การทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี | ๓๒ | ๓๒ | ๓๒ | / | |
| ๒๔ | การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี | ๓๒ | ๓๒ | ๓๒ | / | |

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | งบประมาณ (บาท) | ที่มาของงบประมาณ |
|-----|--|----------------|--------------------|
| | | ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | |
| ๑ | หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๔๐,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๒ | หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัดเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๔๐,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๔๐,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๔ | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๔๐,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๕ | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๔๐,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๖ | หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๔๐,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๗ | หลักสูตรผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๔๐,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๘ | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๕,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๙ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๕,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๐ | หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๕,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๑ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๕,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๒ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๕,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๐,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๔ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๐,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๕ | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๐,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๑๖ | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๐,๐๐๐ | เทศบัญญัติงบประมาณ |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | งบประมาณ (บาท) | ที่มาของงบประมาณ |
|-----|---|----------------|-----------------------|
| | | ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | |
| ๑๗ | หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๐,๐๐๐ | เทศบาลบุญตั้งงบประมาณ |
| ๑๕ | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๐,๐๐๐ | เทศบาลบุญตั้งงบประมาณ |
| ๑๕ | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๐,๐๐๐ | เทศบาลบุญตั้งงบประมาณ |
| ๑๖ | หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๐,๐๐๐ | เทศบาลบุญตั้งงบประมาณ |
| ๑๗ | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๒๐,๐๐๐ | เทศบาลบุญตั้งงบประมาณ |
| ๑๘ | หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๒๐,๐๐๐ | เทศบาลบุญตั้งงบประมาณ |
| ๑๙ | การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม | ๔๐,๐๐๐ | เทศบาลบุญตั้งงบประมาณ |
| ๒๐ | การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง | ๑๐๐,๐๐๐ | เทศบาลบุญตั้งงบประมาณ |

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวัดธาตุ ประกอบด้วย

| | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดฯ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองวิชาการ | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวัดธาตุ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศบาลตำบลวัดธาตุทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวัดธาตุ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดหนองคาย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลวัดธาตุ
อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลวัดธาตุ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๑ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒ |
| ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน | ๕ |
| ก.สภาพทั่วไป และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม | |
| ข.สภาพปัญหา ความต้องการ นโยบายและศักยภาพ | |
| ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลวัดธาตุ | ๑๑ |
| ๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ | ๑๘ |
| ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๑๙ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | |
| ๘.๑ โครงสร้าง | ๒๐ |
| ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง | ๒๗ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๒๙ |
| ๑๐. ค่าใช้จ่ายงบประมาณ | ๓๒ |
| ๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔๑ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลวัดธาตุ | ๕๒ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล | ๕๓ |

ภาคผนวก

-เอกสารหมายเลข ๑ -๖

-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผน

-รายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลวัดธาตุ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จ.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตาม ข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม คณะกรรมการ ก.ท.จ. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลวัดธาตุจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวัดธาตุ มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลวัดธาตุ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวัดธาตุ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลวัดธาตุ มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลวัดธาตุ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลวัดธาตุ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวัดธาตุ ซึ่งมีนายกเทศมนตรี เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลวัดธาตุตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลวัดธาตุ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลวัดธาตุ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดอัตรากำลังในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำเข้าข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นงานสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้กำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน บางลักษณะ ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่ง งานในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบ อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอก นอกนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ใน เรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายที่จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลาราชการนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้น/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ก. สภาพทั่วไป และ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลวัดธาตุ ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอเมืองหนองคายไปทางถนน อำเภอโพธิ์ชัย สำนักงานงานเทศบาล ตั้งอยู่ห่างที่ว่าการอำเภอเมือง ๑๔ กิโลเมตร

๑.๒ เนื้อที่

โดยประมาณ จำนวน ๕๕.๒๐ ตารางกิโลเมตร หรือ จำนวน ๓๗,๐๐๐ ไร่

๑.๓ ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปตำบลวัดธาตุ เป็นพื้นที่ราบลุ่มมีความลาดเอียงเล็กน้อย มีหน้าดินชั้นเหนียวมีดินลูกรังปะปนเป็นบางส่วน ลักษณะหมู่บ้านตั้งอยู่เป็นกลุ่มๆ ระยะห่างกันโดยเฉลี่ย ๒กิโลเมตร

| | | |
|-------------|----|---|
| ทิศเหนือ | จด | พื้นที่ตำบลหาดคำและตำบลในเมืองหนองคาย |
| ทิศใต้ | จด | พื้นที่ตำบลจอมศรี อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี |
| ทิศตะวันออก | จด | พื้นที่ตำบลจอมศรี อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี |
| ทิศตะวันตก | จด | พื้นที่ตำบลโพธิ์ชัยและตำบลค้ายบกวาน |

๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน ๑๔ หมู่บ้าน

๑.๕ ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๙,๙๘๑ คน แยกเป็นชาย ๔,๙๕๑ คน หญิง ๕,๐๓๐ คนมีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๖๓.๘๓ คน / ตารางกิโลเมตร

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพ

อาชีพหลัก คือ การทำนา การค้าขาย กรรมกร และข้าราชการ

อาชีพรอง คือ การปลูกผัก การหาปลา การรับจ้างทั่วไป การทำนาปรัง

อาชีพเสริม คือ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทำตามฤดูกาลปลูกไม้ดอกไม้ประดับ,เลี้ยงปลากระชัง, ถักเสื่อ,จักสาน,เย็บผ้า

๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขต เทศบาลตำบล คือ

| | | |
|---------------------------|----|-------|
| - ปั้มน้ำมันและก๊าซ(ตลอด) | ๗ | แห่ง |
| - โรงงาน(ขนาดเล็ก) | ๔ | แห่ง |
| - โรงสี | ๑๐ | แห่ง |
| - ตลาดนัด | ๓ | แห่ง |
| - ร้านค้าต่างๆ | ๙๓ | แห่ง |
| - ร้านอาหาร | ๖ | แห่ง |
| - ร้านอินเทอร์เน็ต/เกมส์ | ๕ | แห่ง |
| - โต๊ะสนุกเกอร์ | ๓ | แห่ง |
| - ร้านซ่อมคอมพิวเตอร์ | ๑ | แห่ง |
| - กลุ่มอาชีพ | ๕ | กลุ่ม |
| - กลุ่มออมทรัพย์ | ๑๐ | กลุ่ม |
| - โรงฆ่าสัตว์ | ๓ | แห่ง |
| - ร้านเสริมสวย | ๗ | แห่ง |
| - ตู้ซ่อมรถ | ๙ | แห่ง |

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา

| | | |
|--|----|------|
| - โรงเรียนประถมศึกษา | ๔ | แห่ง |
| - โรงเรียนมัธยมศึกษา | ๑ | แห่ง |
| - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน | ๒ | แห่ง |
| - หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน | ๒๑ | แห่ง |
| - ศูนย์การเรียนชุมชน | ๖ | แห่ง |
| - ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล | ๑ | แห่ง |

๓.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

| | | |
|-------------|---|------|
| - วัด | ๙ | แห่ง |
| - สำนักสงฆ์ | ๘ | แห่ง |

๓.๓ การสาธารณสุข

| | | |
|--|---|------|
| - สถานีอนามัยประจำตำบล | ๑ | แห่ง |
| - ร้านขายยาแผนปัจจุบัน | ๓ | แห่ง |
| - อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐ | | |
| - มีการจัดตั้ง อ.ส.ม. ทุกหมู่บ้าน | | |

๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

| | | |
|---------------------------------------|---|------|
| - ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน | ๑ | แห่ง |
|---------------------------------------|---|------|

๔. การบริการพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม

| | | | | | |
|--|---|-----|-----|------|----------|
| - มีถนนลาดยาง | ๕ | สาย | ยาว | ๑๗.๕ | กิโลเมตร |
| - มีถนนลูกรังระหว่างหมู่บ้าน | ๙ | สาย | ยาว | ๒๙ | กิโลเมตร |
| - ถนนภายในหมู่บ้านบางส่วนเป็นถนนคอนกรีต และส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง | | | | | |

๔.๒ การโทรคมนาคม

| | | |
|----------------------|-------|---------|
| - ตู้โทรศัพท์สาธารณะ | ๒๓ | แห่ง |
| - โทรศัพท์มือถือ | ๒,๓๐๔ | เครื่อง |

๔.๓ การไฟฟ้า

| | | | |
|-------------------------|-----|----|----------|
| - มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน | รวม | ๑๔ | หมู่บ้าน |
|-------------------------|-----|----|----------|

๔.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

| | | |
|-------------------|----|------|
| - ลำน้ำ, ลำห้วย | ๙ | สาย |
| - บึง, หนองอื่น ๆ | ๒๘ | แห่ง |

๔.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ประปาหมู่บ้าน ๑๖ แห่ง
- ฝาย ๖ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๖ แห่ง
- บ่อโยก ๑๑ แห่ง
- ถังเก็บน้ำ ๑๓ แห่ง
- บ่อกรมทรัพยากรธรณีวิทยา ๑ แห่ง

๔.๖ การสูบน้ำด้วยไฟฟ้า ๒ แห่ง

๕. ข้อมูลอื่น ๆ

๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- มีพื้นที่ป่าตามหัวไร่ปลายนาประมาณ ๑,๒๐๐ ไร่

๕.๒ มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน ๕ รุ่น ๗๕๐ คน
- ไทยอาสาป้องกันชาติ ๒ รุ่น ๒๕๐ คน
- อ.ส.ม. รวม ๓๐๐ คน
- ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ๒ คน
- อาสาพัฒนาชุมชน ๒๘ คน
- เกษตรหมู่บ้าน ๑๔ คน
- กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ม. ๑,๒,๕,๘,๑๐,๑๑,๑๒ (๗ กลุ่ม)
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๓ รุ่น ๑๐๔ คน

๕.๓ เครื่องมือและครุภัณฑ์ต่าง ๆ

๑. รถส่วนบุคคล ๗ คัน

- ๑.๑ รถบรรทุกขยะ ความจุไม่น้อยกว่า ๑๐ ลบ.ทล ๒ คัน
- ๑.๒ รถยนต์นั่งส่วนบุคคล ๔ ประตู ๒ คัน
- ๑.๓ รถยนต์นั่งส่วนบุคคลมีช่องว่างด้านหลังคนขับ (cab) ๑ คัน
- ๑.๔ รถบรรทุกน้ำ ๑ คัน
- ๑.๕ รถจักรยานยนต์ ๔ คัน

๒. เครื่องพ่นหมอกควัน ๒ เครื่อง

๓. เครื่องตัดหญ้า ๕ เครื่อง

๔. คอมพิวเตอร์ ๓๗ เครื่อง

๕. เครื่องโทรสาร ๑ เครื่อง

๕.๔ สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

ผลิตภัณฑ์การจักสานด้วยไม้ไผ่

ข. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวัดธาตุ มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลวัดธาตุ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลวัดธาตุวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. สภาพปัญหาของพื้นที่ตำบลวัดธาตุ

(๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑.๑) การขยายเขตบริการไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง และไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- (๑.๒) การสัญจรไปมาของราษฎรไม่สะดวกเนื่องจากถนนแคบ
- (๑.๓) ไม่มีอาคารและสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้าน
- (๑.๔) หมู่บ้านขาดทางระบายน้ำสาธารณะ

(๒) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๒.๑) ราษฎรบางส่วนไม่มีงานทำ
- (๒.๒) ราษฎรบางหมู่บ้านขาดอาชีพเสริม
- (๒.๓) ผลผลิตขายได้น้อยขาดคุณภาพ
- (๒.๔) ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- (๒.๕) ราษฎรขาดที่ทำกินในการเกษตร

(๓) ปัญหาด้านสังคม

- (๓.๑) ชุมชนไม่เข้มแข็ง
- (๓.๒) ขาดระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร
- (๓.๓) ขาดแหล่งให้ความรู้ ข่าวสาร ในหมู่บ้าน
- (๓.๔) ขาดอุปกรณ์การกีฬาสถานที่ออกกำลังกาย
- (๓.๕) ขาดผู้นำในด้านการกีฬาในชุมชน

(๔) ปัญหาการด้านการเมืองการบริหารและจัดการของเทศบาลตำบล

- (๔.๑) เจ้าหน้าที่และสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ขาดการเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๔.๒) ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง
- (๔.๓) ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
- (๔.๔) พนักงานขาดความรู้ในเรื่องการบริหารและการปกครอง
- (๔.๕) บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (๔.๕) บ้านพักอาศัยของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

(๕) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๕.๑) มีไฟป่าเกิดขึ้นทุกปี
- (๕.๒) ไม่มีการจัดระบบการวางผังเมืองของตำบลก่อให้เกิดปัญหาหมอกพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๕.๓) ชุมชนปล่อยน้ำเสียลงในแหล่งน้ำธรรมชาติ

- (๕.๔) ประชาชนไม่มีส่วนร่วมและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย
- (๓.๑) บางหมู่บ้านไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๓.๒) ไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย
- (๓.๓) สถานีอนามัยไม่เพียงพอกับการบริการประชาชน
- (๓.๔) ความไม่สะอาดและไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ภายในหมู่บ้าน
- (๗) ปัญหาด้านสาธารณสุขโรค
- (๔.๑) ราษฎรบางส่วนขาดแคลนน้ำสะอาด เพื่อการบริโภค
- (๔.๒) ราษฎรไม่มีภาชนะหรือแหล่งกักเก็บน้ำ
- (๔.๓) ราษฎรขาดระบบชลประทานที่ดี
- (๔.๓) การประชาสัมพันธ์ภาคขยายเขตบริการไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- (๘) ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๘.๑) ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา
- (๘.๒) ขาดโอกาสและเงินทุนในการศึกษาต่อ
- (๘.๓) สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมือง
- (๘.๔) เด็ก เยาวชน ประชาชน ให้ความสำคัญกับการกีฬาน้อย
- (๘.๕) ไม่มีการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
- (๘.๖) การให้การศึกษานอกระบบยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
- (๙) ปัญหาอื่นๆ
- (๙.๑) ขาดวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมของหมู่บ้าน
- (๙.๒) แหล่งท่องเที่ยวมีสภาพเสื่อมโทรม และขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙.๓) ปัญหายาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน
- (๙.๔) ไม่มีสัญญาณจราจร และป้ายจราจร
- (๙.๕) ไม่มีการวางผังเมือง (ตำบล)

๒.ความต้องการของประชาชน

- (๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๑.๑) ขยายเขตพื้นที่บริหารและติดตั้งคอมพิวเตอร์สาธารณะ
- (๑.๒) ปรับปรุงก่อสร้างถนน สะพาน ลานจอดรถให้สัญจรได้สะดวก
- (๑.๓) ปรับปรุงและก่อสร้างรางระบายน้ำสาธารณะ
- (๑.๔) ก่อสร้างและปรับปรุงอาคารเอนกประสงค์
- (๒) ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
- (๒.๑) จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพ, การพัฒนาฝีมือ
- (๒.๒) ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงและแบบพึ่งตนเอง
- (๒.๓) ให้ความรู้เรื่องการตลาด การจัดการและการรวมกลุ่ม
- (๒.๔) จัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ร้านค้า

- (๓) ความต้องการด้านสังคม
- (๓.๑) ส่งเสริมการให้ข้อมูลข่าวสารภายในหมู่บ้าน
 - (๓.๒) ส่งเสริมการเรียนรู้การรวมกลุ่มอย่างถาวร
 - (๓.๓) ส่งเสริมอุปกรณ์กีฬาและสถานที่ออกกำลังกาย
 - (๓.๔) การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดอย่างทั่วถึง
- (๔) ความต้องการด้านการบริหารและจัดการของเทศบาลตำบล
- (๔.๑) จัดฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน เจ้าหน้าที่และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - (๔.๒) ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
 - (๔.๓) ส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ของพนักงานเกี่ยวกับเรื่องการปกครองและบริหาร
 - (๔.๔) จัดสร้างบ้านพักอาศัยสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
- (๕) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕.๑) จัดทำแนวกันไฟ
 - (๕.๒) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในบริเวณบ้านและที่สาธารณะ
 - (๕.๓) สำรวจพื้นที่ที่ถูกบุกรุก สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้
 - (๕.๔) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน
 - (๕.๕) จัดทำระบบบำบัดน้ำเสีย และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์น้ำ
- (๖) ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย
- (๖.๑) จัดให้มีระบบกำจัดขยะ และสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ
 - (๖.๒) ปรับปรุง ก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสีย
 - (๖.๓) ปรับปรุง ส่งเสริมระบบสุขภาพอนามัยให้ทั่วถึง
 - (๖.๔) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องของโรคติดต่อและโรคระบาด
- (๗) ความต้องการด้านสาธารณสุขโรค
- (๗.๑) ขยายเขตบริการ การประปาภูมิภาคและก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน
 - (๗.๒) จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำและอุปกรณ์ที่สามารถนำน้ำมาใช้ประโยชน์ได้
 - (๗.๓) ปรับปรุงขยายเขตพื้นที่บริการระบบประปาหมู่บ้าน
- (๘) ความต้องการด้านด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๘.๑) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา
 - (๘.๒) ส่งเสริมการศึกษานอกระบบให้ต่อเนื่อง ทั่วถึง
 - (๘.๓) ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน
 - (๘.๔) ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬา ระดับหมู่บ้าน
 - (๘.๕) ให้การส่งเสริมหัตถ์ดูแลเด็ก คนชรา และผู้ด้อยโอกาสให้มากขึ้น

(๙) ความต้องการด้านอื่นๆ

(๙.๑) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของหมู่บ้าน

(๙.๒) จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ป้ายชื่อหมู่บ้าน ป้ายชื่อซอยและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

(๙.๓) ให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่เยาวชน และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรวจ ปปส. ฯ

(๙.๔) จัดหาและติดตั้งสัญญาณจราจร และป้ายจราจร

(๙.๕) จัดทำผังเมือง (ตำบล)

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลวัดธาตุ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลวัดธาตุ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวัดธาตุ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลวัดธาตุ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลวัดธาตุ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ ทต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลวัดธาตุ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

การวิเคราะห์ภารกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

- (๑) มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองรับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ
- (๒) มีบริการไฟฟ้า ระบบประปาทั่วถึงในทุกพื้นที่ โทรคมนาคมเข้าถึงทุกพื้นที่
- (๓) บุคลากรมีประสบการณ์ และมีความพร้อมในการพัฒนา

จุดอ่อน

- (๑) งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ
- (๒) ขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการพัฒนา
- (๓) ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงาน

โอกาส

- (๑) ได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากภาครัฐ
- (๒) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเอกชน

อุปสรรค

- (๑) พื้นที่บางพื้นที่ไม่เหมาะสมต่อการพัฒนา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

การวิเคราะห์ภารกิจ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

- (๑) มีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่
- (๒) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชนและประชาชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (๓) มีหน่วยบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉินประจำตำบล

จุดอ่อน

- (๑) บุคลากรไม่เพียงพอในการให้บริการ
- (๒) สถานบริการด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน
- (๓) การบริหารจัดการภายในหมู่บ้านไม่ดีพอ

โอกาส

- (๑) ได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากภาครัฐ
- (๒) ประชาชนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ
- (๓) สภาพชุมชนมีการพัฒนาจากชุมชนชนบทไปสู่ชุมชนเมือง
- (๔) ประชาชนในชุมชนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอย่างทั่วถึง
- (๕) มีการสาธารณสุขภาคและสาธารณสุขการอย่างทั่วถึง

อุปสรรค

- (๑) ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- (๒) ประชาชนขาดการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง
- (๓) ขาดการบริหารจัดการที่ดีภายในชุมชน
- (๔) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ที่ได้รับไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของชุมชน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

การวิเคราะห์ภารกิจ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

- (๑) มีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๒) ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน
- (๓) บุคลากรมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) มีเจ้าหน้าที่ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

จุดอ่อน

- (๑) อุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เพียงพอ
- (๒) บุคลากรในการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เพียงพอ

โอกาส

- (๑) ได้รับการความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น
- (๒) ความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร
- (๓) การคมนาคมที่สะดวก
- (๔) กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของสังคม

อุปสรรค

- (๑) ปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคม และยาเสพติด
- (๒) สภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

การวิเคราะห์ภารกิจ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

- (๑) มีการจัดตั้งกลุ่มผลิตสินค้าในชุมชน
- (๒) มีการฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- (๓) มีการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวงานประเพณีท้องถิ่นอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน

- (๑) ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางในการฝึกอบรม
- (๒) งบประมาณในการจัดฝึกอบรมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆไม่เพียงพอ
- (๓) ขาดการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพต่างๆ

โอกาส

- (๑) รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการผลิตและจำหน่ายสินค้า otop
- (๒) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น
- (๓) ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้คนไทยให้ความสนใจกับการท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้น

อุปสรรค

- (๑) ขาดการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง
- (๒) ขาดแคลนการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการผลิตสินค้า
- (๓) ช่องทางการจำหน่ายสินค้าไม่หลากหลาย

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

การวิเคราะห์ภารกิจ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จุดแข็ง

- (๑) มีการให้ความรู้และให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) มีการเชื่อมโยง ประสานเครือข่าย และมีช่องทางประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง
- (๓) มีระบบการวางแผนและการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี และต่อเนื่อง
- (๔) มีการส่งเสริมและให้ประชาชนผลิตและใช้ปุ๋ยชีวภาพ

จุดอ่อน

- (๑) งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ
- (๒) ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง
- (๓) ขาดการนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ในการประชาสัมพันธ์เรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่
- (๔) ขาดความร่วมมือจากประชาชน

โอกาส

- (๑) รัฐให้การสนับสนุนและส่งเสริมประหยัดพลังงานและรณรงค์รักษาสิ่งแวดล้อม
- (๒) ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

อุปสรรค

- (๑) พื้นที่ไม่เพียงพอในการส่งเสริมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ
- (๒) กฎหมาย ข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมไม่เอื้อต่อการพัฒนา
- (๓) ขาดจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ
- (๔) สภาพชุมชนมีการพัฒนาจากชุมชนชนบทไปสู่ชุมชนเมือง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

การวิเคราะห์ภารกิจ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น จุดแข็ง

- (๑) มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการศึกษาและเรียนรู้
- (๒) มีนโยบายส่งเสริมอนุรักษ์ จารีตประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๓) มีสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน
- (๔) มีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- (๕) จัดให้มีการแข่งขันกีฬาประจำปีในชุมชนเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

จุดอ่อน

- (๑) ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทาง
- (๒) งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ

โอกาส

- (๑) นโยบายให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
- (๒) นโยบายส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๓) ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

อุปสรรค

- (๑) โรงเรียนไม่สามารถขยายพื้นที่อาคารเรียนเพื่อรองรับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มมากขึ้น
- (๒) นโยบายการควบคุมกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่อสรรหาบุคลากร

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

การวิเคราะห์ภารกิจ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ จุดแข็ง

- (๑) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี
- (๒) มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีระบบและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- (๓) มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน

- (๑) บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (๒) ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง
- (๓) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส

- (๑) มีการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นในการให้บริการและการพัฒนา
- (๒) มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
- (๓) ได้ทราบผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการประชาชนขององค์กรจากแบบสอบถาม

อุปสรรค

- (๑) ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร
- (๒) การคมนาคมไม่สะดวก

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้เทศบาลตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวัดธาตุได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลวัดธาตุจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลวัดธาตุเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลวัดธาตุมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การควบคุมอาคาร
๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๓. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๕. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ ทต.
๑๖. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล
๑๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๖. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๙. การผังเมือง
๑๐. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๑. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๒. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๑๓. การจัดให้มีบริการและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๑๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๑๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลวัดธาตุโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๖ กอง ได้แก่ สำนักงาน ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการและสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน แต่เนื่องจากมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวัดธาตุได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลวัดธาตุ
แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลวัดธาตุ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

.....
 เทศบาลตำบลวัดธาตุ เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง โดยจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรา ๓ ปี ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ /งานอำนวยการ - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานอาคารสถานที่ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สิน ของทางราชการและสถานที่สาธารณะ ๑.๑.๒ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาฯ - งานประชุมสภา ทต. - งานประชุมคณะกรรมการสามัญและ วิสามัญประจำสภาพ ทต. - งานการประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่น ๆ - งานอำนวยการและประสานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ ประชุมสภาเทศบาล - งานเลือกตั้งสมาชิกสภา ทต. - งานข้อมูลการเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และ วิชาการแก่สมาชิกสภา ทต. | สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ /งานอำนวยการ - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานอาคารสถานที่ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สิน ของทางราชการและสถานที่สาธารณะ ๑.๑.๒ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาฯ - งานประชุมสภา ทต. - งานประชุมคณะกรรมการสามัญและ วิสามัญประจำสภาพ ทต. - งานการประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่น ๆ - งานอำนวยการและประสานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติ ที่ประชุมสภาเทศบาล - งานเลือกตั้งสมาชิกสภา ทต. - งานข้อมูลการเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และ วิชาการแก่สมาชิกสภา ทต. | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๑.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ - งานธุรการประจำส่วนโยธา - งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำส่วนโยธา <p>๓.๑.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคาร และผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานตกแต่งสถานที่ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๑.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น และกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ | <p>กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๑.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ - งานธุรการประจำส่วนโยธา - งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำส่วนโยธา <p>๓.๑.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคาร และผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานตกแต่งสถานที่ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๑.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น และกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๑.๑ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็ก และเยาวชน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา <p>๔.๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานบริการที่พักชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว - งานจัดตั้งและให้บริการข้อมูลท่องเที่ยว - งานจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยว - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานดูแล และบำรุงรักษาสนามกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบล และประจำหมู่บ้าน - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด - งานควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา | <p>กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๑.๑ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็ก และเยาวชน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา <p>๔.๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานบริการที่พักชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว - งานจัดตั้งและให้บริการข้อมูลท่องเที่ยว - งานจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยว - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานดูแล และบำรุงรักษาสนามกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบล และประจำหมู่บ้าน - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด - งานควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๑.๑ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา <p>๔.๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานบริการที่พักชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว - งานจัดตั้งและให้บริการข้อมูลท่องเที่ยว - งานจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยว - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานดูแล และบำรุงรักษาสนามกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบล และประจำหมู่บ้าน - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด - งานควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา | <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๑.๑ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา <p>๔.๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานบริการที่พักชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว - งานจัดตั้งและให้บริการข้อมูลท่องเที่ยว - งานจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยว - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานดูแล และบำรุงรักษาสนามกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบล และประจำหมู่บ้าน - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด - งานควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๑.๑ งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชน และสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน <p>ผู้สูงอายุ และผู้พิการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการประจำส่วนสวัสดิการสังคม <p>๕.๑.๒ งานส่งเสริมอาชีพ การเกษตร และพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรีแม่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออกทรัพย์ - งานส่งเสริมและพัฒนากิจการร้านค้าชุมชน <p>และศูนย์หัตถกรรมประจำตำบลและหมู่บ้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง <p>หนึ่งผลิตภัณฑ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานส่งเสริมการบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสถิติ - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตร | <p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๑.๑ งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชน และสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน <p>ผู้สูงอายุ และผู้พิการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการประจำส่วนสวัสดิการสังคม <p>๕.๑.๒ งานส่งเสริมอาชีพ การเกษตร และพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรีแม่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออกทรัพย์ - งานส่งเสริมและพัฒนากิจการร้านค้าชุมชน <p>และศูนย์หัตถกรรมประจำตำบลและหมู่บ้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง <p>ตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานส่งเสริมการบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสถิติ - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตร | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๖.๑.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๖.๑.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและระงับโรคติดต่อ <p>๖.๑.๓ งานสัตว์แพทย์</p> <p>๖.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <p>๖.๑.๕ งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการสาธารณสุข | <p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๖.๑.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๖.๑.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและระงับโรคติดต่อ <p>๖.๑.๓ งานสัตว์แพทย์</p> <p>๖.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <p>๖.๑.๕ งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการสาธารณสุข | |
| <p>กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>๗.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๗.๑.๑ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานประชาสัมพันธ์องค์กร - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ - งานโครงการอินเทอร์เน็ตตำบล - งานประสานโครงการฝึกอบรม <p>๗.๑.๒ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมและสัญญาต่าง ๆ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติและระเบียบของ ทต. - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดี <p>ประชาชน</p> | <p>กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>๗.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๗.๑.๑ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานประชาสัมพันธ์องค์กร - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ - งานโครงการอินเทอร์เน็ตตำบล - งานประสานโครงการฝึกอบรม <p>๗.๑.๒ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมและสัญญาต่าง ๆ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติและระเบียบของ ทต. - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดี <p>ประชาชน</p> | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลวัดธาตุ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

| ส่วนราชการ/ฝ่าย/งาน พนักงานจ้าง ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|----------------------------|---|------|------|------------------------|------|------|---------------------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | | | | | | | | |
| ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักปลัด | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | กรมฯ สรรหา |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ตัดโอนไปกองการศึกษา |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๗ | ๗ | ๗ | ๗ | - | - | - | |
| รวม | ๑๗ | ๑๗ | ๑๗ | ๑๗ | - | - | - | |
| กองคลัง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | กรมฯ สรรหา |
| นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๗ | ๗ | ๗ | ๗ | - | - | - | |
| รวม | ๑๓ | ๑๓ | ๑๓ | ๑๓ | - | - | - | |
| กองช่าง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๒ | ๑ | ๑ | ๑ | -๑ | - | - | ยุบ ๑ อัตรากำลัง |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | |
| รวม | ๑๐ | ๑๐ | ๑๐ | ๑๐ | - | - | - | |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | กรมฯ สรรหา |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | |
| กองวิชาการและแผนงาน | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | กรมฯ สรรหา |
| หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลวัดธาตุ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

| ส่วนราชการ/ฝ่าย/งาน พนักงานจ้าง ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน | กรอบ อัตรา กำลัง | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ | |
|---|------------------------|---|------|------|------------------------|------|------|----------------------|------|
| | | เดิม | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | ๒๕๖๖ |
| | | | | | | | | | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| นิติกร (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| รวม | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | | |
| กองการศึกษา | | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | กรมฯ สรรหา | |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | รับโอนมาจากสำนักปลัด | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป | ๖ | ๖ | ๖ | ๖ | - | - | - | | |
| โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลวัดธาตุ | | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการสถานศึกษา(สายโอน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ครู | ๖ | ๖ | ๖ | ๖ | - | - | - | | |
| ครูผู้ช่วย | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | | |
| ครูผู้ช่วย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| พนักงานจ้างทั่วไป ภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีบัวบาน | | | | | | | | | |
| ครู (สรรหากรณีพิเศษ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | | |
| พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเขตอุดม | | | | | | | | | |
| ครู (สรรหากรณีพิเศษ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | | |
| พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| รวม | ๓๔ | ๓๖ | ๓๖ | ๓๖ | +๑ | - | - | | |
| กองสวัสดิการสังคม | | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | กรมฯ สรรหา | |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่ธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| พนักงานสูบน้ำ(สายโอน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| รวม | ๖ | ๖ | ๖ | ๖ | - | - | - | | |
| รวมทั้งสิ้น | ๙๑ | ๙๒ | ๙๒ | ๙๒ | +๑ | - | - | | |

การวิเคราะห์การกำกับควบคุมอัตราดอกเบี้ยของหน่วยงานเทศบาลนครวัดตก อำเภอมือทองของค้าย จังหวัดหนองคาย

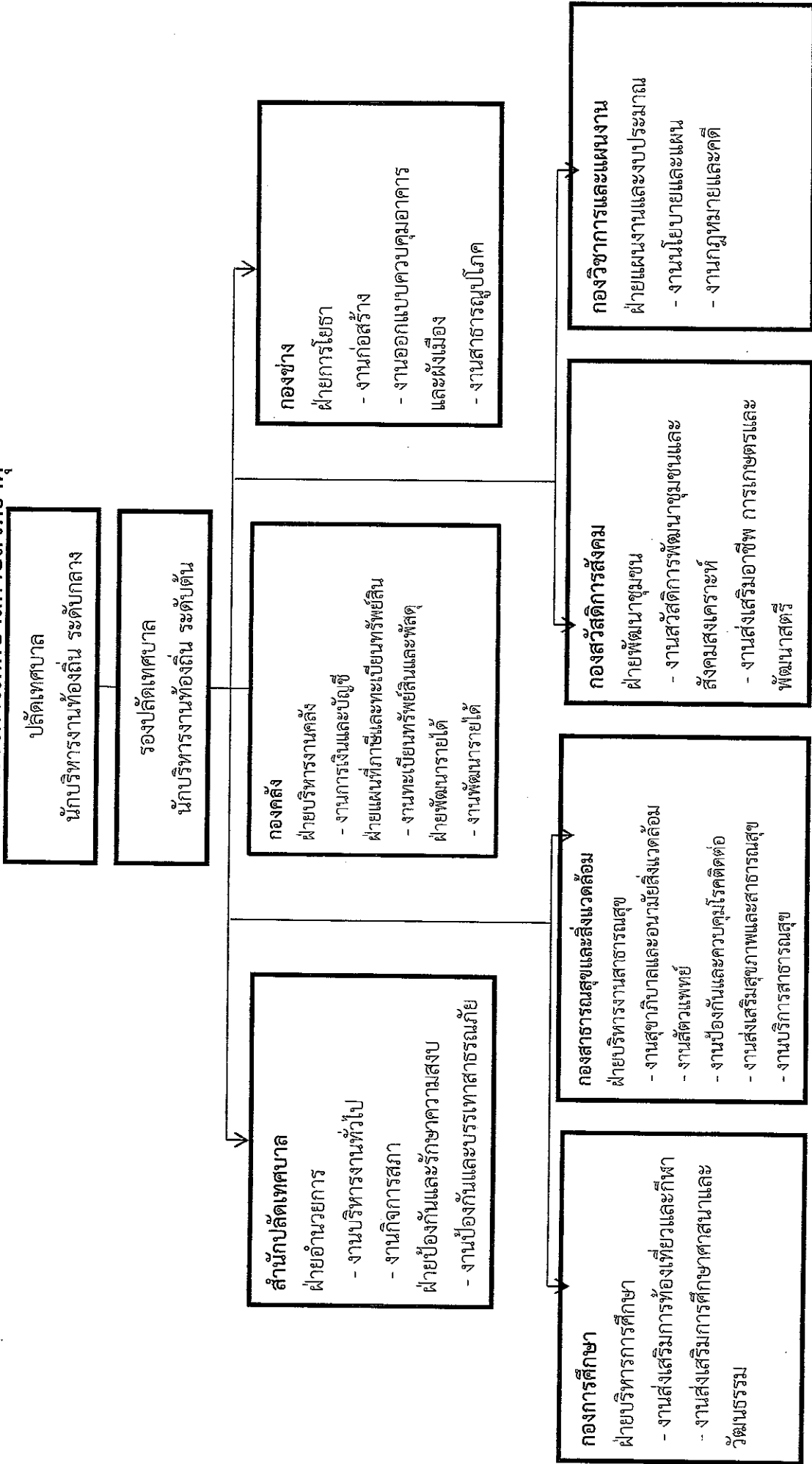
| ที่ | ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน (ชื่อตำแหน่งในสายงาน) | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน คน | จำนวน เงิน (๑) บาท | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราค่าจ้าง | | | | รวม บาท | หมายเหตุ | |
|-----|--|------------------|-------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|--------------|----------|----------|----------|------------|----------|--------------------|
| | | | | | เงินประจำ ตำแหน่ง (๒) | เงิน ค่าจ้าง | เพิ่ม/ลด | เพิ่ม/ลด | เพิ่ม/ลด | เพิ่ม/ลด | | | |
| ๒๖ | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๖๒) | ต้น | - | ๓๗๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | |
| ๒๗ | ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ขง. | ๑ | ๒๕๕,๕๔๐ | | ๑ | ๑ | - | ๑๓,๖๒๐ | ๔๕๙,๒๒๐ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | ว่างเต็ม |
| ๒๘ | พนักงานสาธารณสุข | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่างเต็ม |
| ๒๙ | คนงานทั่วไป | - | ๒ | ๒๑๖,๐๐๐ | | ๒ | ๒ | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | |
| ๓๐ | กองวิชาการและแผน(๑๕) | ต้น | - | ๓๗๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | ๑๓,๖๒๐ | ๔๕๙,๒๒๐ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | |
| ๓๑ | ผู้อำนวยการวิชาการและแผน (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๓๕๒,๗๒๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | ๑๓,๖๒๐ | ๓๗๗,๓๔๐ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | ว่างเต็ม |
| ๓๒ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ป.ก. | ๑ | ๓๐๓,๒๔๐ | | ๑ | ๑ | - | ๙,๓๒๐ | ๓๑๒,๙๒๐ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | |
| ๓๓ | นิติกร | ป.ก. | ๑ | ๒๕๓,๖๘๐ | | ๑ | ๑ | - | ๘,๘๘๐ | ๒๖๒,๘๐๐ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | |
| ๓๔ | พนักงานจ้างทั่วไป | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๓๕ | กองการศึกษา(๑๔) | ต้น | ๑ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | ๑๓,๖๒๐ | ๔๕๙,๑๘๐ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | |
| ๓๖ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๑ | ๓๕๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | ๑๓,๖๒๐ | ๓๗๗,๓๒๐ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | |
| ๓๗ | นักจัดการงานทั่วไป | ป.ก./ข.ก. | - | ๓๕๕,๓๒๐ | | ๑ | ๑ | - | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๓,๓๒๐ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | |
| ๓๘ | เจ้าหน้าที่งานธุรการ | ป.ง. | ๑ | ๑๙๙,๘๐๐ | | ๑ | ๑ | - | ๗,๕๔๐ | ๒๐๗,๓๔๐ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๖ | |
| ๓๙ | พนักงานจ้างทั่วไป | - | ๒ | ๒๔๘,๐๐๐ | | ๒ | ๒ | - | - | ๒๔๘,๐๐๐ | ๒๔๘,๐๐๐ | ๒๔๘,๐๐๐ | |
| ๔๐ | โรงเรียนอนุบาลเทศบาลนครวัดตก | คศ.๒ | ๑ | - | | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | |
| ๔๑ | ครู | คศ.๒ | ๕ | - | | ๕ | ๕ | - | - | - | - | - | จ้างจากเงินอุดหนุน |
| ๔๒ | ครู | คศ.๑ | ๒ | - | | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | จ้างจากเงินอุดหนุน |
| ๔๓ | ครูผู้ช่วย | - | ๓ | - | | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | จ้างจากเงินอุดหนุน |
| ๔๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป | - | ๑ | - | | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | จ้างจากเงินอุดหนุน |
| ๔๕ | ภารโรง | - | ๑ | - | | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | จ้างจากเงินอุดหนุน |

คำชี้แจง

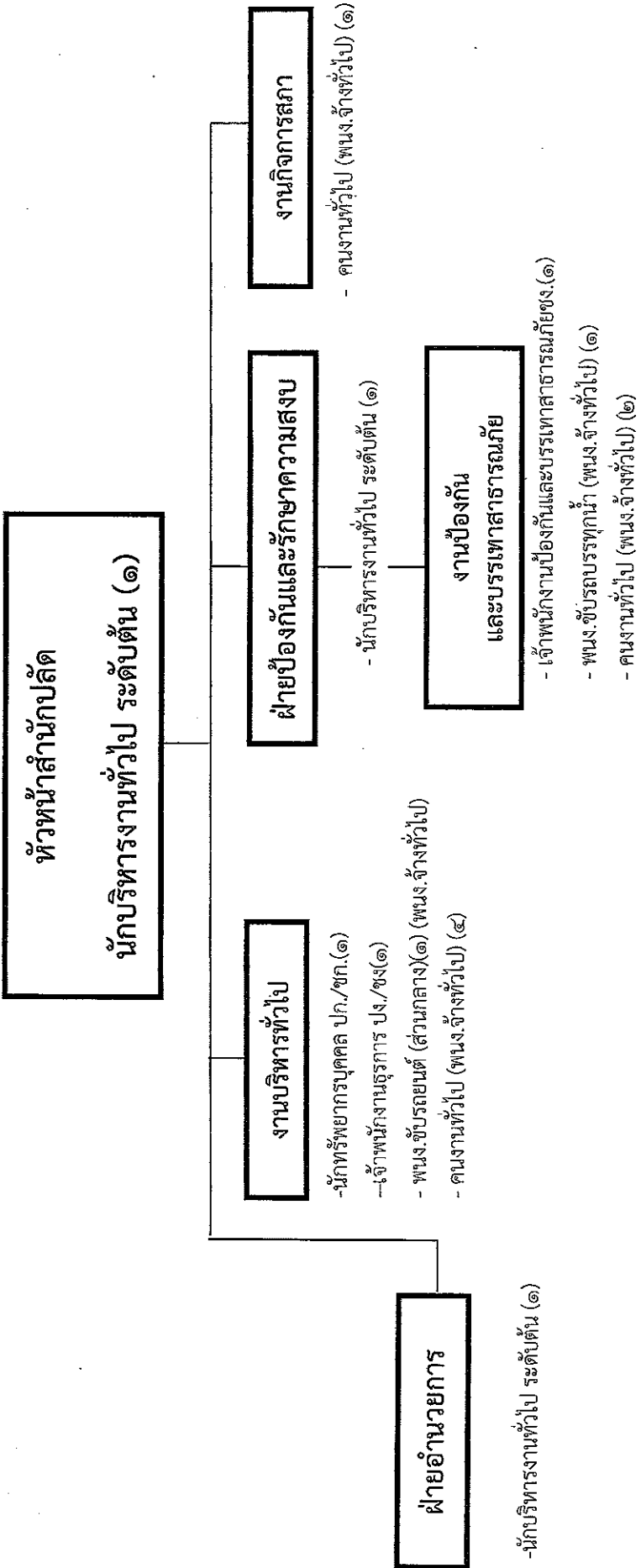
| ปีงบประมาณ | รายจ่ายประจำปี งบประมาณ | ค่าใช้จ่ายบุคลากร | ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๑๕ % | รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | ร้อยละ |
|------------|----------------------------|-------------------|--------------------------------------|----------------------------|--------|
| ๒๕๖๔ | ๖๘,๒๔๘,๔๖๓ | ๑๖,๒๑๒,๕๕๐ | ๒,๔๓๑,๘๘๑ | ๑๘,๖๔๔,๔๒๑ | ๒๗.๓๒ |
| ๒๕๖๕ | ๗๑,๖๖๒,๔๒๓ | ๑๖,๖๒๔,๖๒๐ | ๒,๔๙๓,๖๙๓ | ๑๙,๑๑๘,๓๑๓ | ๒๖.๖๘ |
| ๒๕๖๖ | ๗๕,๒๔๕,๖๒๑ | ๑๗,๐๓๘,๗๕๐ | ๒,๕๕๕,๘๑๑ | ๑๙,๕๙๔,๕๕๑ | ๒๖.๐๔ |

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลวัดธาตุ

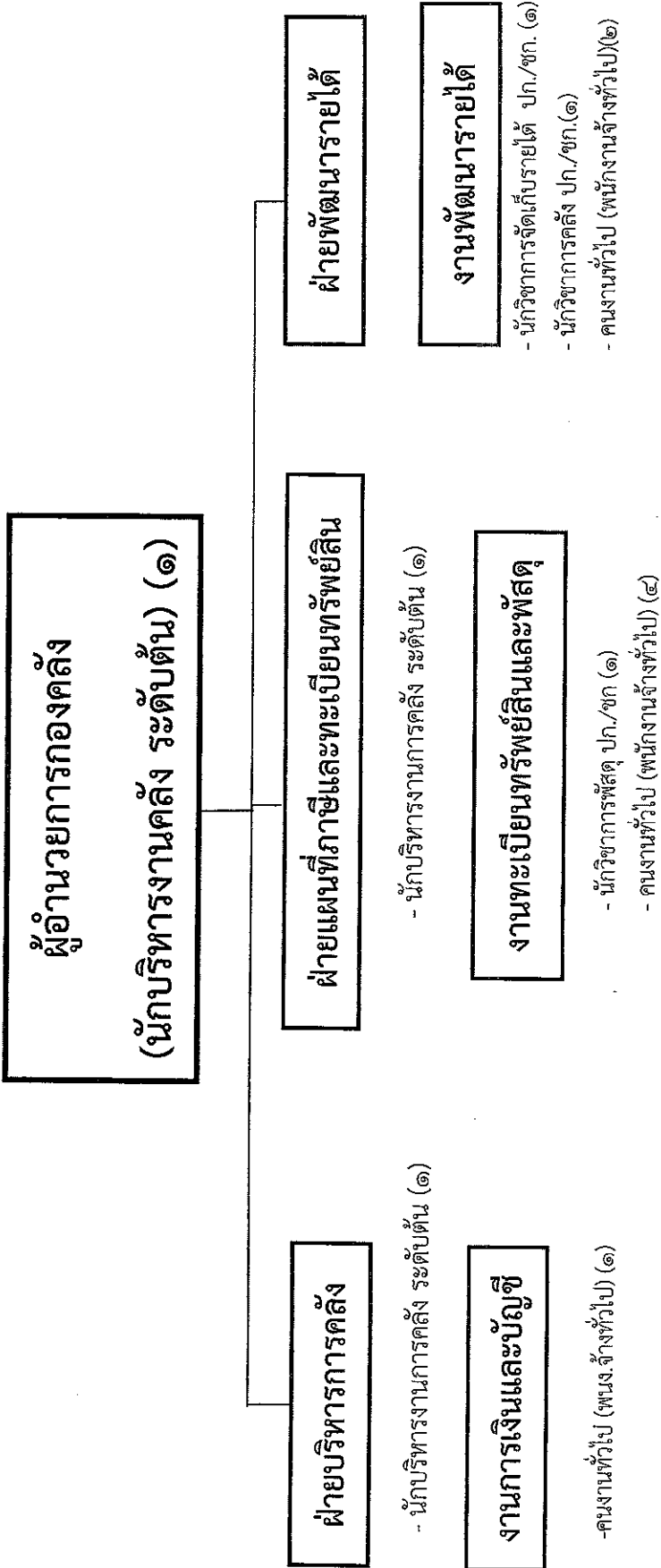


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลตำบลวัดธาตุ



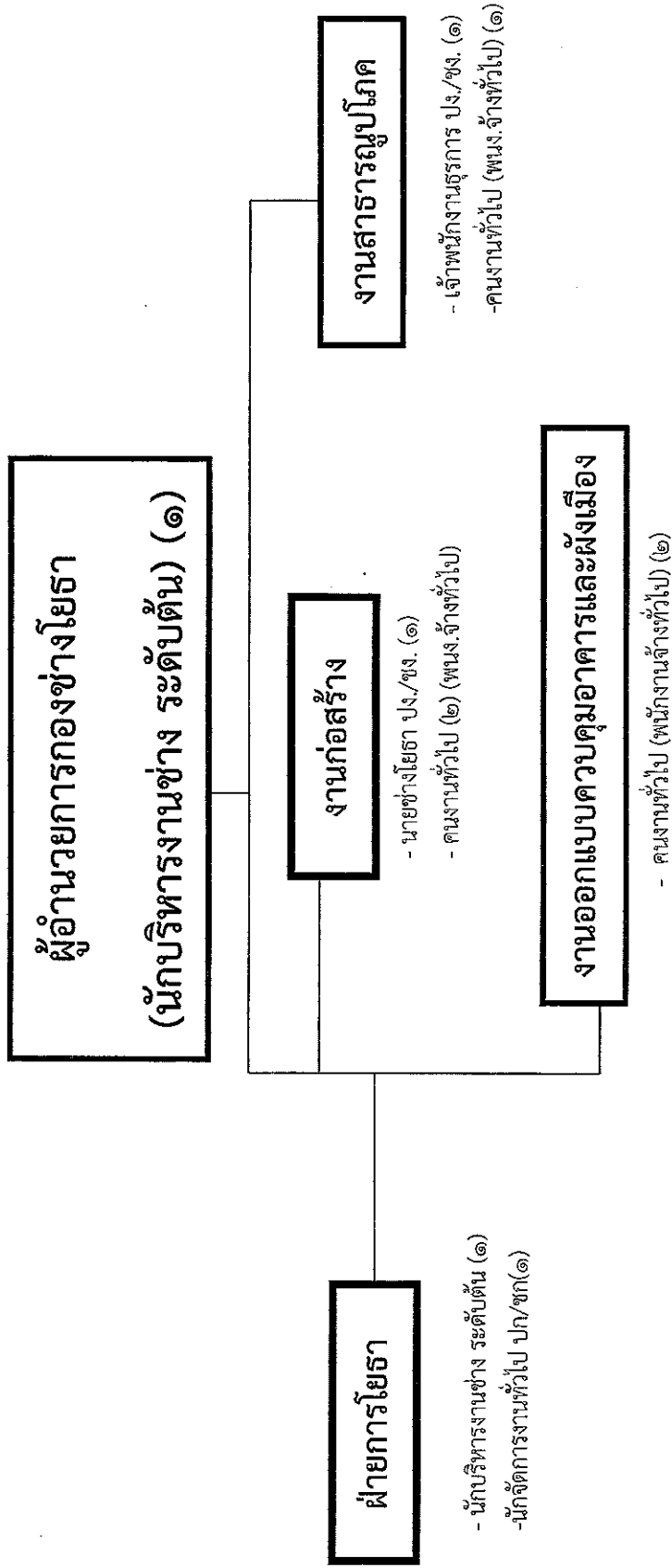
| ระดับ | บริหารท้องถิ่น | | | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | รวม | | |
|-------------------|----------------|------|-----|------------------|------|-----|----------|-----|------|---------|------|--------------|-----|-------------------|----------------|
| | สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | ชก.พิเศษ | ชก. | ป.ก. | อ.ส.ชง. | ป.ง. | ถูกจ้างประจำ | | พนง.จ้างตามภารกิจ | พนง.จ้างทั่วไป |
| ปัจจุบัน | - | ๑ | ๑ | - | - | ๓ | - | ๑ | - | - | ๑ | - | - | ๙ | ๑๗ |
| กรอบใหมภายใน ๓ ปี | - | ๑ | ๑ | - | - | ๓ | - | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๙ | ๑๗ |

โครงสร้างองค์กร



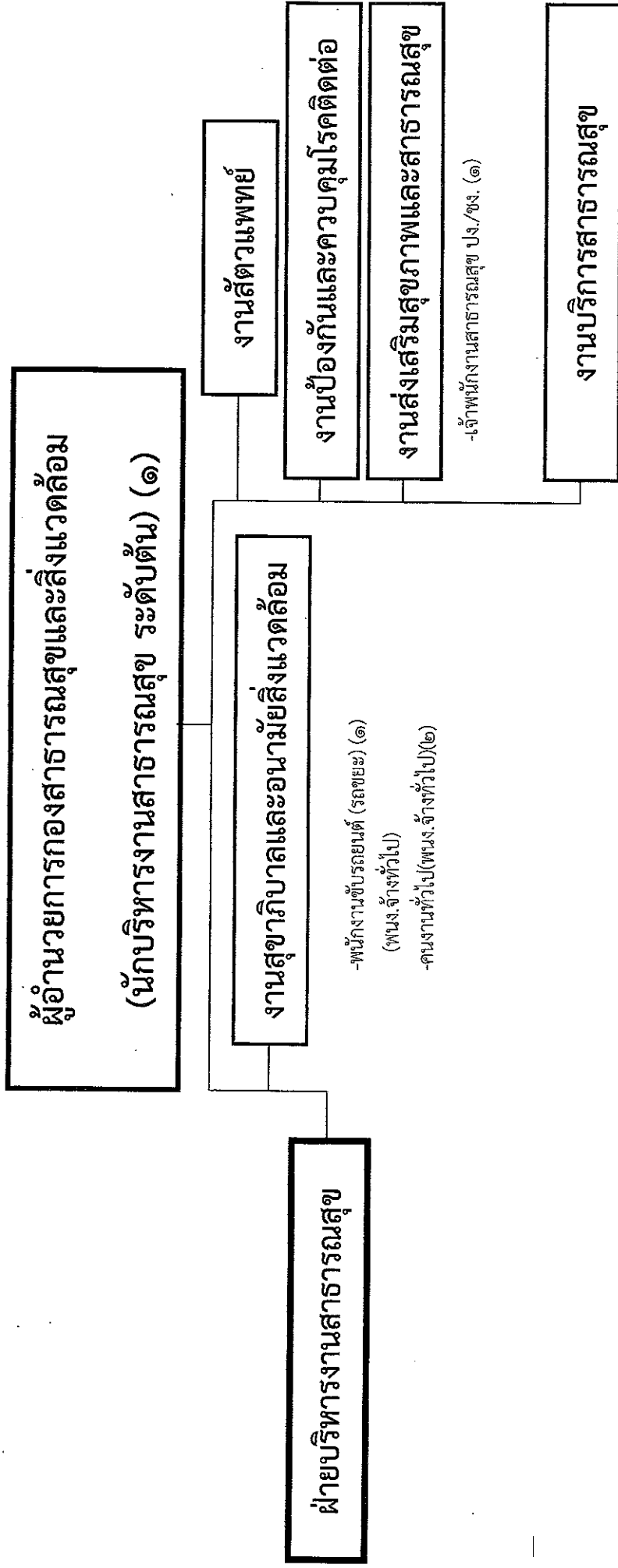
| ระดับ | บริหารท้องถิ่น | | | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | รวม | | | | |
|---------------------|----------------|------|-----|------------------|------|-----|---------|----------|-----|--------|--------|-----|-----|-----|---|----|
| | สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | ชย. | ชก.พิเศษ | ชก. | ปก. | อาวุโส | | ชง. | ปง. | | |
| ปัจจุบัน | - | - | - | - | - | ๓ | - | - | ๒ | ๑ | - | - | - | - | ๗ | ๑๓ |
| กรอบเป้าหมายใน ๓ ปี | - | - | - | - | - | ๓ | - | - | ๒ | ๑ | - | - | - | - | ๗ | ๑๓ |

โครงสร้างองค์กร



| ระดับ | บริหารท้องถิ่น | | | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนง.จ้างตามภารกิจ | พนง.จ้างทั่วไป | รวม | |
|-------------------|----------------|------|-----|------------------|------|-----|---------|----------|-----|--------|--------|-----|--------------|-------------------|----------------|-----|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชก.พิเศษ | ชก. | ปก. | อาวุโส | ชง. | | | | | ปง. |
| ปัจจุบัน | - | - | - | - | - | ๒ | - | - | - | - | - | ๑ | ๒ | - | - | ๕ | ๑๑ |
| กรอบใหนภายใน ๓ ปี | - | - | - | - | - | ๒ | - | - | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | - | - | ๕ | ๑๐ |

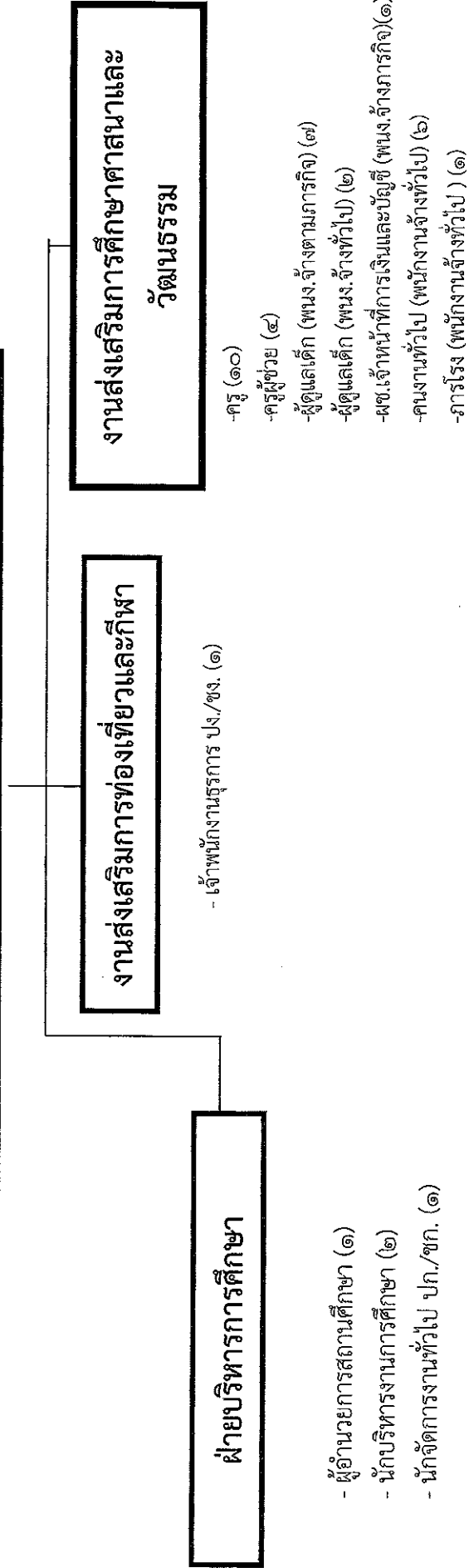
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



| ระดับ | บริหารท้องถิ่น | | | อำนาจท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | รวม | | | |
|--------------------|----------------|------|-----|---------------|------|-----|---------|----------|-----|--------|-------|-----|-----|---|---|
| | สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชก.พิเศษ | ชก. | ป.ก. | อ.ก.ส | | ชง. | | |
| จำนวน | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๕ |
| ปัจจุบัน | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๕ |
| กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๕ |

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)



ฝ่ายบริหารการศึกษา

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)
- นักบริหารงานการศึกษา (๒)
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)

งานส่งเสริมการท่อดึงเกี่ยวและกีฬา

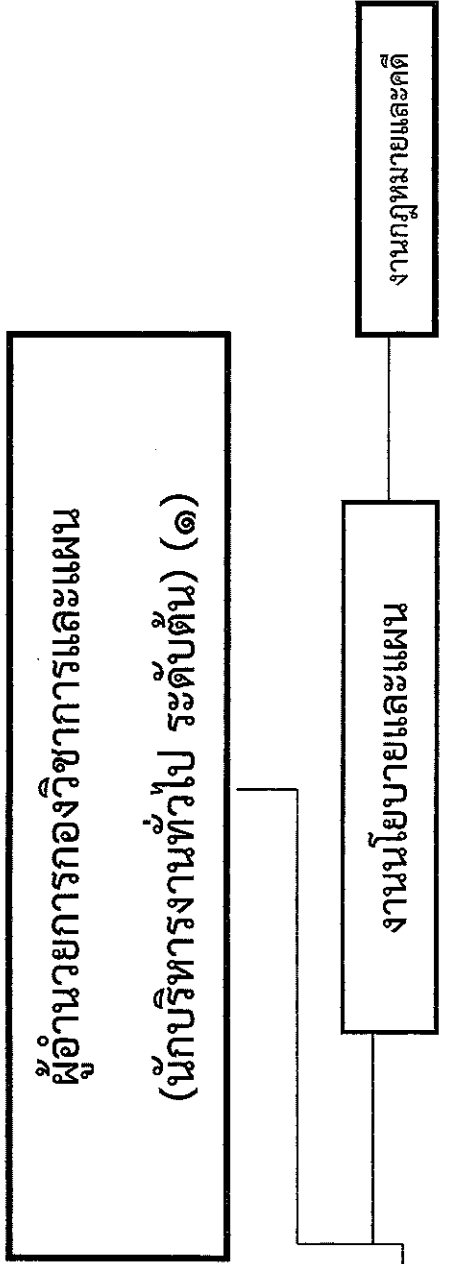
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- ครู (๑๐)
- ครูผู้ช่วย (๔)
- ผู้ดูแลเด็ก (พนง.จ้างตามภารกิจ) (๗)
- ผู้ดูแลเด็ก (พนง.จ้างทั่วไป) (๒)
- ผ.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (พนง.จ้างภารกิจ)(๑)
- คณงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (๒)
- การโรงง (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

| ระดับ | บริหารท้องถิ่น | | อำนาจการท้องถิ่น | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | รวม | | | | | | |
|--------------------|----------------|------|------------------|------|---------|-----|----------|--------|-------|-----|-----|-----|---|---|---|----|
| | สูง | กลาง | สูง | กลาง | ต้น | ชก. | ชก.พิเศษ | ชก. | อก.โส | | ชง. | ปง. | | | | |
| จำนวน | - | - | - | - | ๓ | ๒ | - | ๑๒ | - | - | ๑ | - | ๘ | ๘ | ๙ | ๓๕ |
| ปัจจุบัน | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - |
| กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | ๓๖ |

โครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน



- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

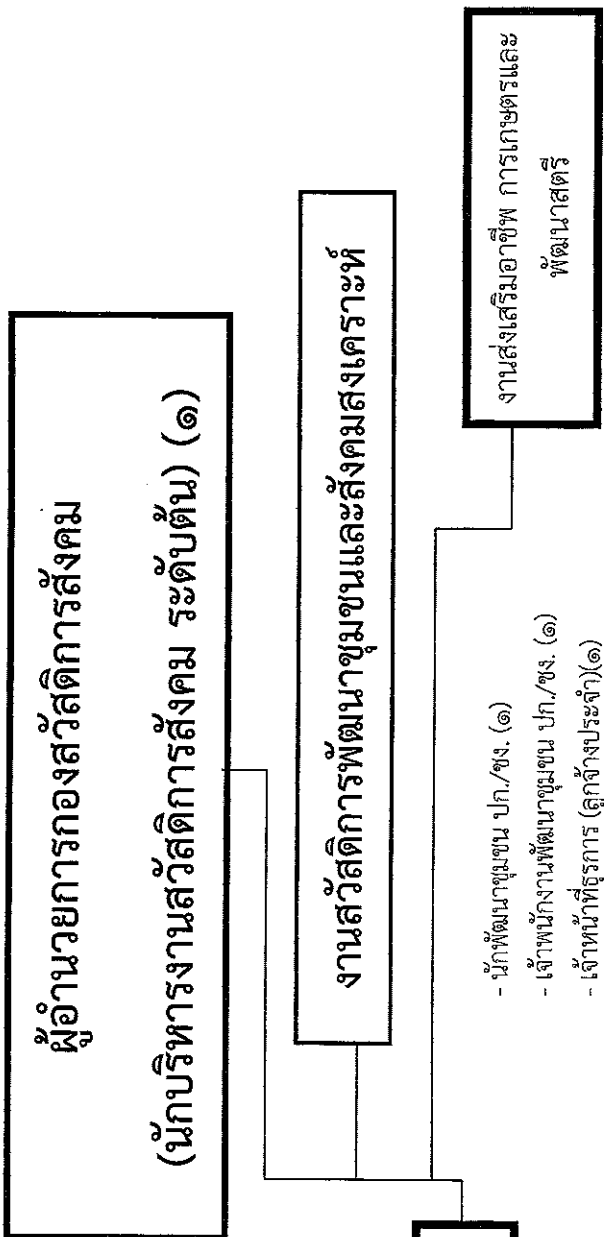
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)

- คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

- นิติกร ปก./ชง. (๑)

| ระดับ | บริหารท้องถิ่น | | | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ถูกจ้างประจำ | พจน.จ้างตามภารกิจ | พจน.จ้างทั่วไป | รวม | |
|-------------------|----------------|------|-----|------------------|------|-----|---------|----------|-----|--------|--------|--------------|-------------------|----------------|-----|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชก.พิเศษ | ชก. | ปก. | อารุโส | | | | | ชง. |
| จำนวน | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ปัจจุบัน | - | - | - | - | - | ๒ | - | - | - | ๒ | - | - | - | - | - | ๕ |
| กรอบแผนภายใน ๓ ปี | - | - | - | - | - | ๒ | - | - | - | ๒ | - | - | - | - | - | ๕ |

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (๑)

- พนักงานสุบนำ (ลูกจ้างประจำ) (๑)

| ระดับ จำนวน | บริหารท้องถิ่น | | อำนาจการท้องถิ่น | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ถูกจ้าง ประจำ | พจน.จ้าง ตามภารกิจ | พจน.จ้าง ทั่วไป | รวม | | | | |
|--------------------|----------------|------|------------------|------|---------|-----|-----|----------|-----|------------------|-----------------------|--------------------|-----|-----|-------|-----|-----|
| | สูง | กลาง | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชก. | ชก.พิเศษ | ชก. | | | | | ชก. | อก.โส | ชง. | ปง. |
| ปัจจุบัน | - | - | - | - | ๒ | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๑ | ๒ | - | - | ๖ |
| กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี | - | - | - | - | ๒ | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๑ | ๒ | - | - | ๖ |

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัดเทศบาล

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราว่างเดิม | | กรอบอัตราว่างใหม่ | | กรอบอัตราว่างใหม่ | | | | เงินเดือน | | หมายเหตุ |
|----------|---|---------|-------------------|--|-------------------|------------------|--|-----------|----------------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ชื่อตำแหน่งในสายงาน (ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน) | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ | เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | เจ้าอากาศเอกสุชาติ หิสังพันธ์ (รัฐปศุศาสตร์มหาบัณฑิต) | ป.โท | ๖๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๖๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐x๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒) | ๖๘๗,๖๐๐ | |
| ๒ | นายคชาชาญ สีสันต์ (รัฐปศุศาสตร์มหาบัณฑิต) | ป.โท | ๖๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๖๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๔๒๙,๒๕๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒) | ๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๗๑,๒๕๐ | |
| ๓ | นางสาวนิตยา รัตนมงคล (รัฐปศุศาสตร์มหาบัณฑิต) | ป.โท | ๖๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าฝ่ายปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๖๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าฝ่ายปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๖๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒) | ๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๑๔,๖๕๐ | |
| ๔ | นางนิรมัย สุวรรณรัตน์ (รัฐปศุศาสตร์มหาบัณฑิต) | ป.โท | ๖๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๖๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๖๙,๔๕๐ (๓๐,๗๕๐x๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒) | - | ๓๘๗,๔๕๐ | |
| ๕ | - | - | ๖๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความปลอดภัย (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๖๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความปลอดภัย (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒) | - | ๓๕๑,๖๐๐ | ว่างเดิม |
| ๖ | - | - | - | - | - | ๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ป.ก./ช.ก. | - | - | - | - | (กำหนดเพิ่ม) |
| ๗ | - | - | ๖๙-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง./ช.ง. | ๖๙-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง./ช.ง. | ๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม) | |
| ๘ | นายธงชัย พรหมสุข (วิทยาศาสตร์บัณฑิต) | ป.ตรี | ๖๙-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ช.ง. | ๖๙-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ช.ง. | ๒๕๔,๒๕๐ (๒๑,๑๙๐x๑๒) | - | - | ๒๕๔,๒๕๐ | |

๒,๙๕๔,๗๕๐

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราเก่าเดิม | | กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่ | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ | | |
|----------|--------------------------|---------|-------------------|---------------------------------|-----------------------|-------------------|---------------------------------|-------|--------------------|----------|-------------------|------------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่งใหม่ | ตำแหน่งใหม่ | ระดับ | เงินเดือน | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเฉลี่ยคืนฯ เงินค่าตอบแทน |
| ๙ | นางบุญตัน ออมาสิงห์ | ม.๓ | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ไม่มีบัญชี | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๑๐ | นายวีระพงษ์ ชัยอนามาศย์ | ป.๖ | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ไม่มีบัญชี | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๑๑ | นางสาววิภาณี พิมพ์ิตร | ป.๖ช. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ไม่มีบัญชี | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๑๒ | นางสาวอัญชิสา สุนทรชัย | ป.๖ช. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ไม่มีบัญชี | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๑๓ | นายสาคร ดิถิตกุล | ป.๖ช. | - | พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง) | - | ไม่มีบัญชี | พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๑๔ | นายวัชร นุสิตา | ป.๖ช. | - | พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุก) | - | ไม่มีบัญชี | พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุก) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๑๕ | นายศุภชัย วงหาริมาศย์ | ป.๖ | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ไม่มีบัญชี | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๑๖ | นายสุรินทร์ วงษ์ทวีมาศย์ | ป.๖ | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ไม่มีบัญชี | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๑๗ | นายวีรพล สุนทรชัย | ม.๓ | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ไม่มีบัญชี | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | | กรอบอัตราเก่าใหม่ | | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน | หมายเหตุ |
|----------|-----------------------------------|---|-------------------|--|-------|------------------|--|-------|-------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|---------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | | | | | |
| ๑ | นางสาวพีรภาพ อ้นหนองกง กองคลัง | ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) | ๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ต้น | ๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ต้น | ๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๔๔,๗๒๐ | | |
| ๒ | นางสาวประภาพร พรหมโคตร | ป.โท บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) | ๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๐,๗๕๐ (๓๐,๗๕๐x๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๘,๗๕๐ | | |
| ๓ | - | - | ๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายแผนทีภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายแผนทีภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๑๑,๖๐๐ (ข้างเดิม) | | |
| ๔ | นางสาวณัฐดา แก้วเมือง | ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) | ๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | ปก. | ๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | ปก. | ๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐x๑๒) | - | - | ๓๑๒,๙๖๐ | | |
| ๕ | นางสาวภาดาดี พงษ์กลาง | ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) | ๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒) | - | - | ๓๓๖,๓๖๐ | | |
| ๖ | นายกิ่งวไลไพ โดชนะนทร์ | ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชก. | ๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชก. | ๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒) | - | - | ๓๒๘,๗๖๐ | | |
| ๗ | นางกัญญา นิชะนุษ | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ | | |
| ๘ | นางสาววัชรภรณ์ พรหมโคตร | ปวช. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ | | |
| ๙ | นายพิชัย พิลาวัลย์ | ปวช. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ | | |
| ๑๐ | นางสาวกัญชนุช ตันนารัตน์ | ปวช. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ | | |

เทศบาลตำบลสวีต้าว อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินที่เพิ่มขึ้น เงินค่าตอบแทน | หมายเหตุ |
|----------|---------------------------|---------|-------------------|------------------------------------|-------|---------------|------------------------------------|-----------------------|-----------|----------------------|-----------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | | | |
| ๑๑ | นายปรัชญา พรรณสุข | ปวส. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ | |
| ๑๒ | นางสาวฐิตินันท์ ชัยอนาคย์ | ป.ตรี | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ | |
| ๑๓ | นางสาวจุฑามาศ ไบธรรม | ปวช. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ | |

๒,๗๒๔,๑๙๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราใหม่

เทศบาลตำบลวัดธาตุ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

| ลำดับ ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|--------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------|--|-------|--------------------|--|----------|------------------------|----------------------|---------------------------------|--------------|
| | | | เลขที่ ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | นางศุภากร ศรีชัยภูมิ กองช่าง | ป.ตรี (วิทยาสตราบัณฑิต) | ๖๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๖๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๒๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒) | - | ๔๐๔,๖๔๐ |
| ๒ | นายดุสิต คนยัง | ป.ตรี (อุตสาหกรรมก่อสร้าง) | ๖๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๖๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒) | - | ๓๗๔,๑๖๐ |
| ๓ | | | | | | ๖๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒ | นักจัดการงานทั่วไป | ป.ก.ช.ก. | | | | (กำหนดเพิ่ม) |
| ๔ | นายปัญญา สุนทร | ป.ตรี | ๖๙-๒-๐๕-๔๗๑๐-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ช.ง. | ๖๙-๒-๐๕-๔๗๑๐-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ช.ง. | ๒๓๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒) | - | - | ๒๗๕,๐๔๐ |
| ๕ | นางพิบูล วรรณรัตน์ | ป.ตรี | ๖๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง. | ๖๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง. | ๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐x๑๒) | - | - | ๑๘๑,๖๘๐ |
| ๖ | นายเอกศักดิ์ บรรณารักษ์ | ป.ว.ส. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๗ | นายบุญจันทร์ มะโสพงษ์ | ป.ว.ช. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๘ | นายวีรวัฒน์ สุนทรชัย | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๙ | นางสาวธลภรณ์ วรรณพัฒน์ | ป.ว.ช. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๑๐ | | | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |

๑,๘๓๕,๕๒๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกองอำนวยการใหม่
เทศบาลตำบลสวัสดิธาตุ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราว่างเดิม | | กรอบอัตราว่างใหม่ | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ | | |
|----------|----------------------------|---------------------------------|-------------------|---|-------------------|------------------|---|-------|-------------------------------|----------------------|----------------------|---------------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน |
| ๑ | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | - | ๖๙-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓ | ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๖๙-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓ | ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๔๒,๐๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๓๕,๖๐๐ (ฐานเดิม) |
| ๒ | นายเชษฐาญ อุทัย | ป.ตรี (สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต) | ๖๙-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓ | เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข | ขง. | ๖๙-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓ | เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข | ขง. | ๒๕๙,๕๕๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒) | - | - | ๒๕๙,๕๕๐ |
| ๓ | - | - | - | พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ) (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ) (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ ว่างเดิม |
| ๔ | นายสมศักดิ์ ตันนารัตน์ | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |
| ๕ | นางสาววิศา แซ่ม้อย | ปวช. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๑๒๐,๐๐๐ |

๑,๐๕๕,๐๕๐

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | คุณสมบัติ | กรอชอัคราเก่าเดิม | | | กรอชอัคราใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|----------|-------------------------------|---------------------------|-------------------|--|-------|------------------|--|-------|----------------------------|-------------------|------------------------------|--------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | กองการศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย | ป.โท (บริหารการศึกษา) | ๖๙-๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๖๙-๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๓๒,๕๖๐ (๓๓,๘๘๐x๑๒) | ๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๒๕,๕๖๐ |
| ๒ | ๖ | - | ๖๙-๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๖๙-๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๕๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม) |
| ๓ | ๗ | - | ๖๙-๖-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ป/ท. | ๖๙-๖-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ป/ท. | ๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒) | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๔ | นางสาวนิรมล สุทธิ | ป.ตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต) | ๖๙-๖-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง. | ๖๙-๖-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง. | ๓๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒) | - | - | ๓๙๙,๘๐๐ |
| ๕ | พนักงานจ้าง | ปวช. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๓๒๐,๐๐๐ |
| ๖ | นางสาวกัญญาธิญา ภูมิธา | ป.ส. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๓๒๐,๐๐๐ |
| ๗ | นางพิมพ์นิตดา สุระคายน | ป.ส. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๓๒๐,๐๐๐ |
| ๘ | นางสาวอศิญา ศิริเพชร | ป.ส. (การบัญชี) | ๖๙-๖-๐๘-๕๐๐๑-๐๐๑ | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๓๒๐,๐๐๐ |
| ๙ | นางสาวสุจิตรา ศิริเพชร | ป.ส. (การบัญชี) | ๖๙-๖-๐๘-๕๐๐๑-๐๐๑ | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๓๒๐,๐๐๐ |
| ๑๐ | นางสาวสุจิตรา ศิริเพชร | ป.ส. (การบัญชี) | ๖๙-๖-๐๘-๕๐๐๑-๐๐๑ | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | ๓๒๐,๐๐๐ |

๒,๑๑๑,๒๘๐

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|----------|--|-------------------------------|-------------------|---|-------|----------------------|---|-------|-----------|------------------|----------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑๑ | โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลวัดธาตุ นางสาวจิชาดา กิตติตระกูล | ป.โท (บริการการศึกษา) | ๓๓๐๙๕-๑ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | คศ.๒ | ๖๙-๒-๐๙-๑-๑-๓๓๐๙๕ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | คศ.๒ | - | - | - | |
| ๑๒ | นางเบญจลักษณ์ มงคลสวัสดิ์ | ป.โท (บริการการศึกษา) | ๓๓๐๙๕-๒ | ครู | คศ.๒ | ๖๙-๒-๐๙-๑-๒-๓๓๐๙๕ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | |
| ๑๓ | นางสาวกัญญาพัชร วงศ์เข็ม | ป.ตรี (ศาสตราจารย์พิเศษ) | ๓๓๐๙๖-๒ | ครู | คศ.๒ | ๖๙-๒-๐๙-๑-๒-๓๓๐๙๖ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | |
| ๑๔ | นางสาวชัญญาบุษ ธรรมโคตร | ป.โท (บริการการศึกษา) | ๓๓๐๙๗-๒ | ครู | คศ.๒ | ๖๙-๒-๐๙-๑-๒-๓๓๐๙๗ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | |
| ๑๕ | นางสาวสุวิมล วัฒนศิริ | - | ๓๓๐๙๘-๒ | ครู | คศ.๑ | ๖๙-๒-๐๙-๑-๒-๓๓๐๙๘ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ๑๖ | นางสาวนิลมาศ วิสัยพุม | ป.โท (บริการการศึกษา) | ๓๓๐๙๙-๒ | ครู | คศ.๒ | ๖๙-๒-๐๙-๑-๒-๓๓๐๙๙ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | |
| ๑๗ | นางสาวสุวิภา นนธิ์ | ป.โท (บริการการศึกษา) | ๓๓๑๐๐-๒ | ครู | คศ.๒ | ๖๙-๒-๐๙-๑-๒-๓๓๑๐๐ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | |
| ๑๘ | - | - | ๓๓๑๐๑-๒ | ครูผู้ช่วย | - | ๖๙-๒-๐๙-๑-๒-๓๓๑๐๑ | ครูผู้ช่วย | - | - | - | - | ว่างเดิม |
| ๑๙ | นางนันทิมาศ วงศ์รัตน์ | ป.ตรี (การศึกษาระดับมัธยม) | ๓๓๑๐๒-๒ | ครู | คศ.๑ | ๖๙-๒-๐๙-๑-๒-๓๓๑๐๒ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | |
| ๒๐ | - | - | ๖๙-๒-๐๙-๑-๒-๓๓๑๐๖ | ครูผู้ช่วย | - | ๖๙-๒-๐๙-๑-๒-๓๓๑๐๖ | ครูผู้ช่วย | - | - | - | - | ว่างเดิม |
| ๒๑ | - | - | - | - | - | - | ครูผู้ช่วย | - | - | - | - | ว่างเดิม |
| ๒๒ | พนักงานจ้างโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลวัดธาตุ นางสาวณิชา ขุนธา | ป.ตรี | ๒๖๐๙๕ | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | ๒๖๐๙๕ | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | - | - | |
| ๒๓ | นายสุรชัย ม่วงมิตร | ป.๖ | ๒๑๖๕๔ | ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๒๑๖๕๔ | ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | - | - | |

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | ครอบครัวกำลังเดิม | | | | ครอบครัวกำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | หมายเหตุ |
|-------------------------------------|---|-------------------------|-------------------|------------------------------------|-------|---------------|------------------------------------|-------|-----------|------------------|------------|---|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินอื่น ๆ | | |
| 24 | นายสัมพันธ์ นามเด็กเล็กวิเศษวิสัยนางนางสาววิณี ไกรษรราช | ป.โท (บริหารการศึกษา) | ๔๓-๒๐๐-๖๗ | ครู | คศ.๒ | ๖๒๐๘๒๒๒๒๓๒๐ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | - | - |
| 25 | นางนภาพลา ภาสเสลา | ป.ตรี ครูคณิตศาสตร์ | ๔๓-๒-๐๒๒๗ | ครู | คศ.๑ | ๖๒๐๘๒๒๒๒๓๒๒ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | - | - |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ไม่เกษียณ) | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | นางรพีพร มงคลสวัสดิ์ | ม.๖ | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | - | - | - | - |
| 27 | นางสุปราณี สีลื้อ | ม.๖ | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | - | - | - | - |
| 28 | ผู้ดูแลเด็ก | ผู้ดูแลเด็ก | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | - | - | - | - |
| 29 | นางอึ้งสุรีย์ ยาทองชัย | ป.โท | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | - | - | - | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | นางสาววิมลทิพย์ นามเด็กเล็กวิเศษวิสัย | ม.๖ | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | - | - | - | - |
| 31 | นางดวงใจ มงคลสวัสดิ์ | ป.โท (บริหารการศึกษา) | ๔๓-๒๐๐-๖๘ | ครู | คศ.๒ | ๖๒๐๘๒๒๒๒๓๒๑๙ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | - | - |
| 32 | นางดวงจันทร์ ตาดอ้าโพ | ป.โท (บริหารการศึกษา) | ๔๓-๒-๐๑๓๓ | ครู | คศ.๒ | ๖๒๐๘๒๒๒๒๓๒๑๑ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | - | - |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ไม่เกษียณ) | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | นางสาววรรณนา นามทอง | ป.ส. ๓๖ | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | - | - | - | - |
| 34 | นางสาวอรดา แก้วเมือง | ป.ส. ๔๗ | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | - | - | - | - |
| 35 | นางสาวบุษยา ศินาพิท | ป.ตรี (บริหารการศึกษาร) | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | - | - | - | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | |
| 36 | นางสาววิมลทิพย์ โตชนะนที | ม.๖ | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | - | - | - | - |

26

27

28

29

บัญชีแสดงการจัดการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
เทศบาลตำบลลำดวน อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|----------|---------------------------|-----------------------------------|--------------------|---|-------|--------------------|---|-------|---------------------|-------------------|----------------|--------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | กองวิชาการและแผนงาน | - | ๖๙-๖-๐๗-๒๐๑๗-๐๐๒ | ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๖๙-๖-๐๗-๒๐๑๗-๐๐๒ | ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๘๓,๖๐๐ | ๕๒,๐๐๐ (๓๕๐,๐๐๐) | - | ๔๓๕,๖๐๐ |
| | | | | | | | | | (ค่ากลางเงินเดือน) | | | |
| ๒ | นางสาวนิรมล คงหิน | ป.โท (รัฐศาสตรบัณฑิตมหาบัณฑิต) | ๖๙-๖-๐๗-๒๐๑๗-๐๐๔ | หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๖๙-๖-๐๗-๒๐๑๗-๐๐๔ | หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๘๓,๖๐๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒) | - | - | ๓๘๓,๖๐๐ (ว่างเต็ม) |
| ๓ | นางสาวกนิษฐา โพธิ์เวียงคำ | ป.ตรี (คอมพิวเตอร์ศึกษา) | ๖๙-๖-๐๗-๒๐๑๗-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ป.ก. | ๖๙-๖-๐๗-๒๐๑๗-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ป.ก. | ๓๐๓,๖๘๐ (๒๕,๒๗๐x๑๒) | - | - | ๓๐๓,๖๘๐ |
| ๔ | นายวัชร กุลสน | ป.ญาดุษฎี | ๖๙-๖-๐๗-๒๐๑๗-๐๐๑ | นักบริหารงาน | ป.ก. | ๖๙-๖-๐๗-๒๐๑๗-๐๐๑ | นักบริหารงาน | ป.ก. | ๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒) | - | - | ๒๕๓,๖๘๐ |
| ๕ | นางสาวสวิตรี แก้วเจริญ | ป.ช. ๒,๖ | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | ๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒๐,๐๐๐ |

๑,๕๕๒,๐๘๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราใหม่
เทศบาลตำบลรัตนชาติ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราที่ว่างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|----------|--|---------|-------------------|--|-----------|----------------------|--|-----------|-------------------------------|-----------------------|----------------|-----------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | นางอรุณศรี พรหมสุข (รัฐปศุสัตว์ชำนาญการพิเศษ) | ป.โท | ๖๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๖๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๓๒๙,๕๘๐ (๓๐,๙๕๐x๑๒) | ๕๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐x๑๒) | - | ๕๑๑,๕๘๐ |
| ๒ | | ป.ตรี | ๖๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๖๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๓๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒) | - | ๕๑๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม) |
| ๓ | จำอาภรณ์ วัฒนศิริ รัฐศาสตร์บัณฑิต | ป.ตรี | ๖๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓ | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | ๖๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓ | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | ๓๒๓,๐๕๐ (๒๖,๙๒๐x๑๒) | - | - | ๓๒๓,๐๕๐ |
| ๔ | | ป.วส. | ๖๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ป.ง./ข.ง. | ๖๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ป.ง./ข.ง. | ๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม) |
| ๕ | นางศิริรัตน์ ตันนารัตน์ บริหารธุรกิจ | ป.วส. | - | เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) | - | - | เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) | - | ๒๕๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒) | - | - | ๒๕๔,๓๒๐ |
| ๖ | นายสุรชัย ศรีเจริญ ศิริเจริญ | ม.๓ | - | พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ) | - | - | พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ) | - | - | - | - | - |

๑,๖๘๘,๓๕๐

๑๖๗
๓๖

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลวัดธาตุ

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนิตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลวัดธาตุ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในที่สุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลวัดธาตุ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการประทำผิดทางวินัย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลวัดธาตุ (ด้านการพัฒนาบุคคลกร) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

| ลำดับ | วันที่ | เรื่อง/หลักสูตร/หัวข้อ | หน่วยงานที่จัด | สถานที่ |
|-------|------------------|--|--|--|
| ๑ | ๔-มี.ค.-๖๔ | ซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย | ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจังหวัด |
| ๒ | ๙-มี.ค.-๖๔ | ซักซ้อมเตรียมการติดตามการศึกษาของ ศพด.ตามมาตรฐานเด็ก ปฐมวัยแห่งชาติ | สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองหนองคาย | เทศบาลตำบลกวนวัน |
| ๓ | ๑๔-๑๗ มี.ค. ๒๕๖๔ | โครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงาน ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ตามมาตรฐานการบันทึกบัญชีภาครัฐและ นโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔ | กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น | โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร |

ผู้เข้าอบรม

นางสาวนิตยา รัตนมงคล

นางรัศมีกุล แสงคำเลิศ ณ หนองคาย

นางสาวณัฐธิดา แก้วเมือง

นางสาวยุวภา เตनावงศ์