

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม
อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความในข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.อุบลราชธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

เพื่อให้การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมเป็นไปตามความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.อุบลราชธานี) เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายก้องสกล แก้วกัญญา)
นายกเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม
อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

๑. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอนาคต

๒. เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

๓. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมสามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เล่มนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ตั้งไว้ต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สิงหาคม ๒๕๖๖



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม	๓๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล	๔๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ	๔๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๘๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๘๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๘๙



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครู ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

๒.๕ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลบ้านด่านโขงเจียม เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้



ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่น ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ



กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันมีพนักงานเทศบาลสูงอายุ ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม มีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในงานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรกำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง



(Effective Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

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

๑.ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจาก แนวตั้งสู่ แนวนราบมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า



(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทนทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัย อย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล



- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

กรอบแนวคิดและหลักการ

ภายใต้ความท้าทายของการพัฒนาประเทศที่ต้องเผชิญในระยะต่อไปทั้งในเรื่อง การเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคดิจิทัล ความร่วมมือในการลดก๊าซเรือนกระจกในระดับนานาชาติ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เป็นสังคมสูงวัย ความขัดแย้งระหว่างประเทศ ความเสี่ยงต่อความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน โรคอุบัติใหม่ และภัยโรคระบาด

หลักการ

ท่ามกลางสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูงดังกล่าว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดทิศทาง การพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือ การ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

จากวิสัยทัศน์ เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือการ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” มีเป้าหมายหลัก ๕ ประการ คือ

๑. การปรับโครงสร้างสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม เพื่อยกระดับรายได้ประชาชาติต่อหัวเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาทต่อปี
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ให้ดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) อยู่ในระดับสูง
๓. มุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความแตกต่างของความเป็นอยู่ระหว่างกลุ่มประชากรต่ำกว่า ๕ เท่า
๔. เปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน โดยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ไม่น้อยกว่า ๒๐% เมื่อเทียบกับปริมาณปกติที่คาดว่าจะเกิดขึ้น
๕. สร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงเพิ่มขึ้น ทั้งในเรื่อง โรคระบาด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความก้าวหน้าทางดิจิทัล และประสิทธิภาพภาครัฐ

ทั้งนี้ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดจุดหมายการพัฒนาไว้จำนวน ๑๓ หมุดหมายเพื่อเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อน มีเป้าหมายและทิศทางที่ช่วยในการสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ ที่ครอบคลุม ๔ มิติการพัฒนา ได้แก่

13 หมายเหตุ เพื่อพลิกโฉมประเทศ

ศูนย์กลางดิจิทัลและ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ:

แบ่งตาม 4 มิติการพัฒนา



๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมายเหตุที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง มุ่งเน้น ใช้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

หมายเหตุที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน โดยลดการท่องเที่ยวที่เน้นปริมาณ สร้างการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์

หมายเหตุที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก โดยสร้างความพร้อมให้ผู้ประกอบการไทย ส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ และเตรียมโครงสร้างพื้นฐานรองรับการใช้งานยานยนต์ไฟฟ้า

หมายเหตุที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง มุ่งเน้นยกระดับบริการทางการแพทย์ และสุขภาพ ด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยีขั้นสูง และอัตลักษณ์ไทย

หมายเหตุที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุน และยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค โดยพัฒนาความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนกับต่างประเทศปรับปรุงระบบคมนาคมและ โลจิสติกส์ ให้เชื่อมโยงแบบไร้รอยต่อ

หมายเหตุที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน มุ่งเน้นผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภาคส่วน ต่อยอดอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมายเหตุที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ โดยสนับสนุนให้ SMEs เข้าถึง เทคโนโลยีและแหล่งเงินทุนที่เหมาะสม สร้างการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่าง SMEs กับรายใหญ่



หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืนโดยการกระจายความเจริญไปสู่ระดับพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม โดยการสนับสนุนครัวเรือนยากจนให้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพ ตลอดจนสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมและครอบคลุมคนทุกกลุ่ม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ ให้ความสำคัญกับการนำขยะและของเสียมาหมุนเวียนใช้ประโยชน์ รวมถึงเพิ่มการใช้พลังงานสะอาดเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยมุ่งเน้นปรับการใช้ที่ดินให้เหมาะสม จัดทำระบบจัดการน้ำที่สอดคล้องกับภูมิประเทศและภูมิอากาศ พัฒนาการแจ้งเตือนภัยให้แม่นยำและทันเวลา

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยเพิ่มกำลังคนคุณภาพรองรับภาคการผลิตเป้าหมาย และพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของภาครัฐให้เป็นดิจิทัล และปรับโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ โดยที่รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกရာช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาดน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติ ได้ทุกรูปแบบ และทุก



ระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลัก ธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่นๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราทำทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้ง การส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้น ของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและหาประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และ สังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่าง



บูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม ในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะ เป็น ทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ ในการกำกับ หรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการ ทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัว ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการ ทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้ง มีลักษณะ เปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการ ของ ประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความ ซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบ อย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหาร ที่มี ประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยการความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๗

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ทันสมัย เกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง เศรษฐกิจชีวภาพ ศูนย์กลางการค้าการลงทุน เมือง ท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล”

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

- ๑) มูลค่าการเพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตรของจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๒ ต่อปี
- ๒) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒ ต่อปี
- ๓) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ทางการท่องเที่ยว ร้อยละ ๒ ต่อปี

ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

๑. การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัย

แผนงาน

- ๑) การขับเคลื่อนให้จังหวัดอุบลราชธานีเป็นศูนย์กลางสุขภาพ (Medical Hub) เป็น ศูนย์กลางการ รักษาผู้ป่วยที่เด่นชัดและโดดเด่น เฉพาะด้าน
- ๒) การพัฒนาเป็นเมืองสุขภาวะดี มีความพร้อมในการตอบสนองทุกความต้องการของผู้ อยู่อาศัยในทุกด้าน และมีสิ่งอำนวยความสะดวก
- ๓) การพัฒนาระบบความปลอดภัย โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขภาค



เทียบ

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการ เข้าถึงบริการทางการศึกษาตลอด ชีวิตอย่างเท่า

๕) การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

๖) การพัฒนาพลังงานทดแทนและ พลังงานสะอาด

๗) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

โครงการสำคัญ

๑) โครงการรักษาความมั่นคงของชาติ และความปลอดภัยของประชาชน

๒) โครงการเพิ่มศักยภาพการ ขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ Smart City

อุบลราชธานี

๓) โครงการพัฒนาเมืองสุขภาวะที่ดี การศึกษาเท่าเทียมสู่การเป็นเมือง อัจฉริยะ

๔) โครงการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และ พัฒนาคุณภาพชีวิต และการศึกษา อย่างเท่าเทียม

๒. การส่งเสริมเกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง

แผนงาน

๑) ส่งเสริมการผลิตการแปรรูป และบริหารจัดการสินค้าเกษตรมูลค่าสูงสู่สากล

๒) ส่งเสริมพัฒนาเกษตรกร สถาบัน เกษตร และวิสาหกิจชุมชน เป็น ผู้ประกอบการธุรกิจ

สมัยใหม่อย่าง ครบวงจร

๓) สร้างภูมิคุ้มกันทางการเกษตรต่อ การเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติและโรค ระบาด

๔) ส่งเสริมพลังงานทดแทนเศรษฐกิจ ฐานราก และอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากร ดินและน้ำเพื่อ

การเกษตรเพื่อการค้าเกษตรมูลค่าสูง

โครงการสำคัญ

๑) โครงการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพการผลิตและแปรรูปสินค้า เกษตรแบบครบวงจร เพื่อยกระดับ เกษตรกร และวิสาหกิจชุมชนสู่การ เป็นเกษตรอินทรีย์ตามแนวทาง BCG Economy

๒) โครงการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และการบริหารจัดการน้ำ ให้เพียงพอเพื่อรองรับการพัฒนา

๓) ส่งเสริมพัฒนาเกษตรกร สถาบัน เกษตร และวิสาหกิจชุมชนเป็น ผู้ประกอบการธุรกิจสมัยใหม่อย่าง ครบวงจร

๓. การส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ

แผนงาน

๑) ถ่ายทอดเทคโนโลยี ผลงานวิจัย และนวัตกรรม ให้แก่ เกษตรกร กลุ่มเกษตรกรและผู้ประกอบการ เพื่อให้สามารถแปรรูปและใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) สร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมมาตรฐาน และส่งเสริมการ เข้าถึงการตรวจสอบและรับรอง มาตรฐานการแปรรูปผลิตภัณฑ์ จากฐานชีวภาพสู่สากล

๓) สร้างผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์หลักของจังหวัดอุบล ราชธานี (Ubon Premium Products) ด้วยงานวิจัย และนวัตกรรม



๔) เสริมสร้างการตลาดและการผลิต ให้แก่อุตสาหกรรมบนฐานชีวภาพของ เพื่อผลักดันให้
อุบลราชธานีเป็น Bioeconomy Hub ของพื้นที่

โครงการสำคัญ

๑) โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ใน การนำเทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการ แปรรูปและใช้
ประโยชน์จาก ทรัพยากรฐานชีวภาพ

๒) โครงการพัฒนา ส่งเสริม และ สนับสนุนเกษตรกร กลุ่มเกษตรกรให้ ได้รับการรับรอง
มาตรฐานการผลิต ผลิตภัณฑ์จากฐานชีวภาพ

๓) โครงการส่งเสริม และพัฒนาระบบ เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจ ชีวภาพ

๔. การพัฒนาศูนย์กลางการค้าการลงทุน

แผนงาน

๑) การเสริมสร้างศักยภาพการค้า ชายแดน

๒) ส่งเสริมผู้ประกอบการและ SMEs เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓) พัฒนาผู้ประกอบการและแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๔) สร้างโอกาสเข้าถึงตลาดและขยายช่องทางการตลาดทั้งในและต่างประเทศ

๕) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่ง อำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการ ขยายตัวด้าน

การค้าการลงทุน

โครงการสำคัญ

๑) โครงการพัฒนาสินค้า และผู้ประกอบการเพื่อการค้าการลงทุนสู่สากล

๒) โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการค้าการ

ลงทุน

๕. การส่งเสริมเมืองท่องเที่ยวแห่ง ความสุขหลายมิติสู่สากล

แผนงาน

๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการขยายตัวของ
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสู่สากล

๒) การพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ รูปแบบการ ท่องเที่ยวที่
หลากหลาย ให้เกิดความ สมดุลและยั่งยืน

๓) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว

๔) การประชาสัมพันธ์และการตลาดด้านการท่องเที่ยว การส่งเสริมวิถีและวัฒนธรรม
ท้องถิ่น และการสร้างความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว

๕) การส่งเสริมการบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยวและสนับสนุนความร่วมมือ
ระหว่างประเทศ

โครงการสำคัญ

๑) โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการ
ท่องเที่ยวที่มีคุณภาพและมาตรฐาน



๒) โครงการพัฒนาศักยภาพรูปแบบทางการท่องเที่ยวของจังหวัดในมิติที่หลากหลาย สืบสานประเพณี วัฒนธรรมและอัตลักษณ์ให้เกิดความสมดุลยั่งยืน

๓) โครงการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดด้านการท่องเที่ยว เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนอำเภอโขงเจียม ๔ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์การพัฒนอำเภอโขงเจียม

“ส่งเสริมการท่องเที่ยว การค้า การเกษตรหลากหลาย สังคมมั่นคง ประชาชนเป็นสุข”

พันธกิจ (Mission)

รักษาความสงบเรียบร้อยภายใน ให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การท่องเที่ยวเติบโต การค้าชายแดนขยายตัว สถาบันสำคัญของชาติได้รับการปกป้องเทิดทูน

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนา

- ๑) ประชาชนดี มีรายได้เพิ่มขึ้น มีหลากหลายอาชีพ ผลิตภัณฑ์ชุมชนได้รับการส่งเสริมด้านคุณภาพ
- ๒) ความปลอดภัยในชีวิตมากขึ้น ปัญหายาเสพติดลดลง ทรัพยากรธรรมชาติมีความมั่นคง สถาบันสำคัญของชาติได้รับการปกป้อง การป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยมีประสิทธิภาพ
- ๓) ภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเติบโต การค้าชายแดนมีการขยายตัว
- ๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีปลอดภัยจากโรคเรื้อรัง โรคระบาด สารเคมี เข้าถึงบริการพื้นฐานจากรัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนอำเภอโขงเจียม

อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มอำเภอ ไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ความยากจนของประชาชนลดลง รายได้ประชากรต่อหัวมากขึ้น

ตัวชี้วัด

รายได้ประชากรต่อคนต่อหัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ๖๐,๐๐๐ บาทต่อคนต่อปี

กลยุทธ์

ยกระดับสร้างอาชีพประชาชนด้วยการส่งเสริมอาชีพที่หลากหลาย ไม่เพาะปลูกพืชเชิงเดี่ยว ส่งเสริมอาชีพที่ให้ผลผลิตสูง การลดต้นทุนการผลิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความมั่นคงภายใน และการบรรเทาสาธารณภัย

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

อัตราการก่ออาชญากรรม ในพื้นที่น้อย จำนวนผู้เสพ ผู้ค้ายาเสพติดลดลง ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกป้องสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์



ตัวชี้วัด

อัตราการก่ออาชญากรรมในพื้นที่ ยาเสพติด การบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติไม่เกินร้อยละ ๕% ของจำนวนประชากรต่อปี สถาบันหลักของชาติ มีการ ปกป้องรักษา ๑๐๐ละ๑๐๐ต่อปี

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรม โครงการ ส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นจิตสำนึกประชาชนในการลดปริมาณผู้เสพยาเสพติด การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสถาบันหลักของชาติ

๒. จัดทำโครงการสนับสนุนด้านการปราบปรามการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ การปราบปรามยาเสพติด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการท่องเที่ยว การค้าชายแดน และการบริการ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

อัตราเติบโตของอุตสาหกรรมด้านการท่องเที่ยวและการขยายตัวด้านการค้าชายแดนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

มูลค่ามวลรวมรายได้จากการท่องเที่ยวและการค้าชายแดนไม่ต่ำกว่าปีละ ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรม โครงการ ส่งเสริมกระตุ้นการท่องเที่ยวควบคู่กับการพัฒนาด้านการค้าชายแดน

๒. พัฒนาโลจิสติกส์ควบคู่ไปกับการท่องเที่ยวและการค้าชายแดน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริการของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อัตราการเสียชีวิตจากโรคเรื้อรังลดลง อัตราติดเชื้อจากโรคระบาด โรคประจำฤดูกาลลดลง ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการพื้นฐานของรัฐได้อย่างง่าย

ตัวชี้วัด

- จำนวนผู้ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง การติดโรคระบาดร้ายแรง ไม่เกินร้อยละ ๑ ต่อปีต่อจำนวนประชากร

- ประชาชนมีความพอใจในการเข้ารับบริการจากทางราชการ

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรม โครงการ ส่งเสริมการสร้างสุขภาวะที่ดีการป้องกันการเกิดโรคระบาดในพื้นที่ การจัดหาอุปกรณ์ด้านการแพทย์ ที่ช่วยลดปัจจัยการเกิดโรคระบาด

๒. พัฒนาเทคโนโลยีด้านการบริการเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการจากหน่วยงานราชการได้อย่างรวดเร็วหรือการรับบริการได้ด้วยความสะดวก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

พื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์ ร้อยละ ๒๐ ของพื้นที่



ตัวชี้วัด

ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรป่าไม้ แม่น้ำ พลังงานพื้นที่เพาะปลูกกลับมาอุดมสมบูรณ์ร้อยละ ๒๐ ของพื้นที่

กลยุทธ์

การจัดทำ โครงการ ส่งเสริม อนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พลังงาน พื้นที่ การเกษตร

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

วิสัยทัศน์ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

“เปลี่ยนเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม สู่เมืองท่องเที่ยวและเมืองน่าอยู่อาศัย”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทาง

๑. การก่อสร้างและปรับปรุงการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. การก่อสร้างและปรับปรุงการพัฒนาระบบคมนาคม ขนส่งมาตรฐาน
๓. การวางผังเมืองรองรับการขยายตัวของชุมชน
๔. การพัฒนาระบบน้ำที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทาง

๑. การแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน
๒. การส่งเสริมสนับสนุนอาชีพและสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน
๓. การส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม

แนวทาง

๑. งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์
๒. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
๓. การสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษา
๔. การสนับสนุนกีฬา นันทนาการ
๕. ส่งเสริมรณรงค์ให้ความรู้และกาควบคุมป้องกันโรคให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

แนวทาง

๑. พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวแก่นักท่องเที่ยว



๒. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรท่องเที่ยวของส่วนรวม
๓. การสร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาระบบบริหารการจัดการแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทาง

๑. ส่งเสริมรณรงค์ด้านการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบริหารจัดการขยะมูลฝอย โดยบูรณาการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. การพัฒนาระบบให้ถูกสุขลักษณะ
๔. การส่งเสริมให้ชุมชนปลอดภัย
๕. จัดให้มีระบบบริหารการจัดการพื้นที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทาง

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และการอนุรักษ์ด้านวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

แนวทาง

๑. พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน และพัฒนาการบริหารด้านเทคโนโลยี
๒. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน
๓. ส่งเสริมการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
๔. เสริมสร้างองค์ความรู้ประจำปีโดย สิทธิ หน้าที่ และกฎหมายแก่ประชาชน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร

วิสัยทัศน์

“เปลี่ยนเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม สู่เมืองท่องเที่ยว และเมืองน่าอยู่อาศัย”

พันธกิจ

“พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาล ให้ได้มาตรฐานการท่องเที่ยว ปรับปรุง/ซ่อมสร้างถนนในเขตเทศบาลให้ได้มาตรฐานทางหลวงท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการของเด็กเยาวชน ประชาชน ในเขตเทศบาล และ ส่งเสริม/อบรมวิชาชีพ เพื่อสร้างงานสร้างรายได้ให้กับประชาชน ,กลุ่มอาชีพ ตลอดจนกลุ่มธุรกิจการท่องเที่ยว ที่พักแรม ร้านอาหาร/เครื่องดื่มเพื่อให้เทศบาล จัดเก็บภาษีได้มากขึ้น”



นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม มี ๗ นโยบาย ดังนี้

๑. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป้าหมาย คือ จัดทำ เสริมสร้างสุขภาพอนามัยให้ได้มาตรฐาน พัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนี้

๑.๑ จัดให้มี/ส่งเสริม/สนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ ตามภารกิจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข, เจ้าหน้าที่ อสม. ที่ได้มาตรฐานในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ทั้งในเขตพื้นที่เทศบาล และนักท่องเที่ยวที่เข้ามาในพื้นที่

๑.๒ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดให้มีรถบรรทุกขยะมูลฝอยให้เพียงพอและได้มาตรฐาน พร้อมทั้งรณรงค์ส่งเสริมอบรมให้ความรู้ประชาชนให้มีการคัดแยกขยะมูลฝอย

๑.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การดูแลระบบน้ำเสีย การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามแหล่งน้ำ สัตว์ ป่าไม้ ที่ดิน

๑.๔ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน ทางสาธารณะ สวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ให้ความสวยงาม

๑.๕ ปรับปรุงโรงฆ่าสัตว์ให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพ

๑.๖ จัดให้มีห้องปฐมพยาบาลเบื้องต้น เพื่อบริการประชาชน

๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป้าหมาย คือ พัฒนาเศรษฐกิจอาชีพ และวิถีการดำรงชีวิตของชุมชน ได้แก่

๒.๑ ส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส/คนไร้ที่พึ่ง

๒.๒ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตชมรมผู้สูงอายุ พัฒนาสตรี เด็ก คนชรา ผู้ประสบปัญหาทางสังคม

๒.๓ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และโรคภัยแรงอื่นๆ รวมทั้งการแพร่ระบาดของโรคระบาดในพื้นที่ ที่อาจปะปนมากับ พืช สัตว์ พาหะนำ และคนที่เป็นพาหะสำคัญ

๒.๔ ส่งเสริมสินค้าที่ผลิตในชุมชน และ สินค้าที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๕ ประสานงานกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อจัดงานมหกรรมจำหน่ายสินค้าราคาถูกแก่ประชาชน

๒.๖ การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพนอกเหนือจากอาชีพหลัก การจัดตั้งศูนย์แสดงสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น

๒.๗ ส่งเสริม สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก ตลาด OTOP นวัตกรรมชุมชนบ้านด่านใหม่

๓. นโยบายด้านการศึกษา/กีฬา และนันทนาการ เป้าหมาย คือ สนับสนุนการศึกษาและพัฒนาการกีฬาทุกรูปแบบ ได้แก่

๓.๑ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน จัดส่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ ส่งเสริมจัดหาอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



๓.๓ จัดตั้ง จัดหาอุปกรณ์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

๓.๔ ส่งเสริม/สนับสนุนจัดการแข่งขันกีฬา ของเด็ก เยาวชน และประชาชน ในพื้นที่

๓.๕ ประสานงานและส่งเสริม การจัดการแข่งขันกีฬาระดับชาติ ในเขตพื้นที่เทศบาล

๓.๖ สนับสนุน นม อาหารกลางวัน ให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนในเขตเทศบาลตาม นโยบายรัฐบาล

๔. นโยบายด้านการพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม เป้าหมาย คือ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่

๔.๑ การจัดเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ จัดนิทรรศการ จัดการฝึกอบรมทบทวนความรู้ด้านต่างๆแก่ประชาชน ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติ ด้านอาชีพ การประมง การเลี้ยง กุ้งแม่น้ำ/ปลาในกระชัง สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่ง ผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นของแต่ละแห่ง การเลี้ยงและเพาะพันธุ์ สัตว์น้ำ การอนุรักษ์สัตว์น้ำจืด การใช้เครื่องมือประมง

๔.๒ สนับสนุนโครงการต่อสู้เอาชนะยาเสพติดในชุมชน และสถานศึกษา เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมาย

๕. นโยบายด้านการท่องเที่ยวและโครงสร้างพื้นฐาน เป้าหมาย คือ น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก ได้แก่

๕.๑ ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว จุดชมวิวมแม่น้ำสองสี,สวนสาธารณะสถานที่พักผ่อนริมแม่น้ำโขง

๕.๒ พัฒนา/ปรับปรุงถนนในเขตเทศบาลให้ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัยในการสัญจรไปมาของประชาชน และ นักท่องเที่ยวทั่วไป

๕.๓ พัฒนาเส้นทางเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยววัดถ้ำเหวสินชัย-ถ้ำพระโบราณ

๕.๔ ปรับปรุงภูมิทัศน์ศาลปู่ตาสุริยวงศ์ เพื่อใช้ประกอบพิธีกรรมประเพณีท้องถิ่น และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕.๕ จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าส่องแสงสว่างตามถนน ตรอก ซอย สถานที่ท่องเที่ยว และสวนสาธารณะ

๕.๗ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งพังริมฝั่งแม่น้ำโขงและแม่น้ำมูล

๕.๘ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก จุดผ่อนปรนการค้า ชายแดน ไทย-ลาว

๕.๙ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ อาคารศูนย์บริการแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกจุดจอดรถยนต์ประจำทางอำเภอโขงเจียม

๕.๑๐ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อปรับปรุงระบบเสียงตามสายและระบบ กล้องโทรทัศน์วงจรปิด ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล

๖. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร เป้าหมาย คือ ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการเทศบาล ได้แก่



๖.๑ ส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข ร่วมตรวจสอบ และร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้กลไกในการพัฒนาเทศบาลสามารถขับเคลื่อนไปได้ตามกระบวนการ

๖.๒ จัดระบบการบริหารราชการ โดยเน้นหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของประชาชนอย่างสูงสุด

๖.๓ จัดการฝึกอบรม ทบพวนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานราชการแก่พนักงานเทศบาล และลูกจ้างให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มารับบริการ เป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

๖.๔ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการและความรู้ด้านต่างๆที่ เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

๖.๕ สร้างความสัมพันธ์และความผูกพัน ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานเทศบาล ทุกระดับภายในองค์กร

๗. นโยบายด้านเศรษฐกิจและการคลัง เป้าหมาย คือ พัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารการเงิน การคลัง เร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ จัดทำ/จัดตั้งงบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค ระบบสาธารณูปการให้กับประชาชนได้ครอบคลุมและทั่วถึง ได้แก่

๗.๑ พัฒนาการจัดเก็บภาษีต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนรายได้ ซึ่งจะทำให้งบประมาณเพิ่มขึ้นสามารถนำมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

๗.๒ สรรหาแหล่งเงินทุน จัดทำเทศพาณิชย์ เพื่อให้เกิดรายได้ให้กับเทศบาล

๗.๓ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, กรมโยธาธิการและผังเมือง, จังหวัดอุบลราชธานี, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

๗.๔ ปรับปรุงพัฒนาตลาดสด ให้ได้มาตรฐาน สะอาด สะดวก ปลอดภัย ทั้งผู้ซื้อ และผู้จำหน่ายสินค้า พร้อมทั้งติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการชำระค่าสินค้าทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์

๗.๕ จัดให้มีอาคารสถานที่เพื่อดำเนินกิจการเทศพาณิชย์ การส่งเสริมการค้า และการลงทุน ในท้องถิ่น หน่วยงาน องค์กร เอกชน รัฐวิสาหกิจ

๗.๖ จัดทำ/ปรับปรุงผังเมืองแผนที่ภาษี โดยประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการจัดเก็บภาษีรายได้ในเขตเทศบาล

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

• กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากร



มนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

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

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

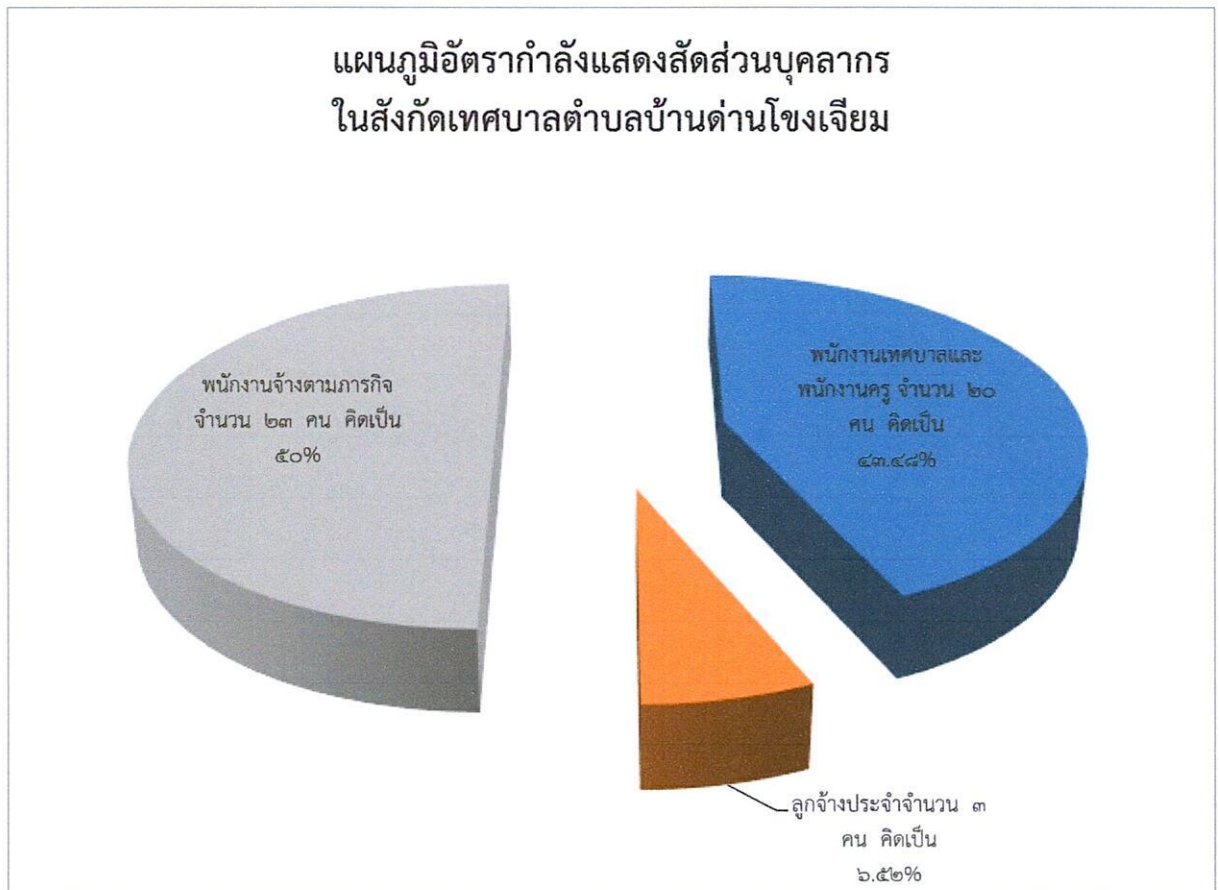


๒. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้
 - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
 - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
 - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
 - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
 - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
 - กลุ่มงานสนับสนุน
 - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้



- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานเลขานุการของบริหารงานทั่วไปของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ



ส่วนอุดมศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานบริการการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดงานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ส่วนอุดมศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานบริหารงานสาธารณสุข งานบริการสาธารณสุข งานส่งเสริมสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานบริการสิ่งแวดล้อม งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และงานรักษาความสะอาดส่วนอุดมศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ส่วนอุดมศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

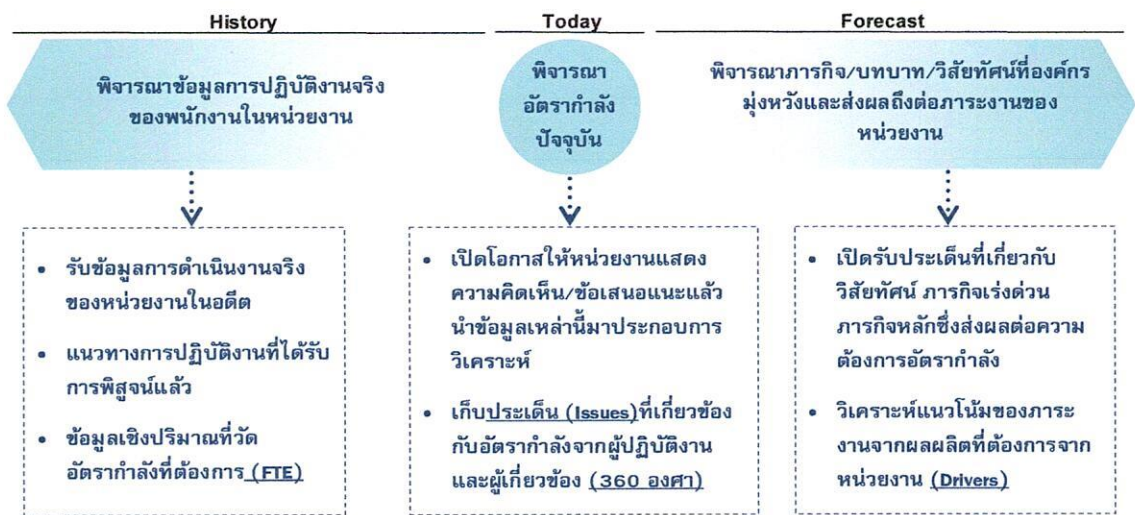
- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งในกองหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การ



บัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งาน ประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

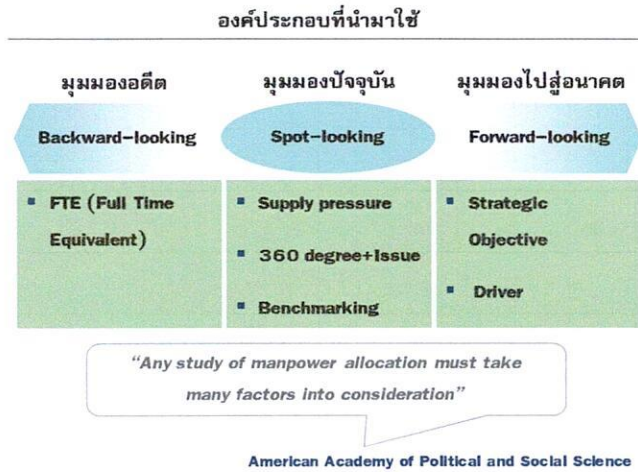
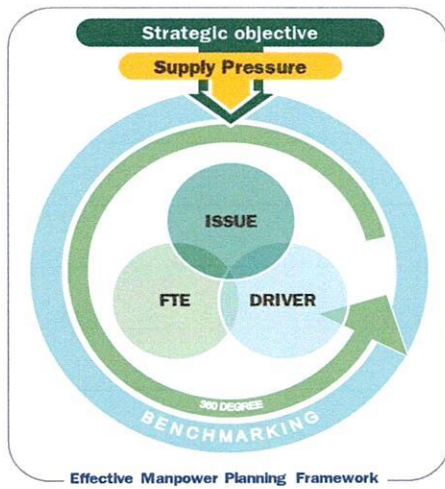
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้าง กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเฉพาะเฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเฉพาะเฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการ ผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควร คำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการปฐมวัย จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการด้านการเตรียมความพร้อมในเด็กปฐมวัยให้กับบุตร หลานของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงาน เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม พิจารณาจากต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อให้การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ

ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	ต้นทุนต่อการ กำหนดระดับชั้นงาน (บาท)
บริหารท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	สูง (พิเศษ)	๙๘๕,๓๒๐
บริหารท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล หรือ รองปลัดเทศบาล)	สูง	๘๗๗,๓๒๐
บริหารท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๗๑๖,๐๔๐
บริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๖๘๒,๔๔๐
บริหารท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	ต้น	๔๔๙,๙๔๐
บริหารท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๔๔๓,๙๔๐
อำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น)	สูง	๘๕๘,๖๐๐
อำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น)	กลาง	๖๗๒,๖๐๐
อำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการส่วนหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น)	กลาง	๕๙๘,๒๐๐
อำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐
อำนวยการท้องถิ่น (หัวหน้าฝ่าย)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐
วิชาการ	เชี่ยวชาญ	๖๑๐,๖๘๐
วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๕๒๘,๒๔๐
วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐
ทั่วไป	อาวุโส	๔๓๒,๖๐๐
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐



ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	ต้นทุนต่อการ กำหนดระดับชั้นงาน (บาท)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี)	-	๑๘๐,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ ปวท./ปวส.)	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ ปวช./ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐

การจัดสรรประเภทของบุคลากรตามลักษณะงาน โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังบุคลากรแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งไปใช้บุคลากรประเภทอื่น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การจัดสรรจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับภาระงานของส่วนราชการต่าง ๆ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ได้กำหนดประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งในการกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน ได้มุ่งเน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดกรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของส่วนราชการ

- ข้าราชการ ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน

- ลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ปฏิบัติงานในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้

- พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการ แผนงาน หรือภารกิจในระยะสั้น



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

- **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบล
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ &= \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ &= ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที} \end{aligned}$$

หมายเหตุ

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

ภาพรวมกระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
(ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก)

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม (การตรวจประเมิน LPA)



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

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

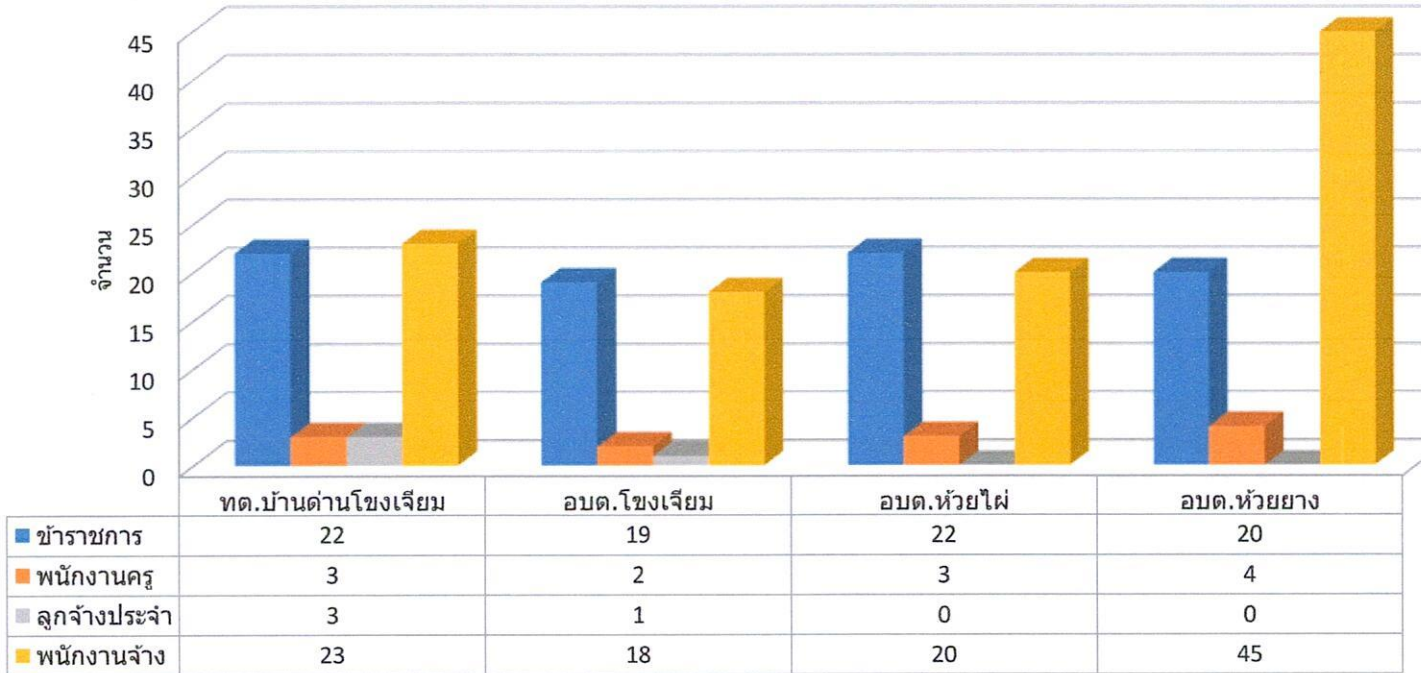
▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ปลัดเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโขงเจียม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม องค์การบริหารส่วนตำบลโขงเจียม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก แต่เนื่องจาก เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรใกล้เคียง ร้อยละ ๔๐ และจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกอง (ต้น) ให้เป็นไปตามระเบียบงานบุคคล ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จึงมีมาตรการปรับลดพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นพนักงานจ้างเหมา เพื่อให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลดลง ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จึงต้องยุบเลิกตำแหน่งบางตำแหน่งที่มีลักษณะงานไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และไม่ได้ทำงานเต็มเวลาราชการ แต่มีการเยียวยาให้เปลี่ยนเป็นประเภทเป็นพนักงานจ้างเหมาโดยมีค่าจ้างเท่าเดิม จำนวน ๑๑ ราย ในส่วนตำแหน่งของพนักงานเทศบาลที่ว่าง ไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ และมีพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้



๑. ทำให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม
 - ๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)



๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี

๕. เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖. เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๙ พ.ค.๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๘ มิ.ย.๖๖	ประชุมหารือมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่จะเกิน ร้อยละ ๔๐	
ก.ค.-ส.ค.๖๐	จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - สืบค้นข้อมูลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๐ - สืบค้นข้อมูลแผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๗ - สืบค้นข้อมูลแผนพัฒนาอำเภอโขงเจียม พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๐ - ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่เข้ามาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการงานบุคคล	



วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
	- ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกอง (ต้น) ให้เป็นโครงสร้างที่สมบูรณ์ตามระเบียบ - ตรวจสอบคุณสมบัติ พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่จะเข้าตำแหน่ง ผช.ครูผู้ช่วย ให้เป็นไปตาม หนังสือชักซ้อม ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค.๒๕๖๖	
๒๒ ส.ค.๖๖	ท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ชักซ้อมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓๐ ส.ค.๖๖	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๗ ก.ย.๖๖	เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.ท.จ. อุบลราชธานี เพื่อพิจารณา	
ก.ย.๖๖	ก.ท.จ.อุบลราชธานี มีมติเห็นชอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
ก.ย.๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ.อุบลราชธานี ให้ อำเภอโขงเจียม และอำเภอโขงเจียมส่งให้ ทต.บ้านด่านโขงเจียม	ปลายเดือน ก.ย.๖๖
ก.ย.๖๖	ทต.บ้านด่านโขงเจียม ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
๑ ต.ค.๖๖	มีผลบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
ต.ค.๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	จังหวัดอุบลราชธานี , อำเภอโขงเจียม



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- สภาพปัญหา รางระบายน้ำและถนน ยังไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างได้ทั่วถึง โดยมีสภาพชำรุด คลองเนาเหม็น ไม่สามารถระบายน้ำได้ทันในช่วงฤดูฝน ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายและพาหะนำโรค ถนนและทางเท้าในบางช่วงขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ความต้องการของประชาชน ดำเนินการก่อสร้าง รางระบายน้ำ ถนนและทางเท้าให้ทั่วถึง ปรับปรุงซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้มีประสิทธิภาพ ขุดลอกคลองระบายน้ำในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ไม่ให้ก่อกมลภาวะ และเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายหรือพาหะนำโรค

ด้านเศรษฐกิจ

- สภาพปัญหา ประชาชนมีรายได้น้อย อันเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ การว่างงาน ขาดอาชีพที่มั่นคง ขาดแหล่งเงินทุนในระบบเพื่อการประกอบอาชีพ และขาดการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในท้องถิ่น
- ความต้องการของประชาชน การอบรมให้ความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนา และการผลิตสินค้าท้องถิ่นให้ได้คุณภาพมาตรฐาน เป็นที่ต้องการของตลาด จัดอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ สร้างโอกาสในการสร้างงานและรายได้แก่ประชาชน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานในท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนลดรายจ่าย เพิ่มการออม และดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านสังคม

- สภาพปัญหา ปัญหาเยาวชนติดยาเสพติด อบายมุข และขาดคุณธรรม จริยธรรม โดยปัจจุบันผู้ปกครองมีเวลาในการเอาใจใส่บุตรหลานน้อยลง เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของลักษณะสังคม และสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งเป็นตัวนำพากระแสวัฒนธรรมเข้าสู่ชุมชน ทำให้เยาวชนซึ่งขาดวุฒิภาวะในการวิเคราะห์และคัดกรองในการบริโภคสื่อเกิดค่านิยมและพฤติกรรมเลียนแบบที่ผิดคุณธรรม จริยธรรม เกิดปัญหา ยาเสพติดและอาชญากรรมอื่น ๆ และปัญหาด้านคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และสตรี ยังประสบปัญหาการขาดหลักประกันอันมั่นคง ขาดการพึ่งพาตนเองได้ มีความรู้สึกที่ไม่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่า ตลอดจนเด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียนจำนวนหนึ่งยังขาดโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาตนเองเพื่อการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเสมอภาค และบทบาทสตรีในสังคมให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ควรพัฒนา



คุณภาพชีวิตกลุ่มคนดังกล่าว ให้มีหลักประกันอันมั่นคงทั่วถึง สามารถพัฒนาตนเองและพึ่งตนเองได้ เข้าถึงสิทธิอย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิตที่ดี

- ความต้องการของประชาชน การเสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งมีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความอบอุ่น ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุตรหลานในการบริโภคสื่อที่เหมาะสม รวมทั้งการปฏิบัติ และประพฤติดนของเยาวชนบนพื้นฐานของศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมไทย ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เปิดพื้นที่สาธารณะให้สามารถ แสดงออกได้อย่างอิสระและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และสตรี เข้าถึงสิทธิได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการออม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง และพึ่งพาตนเองได้ส่งเสริมบทบาท และการมีส่วนร่วมของสตรีทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง

ด้านการเมืองการบริหาร

- สภาพปัญหา บุคคลากรยังขาดความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านทักษะดิจิทัล ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย ทำให้กำลังคนไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในปัจจุบันเริ่มต้นตัวเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการ ตลอดจนความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาอย่างแท้จริง
- ความต้องการของประชาชน คือ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านทักษะดิจิทัล บริหารและวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานและหน้าที่ความ รับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยสร้างองค์ ความรู้และเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบและเห็นความสำคัญของการบทบาทเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่นของตน โดยสร้างโอกาสและเปิดพื้นที่สาธารณะเพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของประชาชนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรัก สามัคคี และมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแนวทางและกิจกรรมการพัฒนาของชุมชน

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สภาพปัญหา ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาหมอกภาวะเป็นพิษ อัน เนื่องมาจากการขาดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อประชาชนต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขาดการบริหาร จัดการและมาตรการในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้ เกิดมลภาวะและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ ประชาชน และสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ
- ความต้องการของประชาชน การรณรงค์ ปลุกจิตสำนึก สร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริม กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดการใช้



ประโยชน์อย่างยั่งยืน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อัตราการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

ด้านสาธารณสุข

- สภาพปัญหา การบริโภคและการดำรงชีวิตที่ไม่เหมาะสม เช่น มีการบริโภคไขมันที่ไม่จำเป็นต่อร่างกาย การบริโภคน้ำตาลเกินมาตรฐาน มีการบริโภคผักผลไม้ไม่เพียงพอ รวมทั้งการบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้แนวโน้มของการเจ็บป่วยของประชาชนด้วยโรคที่ป้องกันได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน เป็นต้น ซึ่งโรคดังกล่าวต้องประชาชนสามารถดูแลป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ ประชาชนยังมีภาวะการเจ็บป่วยด้วยโรคระบาดซ้ำที่มักเกิดขึ้นแตกต่างกันตามฤดูกาล เช่น โรคไข้เลือดออกในฤดูฝน โรคไข้หวัด และโรคทางเดินหายใจในฤดูหนาว โรคท้องร่วงในฤดูร้อน เป็นต้น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ยังขาดความรู้ ทักษะและความตระหนักในการเสียสละ การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของภาคประชาชน
- ความต้องการของประชาชน สร้างเสริมสุขภาพในการป้องกันโรคและการรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยรณรงค์ให้การตรวจคัดกรองสุขภาพ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ประชาชน เสริมสร้างความร่วมมือของครอบครัวและชุมชนในการสร้างสุขภาพที่ดี ตลอดจนรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ ใฝ่ระวัง และป้องกันโรคอุบัติใหม่และโรคระบาดซ้ำ ตลอดจนควบคุมดูแลในการผลิตและจำหน่ายอาหาร พืชผักให้มีความปลอดภัยจากสารที่เป็นอันตรายต่อร่างกายและใฝ่ระวังรักษาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพพออบรมให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้สามารถเสริมสร้างสุขภาพแก่ตนเองและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและการส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- สภาพปัญหา ปัญหาเด็กและเยาวชนบางส่วนยังขาดโอกาส และขาดทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้นอกระบบเพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินชีวิตให้มีคุณภาพ รวมทั้งความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมและก้าวทันประเทศในกลุ่มอาเซียนภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ปัญหาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยปัจจุบันประชาชนและเยาวชนให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมต่างชาติ และมีความเป็นวัตถุนิยม ลดความสำคัญกับศิลปกรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่นลดลง ขาดความสนใจในการสืบทอดศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น อันจะก่อให้เกิดการสูญหายของวัฒนธรรมซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
- ความต้องการของประชาชน ส่งเสริมการจัดการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน พัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความพร้อมด้านสติปัญญา อารมณ์และศีลธรรมตามวัยอย่างเหมาะสมและพร้อมสำหรับการเรียนรู้พัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก และบูรณาการการเรียน การสอนเรื่องศีลธรรม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการเรียนรู้การอยู่



ร่วมกันในสังคม พัฒนาสถานศึกษา สื่อการเรียนการสอนที่จูงใจให้เด็กใฝ่รู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับเยาวชนและประชาชนเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เห็นความสำคัญและสนใจการเรียนรู้ เพิ่มการใช้พื้นที่สาธารณะเพื่อการเรียนรู้ จัดระบบข้อมูลข่าวสารที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งการสนับสนุนให้เยาวชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากปราชญ์ชาวบ้าน อนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น โบราณสถานและศาสนสถานในท้องถิ่น โดยยึดความเป็นอัตลักษณ์ ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการประเมินภาพปัญหา ความต้องการ และความคิดเห็นพบว่าการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมมีสภาพปัญหาที่สามารถแยกได้เป็นปัญหาของบุคคล ๒ กลุ่มหลัก คือ

๑. กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม
๒. กลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

ซึ่งทั้ง ๒ กลุ่ม ได้นำเสนอปัญหา ความต้องการและความคิดเห็น สรุปได้ตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง สรุปปัญหาและความต้องการของกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ปัญหา	ความต้องการ
๑. ด้านงบประมาณ - หน่วยงานได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสมกับภารกิจ - ขาดการควบคุมค่าใช้จ่ายงบประมาณ	๑. ด้านงบประมาณ - จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจและการพัฒนาของหน่วยงาน - ควรมีระบบการประเมินผลการใช้งบประมาณ
๒. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ - ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่รับเข้ามาไม่ตรงกับภารกิจเฉพาะตำแหน่ง - การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมีน้อย - บุคลากรขาดความร่วมมือ - บุคลากรขาดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	๒. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจให้มากขึ้น - เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน - เน้นขวัญใจให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๓. การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยังไม่ทั่วถึง - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารไม่เพียงพอ - ระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ	๓. การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร - เพิ่มการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทางมากขึ้น - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารให้เพียงพอ และทั่วถึงในการปฏิบัติงาน - พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูล



ปัญหา	ความต้องการ
<ul style="list-style-type: none"> - ขาดระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในหน่วยงานเดียวกัน หรือระหว่างหน่วยงาน - บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 	<p>ถูกต้อง ครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรให้ทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ - เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และ ทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จากตาราง อธิบายรายละเอียดของปัญหาและความต้องการของกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แต่ละประเด็นได้ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านงบประมาณ

ปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอ สาเหตุมาจาก การจัดสรรงบประมาณให้กับเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมน้อย และเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม มีจำนวน ๒ หมู่บ้าน ๘ ชุมชน การส่งเสริมการพัฒนาในหมู่บ้านมีมาก ภารกิจและความต้องการต่างๆ มุ่งเน้นไปในการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ไม่สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างทั่วถึงและไม่เพียงพอ ขาดการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น งบประมาณประเภทค่าตอบแทนและใช้สอยที่นำไปจ่ายในส่วนที่ไม่จำเป็น

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน ไม่ตรงกับงาน การรับอัตรากำลังเพิ่มมีคุณสมบัติการศึกษาไม่ตรงกับงานที่รับมอบหมาย เช่น จบสาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ แต่ปฏิบัติงานด้านงานพนักงานวิทยุ หรือปฏิบัติหน้าที่ด้านนิติการ ส่งผลต่อการทำงานได้ประสิทธิภาพไม่เต็มที่ ประสิทธิภาพไม่เพียงพอในการทำงาน ขาดการอบรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก่อนเริ่มทำหน้าที่ บุคลากรไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นมีการโยกย้ายการปฏิบัติหน้าที่ต่างหน่วยงานราชการภายใน ส่งผลให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและล่าช้า เพราะต้องมีการศึกษางานใหม่ การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมีน้อย

๓. ด้านการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร

ปัญหาการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เช่น ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร ปัญหาในการสื่อสารระหว่างหน่วยงานกับส่วนกลาง ขาดระบบการสื่อสารที่ดี ไม่ชัดเจน ล่าช้า ผู้รับข้อมูลข่าวสารมาจากอำเภอแล้วไม่นำมาถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรในสำนักงานได้รับทราบข้อมูลนั้น ขาดความร่วมมือหรือประสานงานกันในหน่วยงานเดียวกันหรือต่อหน่วยงานอื่น การเปิดเผยข้อมูลไม่หมด ทำให้การรับข้อมูลไม่ครบถ้วน การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง อุปกรณ์ เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ ไม่เพียงพอ การประชาสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง จะมีการประชาสัมพันธ์เฉพาะงานที่เร่งด่วนเท่านั้น ส่วนการประชาสัมพันธ์เรื่องทั่วไปยังไม่มี ทำให้การสื่อสารกับประชาชนขาดการต่อเนื่อง



ตารางที่ สรุปรูปปัญหาและความต้องการของกลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

ปัญหา	ความต้องการ
๑. การให้บริการ - การให้บริการไม่ทั่วถึง การบริการมีความล่าช้าหลายขั้นตอน - ผู้ปฏิบัติงานไม่กระตือรือร้น และไม่เอาใจใส่ในการให้บริการแก่ประชาชน - การปฏิบัติงาน และให้บริการของเทศบาลมีลักษณะการรับนโยบายมาปฏิบัติ ขาดการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้าใจ ทำให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	๑. การให้บริการ - ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็ว - เสริมสร้างจิตบริการ (service mind) ให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ - การดำเนินงานควรสนับสนุนให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ของเทศบาลให้มากขึ้น
๒. การสื่อสาร - การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง - การเปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วน	๒. การสื่อสาร - จัดระบบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนได้รับทราบอย่างถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน รวดเร็ว และเข้าถึงได้ง่าย

จากตาราง อธิบายรายละเอียดของปัญหาและความต้องการของกลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการให้บริการ

ปัญหาด้านการบริการไม่ทั่วถึง เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม มีพื้นที่กว้างมีประชากรจำนวนมาก การบริการของเทศบาลยังไม่ทั่วถึงในบางพื้นที่ มีความล่าช้า ไม่เอาใจใส่ การวางแผนโครงการพัฒนาในพื้นที่ ไม่ตรงกับความต้องการของชุมชน เช่น ชุมชนต้องการให้ดำเนินการโครงการก่อสร้างถนน หรือระบายน้ำ แต่ไม่สามารถนำแผนมาดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ ที่จะดำเนินการให้กับชุมชนจำนวน ๒ หมู่บ้าน ๘ ชุมชน ทำให้ระดับชุมชนในท้องถิ่นเสียผลประโยชน์ การให้บริการไม่ทั่วถึง และล่าช้า ส่งผลให้ไม่มีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการสื่อสารของเทศบาล

ขาดระบบการสื่อสารที่ดี ไม่ชัดเจน ล่าช้า การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงอุปสรรคในการรับข้อมูลข่าวสาร คือ มีเครื่องมือการสื่อสารไม่เพียงพอ เนื่องจากอยู่ไกลไม่ได้ยินหอกระจายข่าว และการเปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วน ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน

สรุปความต้องการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานภาครัฐ

ความต้องการของหน่วยงาน และประชาชนในพื้นที่ที่ต้องการให้ภาครัฐแก้ไข ปรับปรุงเรียงลำดับตามความต้องการของแต่ละกลุ่มจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้



๑. กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ

๑. ด้านงบประมาณ

จัดสรรงบประมาณให้มีเหมาะสมกับการดำเนินงานในแต่ละแผนงาน จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ และไม่ควรถูกกำหนดกรอบมากเกินไป

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับการให้บริการประชาชน เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรให้มากขึ้น สร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรมีความรักในองค์กร ในหน่วยงาน เน้นการทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี รู้จักบทบาทหน้าที่ มีการจัดสรรงานอย่างเหมาะสม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

๓. ด้านการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร

การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงานเพื่อการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล จัดระบบการให้ข้อมูลข่าวสารให้ชัดเจนและครบถ้วน รวดเร็ว ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ควรมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบของหน่วยงานภาครัฐด้วย เพื่อการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนเพิ่มการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทางมากขึ้น เช่น เอกสาร การลงพื้นที่จริง จัดสรรให้มีการเพิ่มอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้เพียงพอ

๒. กลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

๑. ด้านการให้บริการ

การให้บริการควรมีการปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้น้อยลง เท่าที่จำเป็น เพื่อให้มีการบริการด้วยความรวดเร็ว ให้บริการอย่างทั่วถึง ให้บริการด้วยความเต็มใจ ให้คำแนะนำแก่ประชาชนให้มากขึ้น เน้นการบริการที่มีความจำเป็นต่อความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นลำดับสำคัญ ควรมีการส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการประกอบอาชีพโดยเน้นหลักการพึ่งตนเอง เช่น ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ให้มากขึ้น โดยการผลิตน้ำหมักชีวภาพใช้เอง การบริการที่มีมาตรฐาน ยึดหลักคุณธรรม ให้บริการตามลำดับคิว และส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้การให้บริการของหน่วยงานภาครัฐมีคุณภาพมากขึ้นในการวางแผนงาน ให้มีการนำแผนชุมชนมาวิเคราะห์และจัดให้มีส่วนร่วมทุกหัวหน้าส่วนให้ยึดแผนจากพื้นที่ เนื่องจากพื้นที่เข้าใจปัญหาได้ดี จัดให้มีการแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นและตรงต่อความต้องการของแต่ละพื้นที่ สร้างการทำงานเชิงบูรณาการของหน่วยงานภาครัฐ และการดำเนินงานเกี่ยวกับนโยบายเร่งด่วน/เฉพาะกิจ ขอให้ใช้เป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานภาครัฐด้วย

๒. ด้านความโปร่งใส

ควรมีระบบการตรวจสอบการดำเนินงานภาครัฐที่ชัดเจน และควรมีการถ่วงดุลอย่างเสมอภาคจากทุกภาคส่วน และตรวจสอบได้การดำเนินงานควรมีการสนับสนุนและเพิ่มการมีส่วนร่วมภาคประชาชนให้มากขึ้น จัดอบรมเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงานให้บุคลากรภาครัฐเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๓. การสื่อสารขององค์กรภาครัฐ

ควรเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงานเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จัดระบบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ และเข้าถึงได้ง่าย ควรมี



การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และการให้บริการ ข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อหน่วยงานภาครัฐ ด้วย เพื่อการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน และผู้มีส่วนได้เสีย

จากประเด็นปัญหา ความต้องการและความคิดเห็นที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ นำมาสรุปประเด็นการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางในการดำเนินงานได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง สรุปประเด็นการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางการดำเนินงาน

ประเด็นการวิเคราะห์	สภาพปัญหา	แนวทางการดำเนินงาน
๑. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่รับเข้ามาไม่ตรงกับภารกิจเฉพาะตำแหน่ง - การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมีน้อย - บุคลากรขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานบางเรื่อง - บุคลากรขาดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจให้มากขึ้น - เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน - แนะนำชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. ด้านงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสมกับภารกิจ - ขาดการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ 	<ul style="list-style-type: none"> - ขอรับจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจากหน่วยงานอื่นให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจและการพัฒนาของหน่วยงาน - ควรมีระบบการประเมินผลการใช้งบประมาณ
๓. การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยังไม่ทั่วถึง - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง - ระบบสารสนเทศที่มียังไม่มีประสิทธิภาพ - ระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ - ขาดระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในหน่วยงานเดียวกัน หรือระหว่างหน่วยงาน - บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทางมากขึ้น - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารให้เพียงพอ และทั่วถึงในการปฏิบัติงาน - พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์ - พัฒนาระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรให้ทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ - เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น อาทิ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยการกำหนดกรอบอำนาจหน้าที่ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ นโยบายของรัฐบาล ประเทศไทย ๔.๐ และนโยบายของคณะผู้บริหารซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม คือ **“เปลี่ยนเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม สู่มืองท่องเที่ยว และเมืองน่าอยู่อาศัย”** ที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในชุมชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมเป็นเมืองที่น่าอยู่อาศัยตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ได้กำหนดไว้ ๗ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทาง

๑. การก่อสร้างและปรับปรุงการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. การก่อสร้างและปรับปรุงการพัฒนาระบบคมนาคม ขนส่งมาตรฐาน
๓. การวางผังเมืองรองรับการขยายตัวของชุมชน
๔. การพัฒนาระบบน้ำที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทาง

๑. การแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน
๒. การส่งเสริมสนับสนุนอาชีพและสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน
๓. การส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม

แนวทาง

๑. งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์
๒. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
๓. การสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษา



๔. การสนับสนุนกีฬา นันทนาการ
๕. ส่งเสริมรณรงค์ให้ความรู้และกาควบคุมป้องกันโรคให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

แนวทาง

๑. พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวแก่นักท่องเที่ยว
๒. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรท่องเที่ยวของส่วนรวม
๓. การสร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาระบบบริหารการจัดการแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทาง

๑. ส่งเสริมรณรงค์ด้านการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบริหารจัดการขยะมูลฝอย โดยบูรณาการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. การพัฒนาระบบให้ถูกสุขลักษณะ
๔. การส่งเสริมให้ชุมชนปลอดมลภาวะ
๕. จัดให้มีระบบบริหารการจัดการพื้นที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทาง

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และการอนุรักษ์ด้านวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

แนวทาง

๑. พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน และพัฒนาการบริหารด้านเทคโนโลยี
๒. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน
๓. ส่งเสริมการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
๔. เสริมสร้างองค์ความรู้ประติบัติ สหิธิ หน้าที่ และกฎหมายแก่ประชาชน

กรอบและภารกิจทั้ง ๗ ด้าน คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเหมาะสมและจะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมได้เนื่องจากได้พิจารณาถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นหลักทั้งยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของคณะผู้บริหารแล้ว



๖. การกิจหลักและการกิจรองของเทศบาลตำบล

อำนาจหน้าที่และภารกิจ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ด้านการจัดทำบริการ สาธารณะและกิจการมสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ บัญญัติให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำและกิจการที่อาจจัดทำในเขตเทศบาลตำบล และการปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ ดังนี้

- **ภารกิจหลัก** หน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลตำบล ตามมาตรา ๕๐ ประกอบด้วย
 ๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 ๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
 ๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 ๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 ๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 ๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 ๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 ๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 ๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดีและ คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำ งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การ ตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่า ด้วยการนั้นหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทย กำหนด

- **ภารกิจรอง** กิจการที่อาจจัดทำในเขตเทศบาลตำบล ตามมาตรา ๕๑ ประกอบด้วย
 ๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 ๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
 ๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 ๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 ๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 ๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
 ๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 ๘. ให้มีและบำรุงระบายน้ำ
 ๙. เทศพาณิชย์



พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ หมวด ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ บัญญัติให้เทศบาลตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ประกอบด้วย

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณสุขการ
๖. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมการกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยมหรสพ และสาธารณสุขสถาน
อื่นๆ
๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรม
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๘. การควบคุมอาคาร
๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓๑. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๓. การเปรียบเทียบเพื่อกำหนดทางเลือกกลยุทธ์หรือแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ด้วยวิธี SWOT MATRIX จุดแข็งกับโอกาส (SO) . จุดแข็งกับภัยคุกคาม (ST) , จุดอ่อนกับโอกาส (WO) , จุดอ่อนกับภัยคุกคาม (WT)



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

S (จุดแข็ง)	W (จุดอ่อน)
<p>๑. เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>๓. มีการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและเป้าหมาย การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกด้าน</p> <p>๔. บุคลากรมีความรู้ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม และอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีสนับสนุนต่อการทำงาน</p> <p>๖. มีการกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน</p>	<p>๑. บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำไม่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ขาดการทำงานเชิงรุก</p> <p>๒. ขาดการประสานงาน และการถ่ายทอดความรู้เมื่อมีการปฏิบัติงานแทนกัน</p> <p>๓. มีภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากนโยบายรัฐบาล และการปรับเปลี่ยน</p> <p>๔. ระเบียบปฏิบัติของงานบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง</p> <p>๕. ระบบการพัฒนาบุคลากรยังไม่ต่อเนื่องและจริงจัง</p> <p>๖. บุคลากรยังไม่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>
O (โอกาส)	T (อุปสรรค)
<p>๑. มีระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารงานบุคคลที่รองรับการกำหนดอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. มีการวางระบบราชการ ๔.๐ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร</p> <p>๓. ประชาชนมีความสนใจ และให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานเป็นอย่างดี</p> <p>๔. การบริหารงานแบบบริหารบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมาภิบาลสร้างความเชื่อมั่นให้องค์กร</p> <p>๕. การพัฒนาแพลตฟอร์มการบริการพื้นฐานภาครัฐ รองรับต่อยอดแอปพลิเคชันหรือรูปแบบบริการใหม่</p> <p>๖. เกิดการบูรณาการหน่วยงานร่วม</p>	<p>๑. ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง</p> <p>๒. ภารกิจและนโยบายรัฐบาลในอนาคตคาดการณ์ถึงปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากภารกิจขององค์กร อาจทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ หรือไม่มีทักษะเฉพาะในด้านนั้น</p> <p>๓. ปัญหาเรื่องผลตอบแทน และสิ่งจูงใจยังไม่เหมาะสม</p> <p>๔. งบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับขีดความสามารถ และศักยภาพ ยังมีน้อยอยู่</p> <p>๕. ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกประเภท ทุกระดับ</p>

เมื่อทำการ SWOT MATRIX แล้ว จึงมีแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้



- แนวทางที่ ๑** ส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้และฝีมือ
ตัวชี้วัด คือ จำนวนครั้งที่ได้ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพนักงาน
คือ ร้อยละของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมของจำนวนพนักงานทั้งหมด
- | | | |
|----------|---------|----------------------------|
| เป้าหมาย | ปี ๒๕๖๗ | จำนวน ๑ ครั้ง / ร้อยละ ๘๐ |
| | ปี ๒๕๖๘ | จำนวน ๑ ครั้ง / ร้อยละ ๙๐ |
| | ปี ๒๕๖๙ | จำนวน ๑ ครั้ง / ร้อยละ ๑๐๐ |
- แนวทางที่ ๒** เสริมสร้างวินัย จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ได้จัดให้พนักงานเข้าร่วม
- | | | |
|----------|---------|-----------------|
| เป้าหมาย | ปี ๒๕๖๗ | จำนวน ๓ กิจกรรม |
| | ปี ๒๕๖๘ | จำนวน ๔ กิจกรรม |
| | ปี ๒๕๖๙ | จำนวน ๕ กิจกรรม |
- แนวทางที่ ๓** เสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตัวชี้วัด คือ จำนวนครั้งที่เก็บสถิติค่าปริมาณงานที่เกิดขึ้นของพนักงานทุกตำแหน่งและทุก
สำนัก / กอง
- คือ จำนวนครั้งที่ตรวจสอบผลการใช้จ่ายจากรายจ่ายจริงของปีงบประมาณที่ผ่านมา
กับประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- | | | |
|----------|---------|-------------------------|
| เป้าหมาย | ปี ๒๕๖๗ | จำนวน ๒ ครั้ง / ๑ ครั้ง |
| | ปี ๒๕๖๘ | จำนวน ๒ ครั้ง / ๑ ครั้ง |
| | ปี ๒๕๖๙ | จำนวน ๒ ครั้ง / ๑ ครั้ง |
- แนวทางที่ ๔** เสริมสร้างการสื่อสารและแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัด คือ จำนวนช่องทางของการสื่อสารหรือการถ่ายทอดนโยบาย
- | | | |
|----------|---------|-----------------|
| เป้าหมาย | ปี ๒๕๖๗ | จำนวน ๒ ช่องทาง |
| | ปี ๒๕๖๘ | จำนวน ๓ ช่องทาง |
| | ปี ๒๕๖๙ | จำนวน ๔ ช่องทาง |
- แนวทางที่ ๕** ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาระบบงาน
ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานเข้ามีส่วนร่วม
- | | | |
|----------|---------|-----------------|
| เป้าหมาย | ปี ๒๕๖๑ | จำนวน ๑ กิจกรรม |
| | ปี ๒๕๖๒ | จำนวน ๒ กิจกรรม |
| | ปี ๒๕๖๓ | จำนวน ๓ กิจกรรม |
- แนวทางที่ ๖** เสริมสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
- | | | |
|----------|---------|-----------------|
| เป้าหมาย | ปี ๒๕๖๗ | จำนวน ๑ กิจกรรม |
| | ปี ๒๕๖๘ | จำนวน ๒ กิจกรรม |
| | ปี ๒๕๖๙ | จำนวน ๓ กิจกรรม |

**แนวทางที่ ๗ เสริมสร้างความสามัคคีและขจัดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร**

ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร (OD : Organizational Development)

เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๗	จำนวน ๑ กิจกรรม
	ปี ๒๕๖๘	จำนวน ๑ กิจกรรม
	ปี ๒๕๖๙	จำนวน ๑ กิจกรรม

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ การจัดตั้งเทศบาลตำบล มีเจตนารมณ์จะกระจายอำนาจการปกครอง การบริหารและการตัดสินใจของรัฐบาลในส่วนกลางและภูมิภาคไปสู่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลแก้ไขปัญหาของตนเองและบริหารงานเอง ภายใต้หลักการปกครองตนเอง

เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

แต่ละส่วนราชการ จำแนกอำนาจหน้าที่ได้ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งงานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลรับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำเทศบัญญัติ งานการประชุมสภา งานการบริหารงานบุคคลของ อบต. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารงานสาธารณสุข งานบริการสาธารณสุข งานส่งเสริมสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานบริการสิ่งแวดล้อม งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และงานรักษาความสะอาด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการชนสงฆ์ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จะเกินร้อยละ ๔๐ ซึ่งอาจจะเป็นการผิดกฎหมายได้ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จึงมีมาตรการปรับลดการใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยการใช้แนวทางตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/



ว ๑๔๕๑ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ กล่าวคือ ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด มีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาดำเนินการปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีเจตจำนงที่จะจ้างให้พิจารณาดำเนินการจ้างเปลี่ยนเป็นวิธีการจ้างเหมาบริการแทน โดยไม่ให้มีการปลดออก เว้นแต่พนักงานจ้างมีความสมัครใจที่จะลาออกเอง เมื่อพนักงานจ้างตามภารกิจเข้าสู่มาตรการปรับลดและเปลี่ยนเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จึงขอยุบตำแหน่งดังกล่าว ส่วนกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่ยังว่างอยู่ ไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ได้ขอให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขัน (กสข.) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่างแล้ว และในตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง ก็ขอให้ กสข.ดำเนินการสอบคัดเลือกให้เช่นกัน แต่เนื่องจาก ยังมีส่วนราชการกอง (ระดับต้น) ยังมีโครงสร้าง กอง (ระดับต้น) ไม่สมบูรณ์ กล่าวคือ ต้องมีผู้อำนวยการกอง (ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานเทศบาลไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา (โดยให้มีประเภทวิชาการ อย่างน้อย ๑ อัตรา ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นเพิ่มเติมตามสมควรและเท่าที่จำเป็น เพื่อรองรับภารกิจที่อาจขยายและเพิ่มมากขึ้นในอนาคตซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากส่วนกลางต่อไป

ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมได้วิเคราะห์ปริมาณค่างานในแต่ละงานและตำแหน่งของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมแล้ว และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่พื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานเทศบาลยังมีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชื่อหน่วยงาน	จำนวนส่วนราชการ	อัตรากำลังคน			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนประชากร(คน)
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
ทต.บ้านด่านโขงเจียม	๗	๒๔	๓	๒๓	๓๙,๖๐๐,๐๐๐	๒	๒,๘๘๘
อบต.โขงเจียม	๕						
อบต.ห้วยไผ่	๕	๒๕	-	๒๐	๔๐,๙๖๖,๙๙๐	๑๐	๖,๐๕๙
อบต.ห้วยยาง	๕	๒๔	-	๔๕	๕๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๑	๙,๐๑๖

บทวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน

เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้



ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน		
๑.	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	จำนวน	๑	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น			จำนวน	๑	อัตรา
สำนักงานปลัด อบต.						
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๖.	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๗.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
ลูกจ้างประจำ						
๑.	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	กลุ่มสนับสนุน		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักประชาสัมพันธ์	กลุ่มสนับสนุน		จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	พนักงานวิทยุ	ภารกิจมีทักษะ		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจมีทักษะ		จำนวน	๑	อัตรา
๔.	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	ภารกิจมีทักษะ		จำนวน	๑	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น			จำนวน	๑๓	อัตรา
กองคลัง						
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น			จำนวน	๒	อัตรา
กองช่าง						
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	วิศวกรโยธา	ทั่วไป	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น			จำนวน	๕	อัตรา



ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๑.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
ลูกจ้างประจำ						
๑.	เจ้าหน้าที่ประจำรถยนต์	กลุ่มสนับสนุน		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๕	อัตรา
กองการศึกษา						
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักสันทนการ	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านด่าน						
๑.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อำนาจการท้องถิ่น		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ครูผู้ช่วย	สายงานการสอน	คศ.๑	จำนวน	๒	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๒	อัตรา
๒.	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	ภารกิจมีทักษะ		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๑๒	อัตรา
กองสวัสดิการสังคม						
๑.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ	วิชาการ	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๔	อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน						
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๑	อัตรา
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น				จำนวน	๔๗	อัตรา



สรุป เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมมีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการ กิจกรรม ของ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ (อัตรา)
๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๓	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๙
๔	วิชาการ	ปก/ชก	๑๑
๕	ทั่วไป	ปง/ชง	๘
๖	สายงานการสอน	คศ.๑	๔
๗	ลูกจ้างประจำ	กลุ่มสนับสนุน	๓
๘	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	คุณวุฒิ	๗
๙	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	ทักษะ	๔
๑๐	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๐
รวมทั้งสิ้น			๔๗



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ **โครงสร้าง** จากการศึกษาที่เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรองรับภารกิจบริการสาธารณะ ให้แก่ประชาชน ซึ่งจะได้รับถ่ายโอนจากหน่วยงานต่างๆ จึงได้กำหนดโครงสร้างอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๖ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๗ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๘ งานจัดทำเทศบัญญัติและวิธีการงบประมาณ</p> <p>๑.๙ งานรัฐพิธี</p> <p>๑.๑.๑ ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑.๑ งานทะเบียนราษฎรและบัตร</p> <p>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</p> <p>๑.๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานธุรการ</p> <p>๑.๕ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๖ งานสารสนเทศ</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๘ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๙ รัฐพิธี</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๖ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๗ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๘ งานจัดทำเทศบัญญัติและวิธีการงบประมาณ</p> <p>๑.๙ งานรัฐพิธี</p> <p>๑.๑.๑. ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑.๑ งานทะเบียนราษฎรและบัตร</p> <p>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</p> <p>๑.๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๕ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๖ งานสารสนเทศ</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๘ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๙ รัฐพิธี</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๗ งานกิจการสภา ๑.๘ งานจัดทำเทศบัญญัติและวิธีการงบประมาณ ๑.๙ งานรัฐพิธี</p> <p>๑.๑.๑ ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑.๑ งานทะเบียนราษฎรและบัตร ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</p> <p>๑.๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานธุรการ ๑.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๖ งานสารสนเทศ ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๘ งานกิจการสภา ๑.๙ รัฐพิธี</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๗ งานกิจการสภา ๑.๘ งานจัดทำเทศบัญญัติและวิธีการงบประมาณ ๑.๙ งานรัฐพิธี</p> <p>๑.๑.๑. ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑.๑ งานทะเบียนราษฎรและบัตร ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</p> <p>๑.๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๖ งานสารสนเทศ ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๘ งานกิจการสภา ๑.๙ รัฐพิธี</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานธุรการ</p> <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๖.๔ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๖.๕ งานชุมชนเมือง</p> <p>๖.๖ งานรัฐพิธี</p> <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี- งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บหลักฐานการเงิน การบัญชี- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล- งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ- งานรายงานผล การตรวจสอบภายใน	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๖.๔ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๖.๕ งานชุมชนเมือง</p> <p>๖.๖ งานรัฐพิธี</p> <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี- งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บหลักฐานการเงิน การบัญชี- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล- งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ- งานรายงานผล การตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการประชุมวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมได้วิเคราะห์ถึงความจำเป็นตามสภาพปัญหา ความต้องการในด้านกำลังบุคลากร อำนาจหน้าที่ ระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทางเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมจึงได้กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
 ๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
 ๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
 ๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
 ๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
 ๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
 ๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
 ๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบัน
- และงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
 ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร



ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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



๘.๒ วิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด			
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๙. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	-	-	-	-	-	
๑๐. นักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
๑๕. ผู้อำนวยการกองคลัง ต้น (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอให้บัญชี ก.ท.
๑๖. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ว่าง ๑๘ เม.ย.๖๕) ขอให้บัญชี กสธ. (ว่าง ๑ ต.ค.๖๓)
๑๘. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
๒๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ว่าง ๑ ต.ค.๖๖)
๒๓. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ว่าง ๔ ส.ค.๖๖)
๒๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ว่าง ๑ ต.ค.๖๖)
พนักงานจ้าง								
๒๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๒๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ว่าง ๑ ต.ค.๖๖)
ลูกจ้างประจำ								
๓๐. เจ้าหน้าที่ประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา (๑๘)								
๓๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอให้อำเภอ ก.ท.
๓๒. นักบริหารงานการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๓๕. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สพด.เทศบาลตำบลบ้านด่าน								
๓๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก ส.ถ.
๓๗. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(งบบุคลากร)
๓๘. ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (งบบุคลากร)
พนักงานจ้าง								
๓๙. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(งบบุคลากร)
๔๐. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (งบบุคลากร)
๔๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(งบบุคลากร)
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๔๒. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอให้อำเภอ ก.ท.
๔๓. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ว่าง ๑ ต.ค.๖๖)
๔๕. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ว่าง ๑ ต.ค.๖๖)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๔๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๗	๔๗	๔๖	๔๖				



(ลงชื่อ)

เจ้าหน้าที่

(นางสาวจริญา จันทร์ทอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายประกาศิต สมสะอาด)
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง

ว่าที่ร้อยตรี

ผู้ตรวจสอบ

(ธนเสฐ์ ธนชพุทธิพงศ์)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

(ลงชื่อ)

(นายก้องสกล แก้วกัญญา)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านด่านโขงเจียม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่าย (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																				
๒๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑											
๒๗	พยาบาลวิชาชีพ	ป.ก./ข.ม.	๑	๕๙๓,๗๖๐	๐		๑	๑	๑											
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																				
๒๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ข.ม.	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐		๑	๑	๑											
๒๙	เจ้าพนักงานสุขภาพ	ป.ง./ข.ง.	๑	๐	๐		๑	๑	๑											
ลูกจ้างประจำ																				
๓๐	เจ้าหน้าที่ประจํารถขยะ	-	๑	๒๔๕,๓๒๐	๐		๑	๑	๑											
กองการศึกษา (๐๘)																				
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑											
๓๒	นักบริหารการศึกษา	ป.ก./ข.ม.	๑	๓๘๘,๔๐๐	๐		๑	๑	๑											
๓๓	นักวิชาการการศึกษา	ป.ก./ข.ม.	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐		๑	๑	๑											
๓๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ข.ง.	๑	๐	๐		๑	๑	๑											
พนักงานจ้าง																				
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๒๖๘,๖๘๐	๐		๑	๑	๑											
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.บ้านดำน																				
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-		๑	๑	๑											
๓๗	ครู	-	๑	-	-		๑	๑	๑											
๓๘	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-		๑	๑	๑											
๓๙	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-		๑	๑	๑											
										สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก ส.ก.										
										งบอุดหนุน										
										งบอุดหนุน (วุฒิ ๒										
										อัตรา)										

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่าย (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พต.บ้านดำน																	
	พนักงานจ้าง																	
๔๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษ๕)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	X กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																	
๔๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๔	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ม.	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	(๑ ส.ค.๖๖)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																	
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ม.	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
(๕)	รวม		๓๑	๑๑,๖๕๙,๕๖๐	๔๕๖,๐๐๐	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-๑/+๑	-๑	-๑	-๑	-๑	-๑	-๑	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ ต่อหน่วยงานอื่นไม่เกิน ๑.๕%																	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ใช้เทศบาลผู้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้แล้วมาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละเพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- * งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๓๙,๖๐๐,๐๐๐ บาท) $[(๓๙,๖๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๑,๙๘๐,๐๐๐] = ๔๑,๕๘๐,๐๐๐$
- * งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๑,๕๘๐,๐๐๐ บาท $[(๔๑,๕๘๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๒,๐๗๙,๐๐๐] = ๔๓,๖๕๙,๐๐๐$
- * งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๕,๘๔๑,๙๕๐ บาท $[(๔๓,๖๕๙,๐๐๐ \times ๕\%) + ๒,๑๘๒,๙๕๐] = ๔๕,๘๔๑,๙๕๐$

การคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

- ๑. คิดคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๗ = $\frac{๑๖,๑๑๐,๒๕๘}{๔๑,๕๘๐,๐๐๐} \times ๑๐๐ = ๓๘.๗๕\%$
- ๒. คิดคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๘ = $\frac{๑๖,๓๔๔,๔๕๖}{๔๓,๖๕๙,๐๐๐} \times ๑๐๐ = ๓๗.๔๕\%$
- ๓. คิดคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๙ = $\frac{๑๖,๕๑๒,๓๑๐}{๔๕,๘๔๑,๙๕๐} \times ๑๐๐ = ๓๖.๐๒\%$

(ลงชื่อ) 

(นางสาวจริญา จันทรวง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เจ้าหน้าที่

(ลงชื่อ) 

(นายประกาศิต สมนะอาด)
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจถูกต้อง

ว่าที่ร้อยตรี



(ธนเสฏฐ์ ธนชัพพพงศ์)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

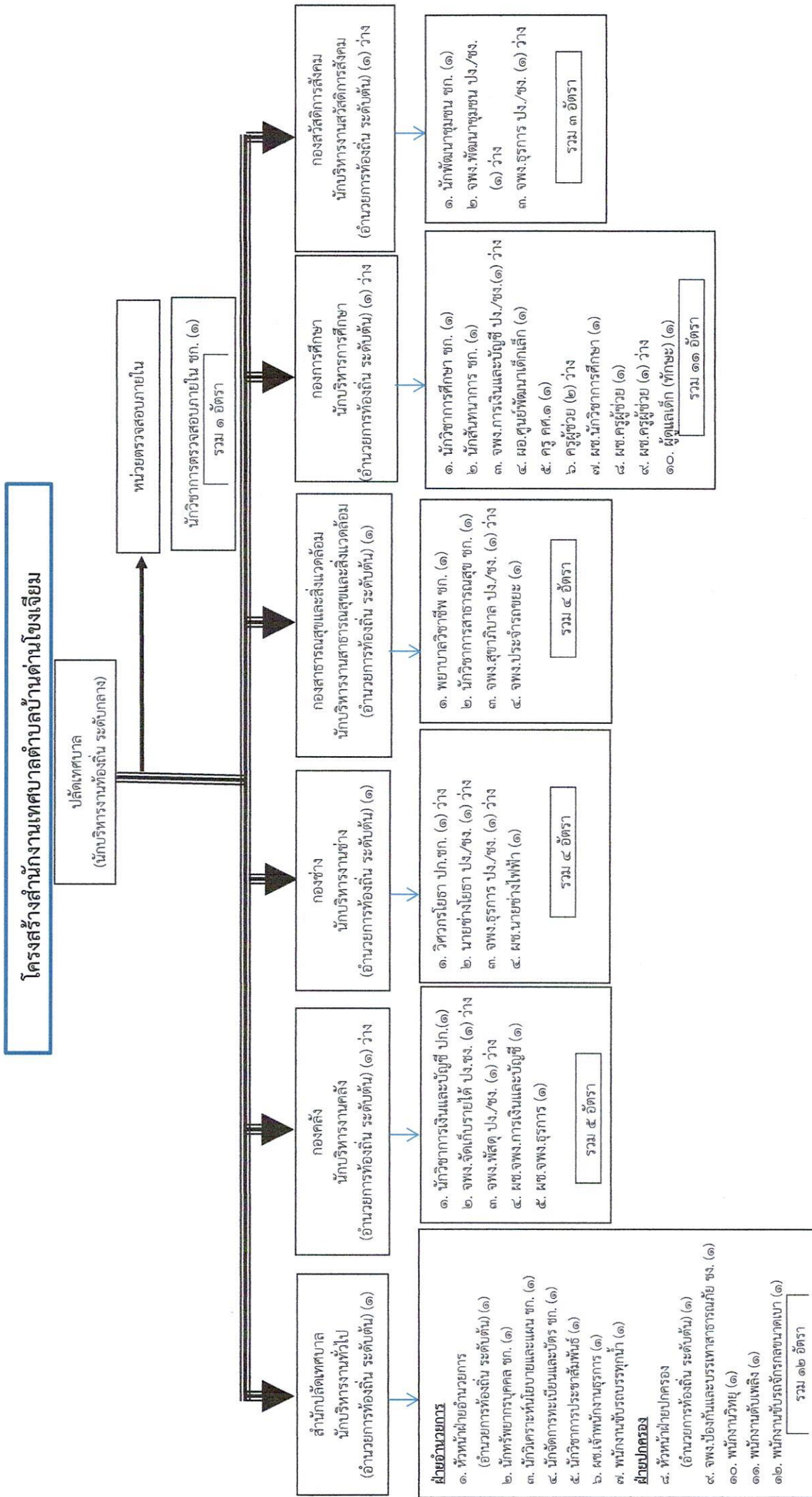
ตรวจถูกต้อง



(ลงชื่อ)

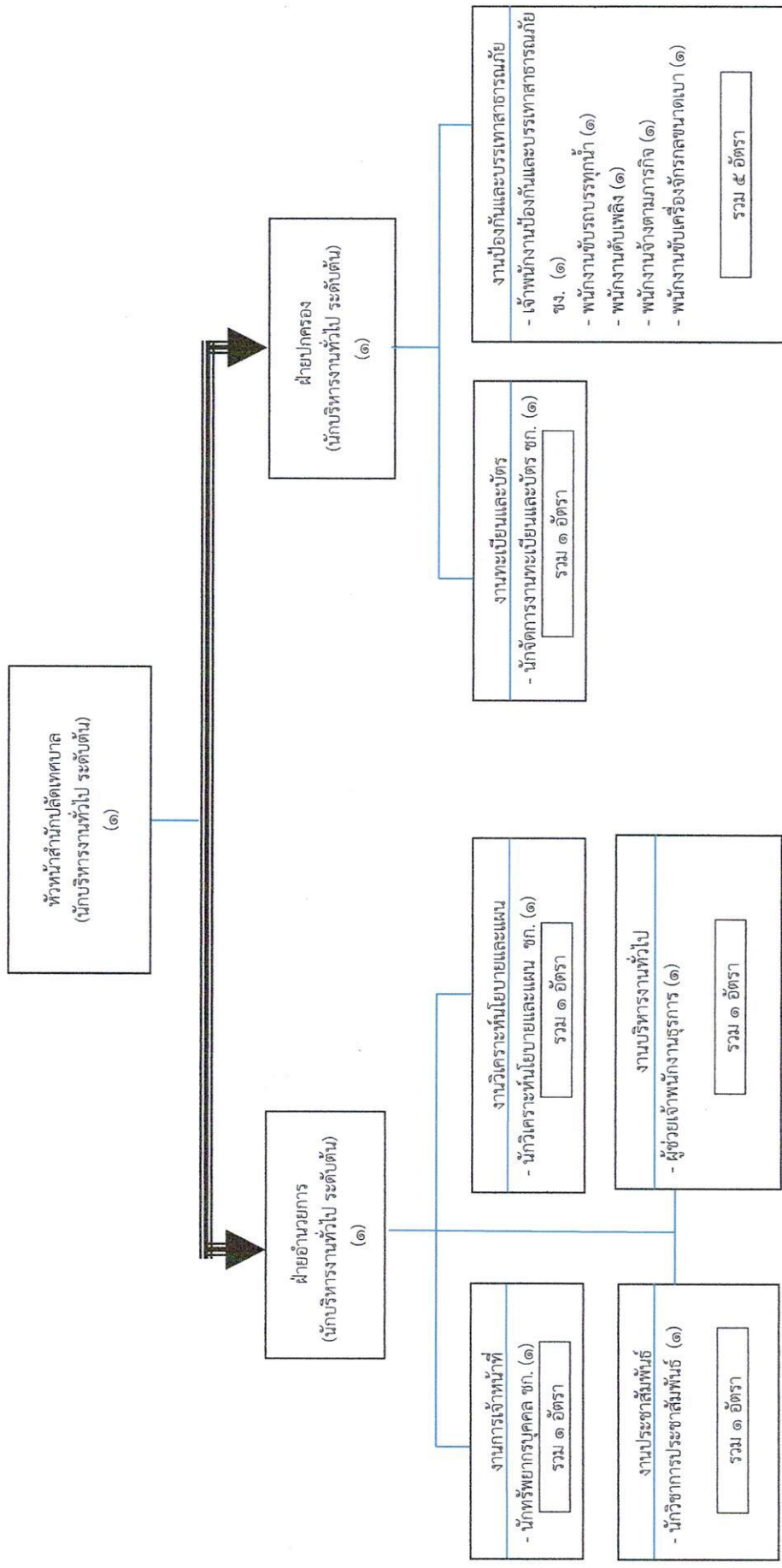
(นายก้องสกุล แก้วกัญญา)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านด่านโขงเจียม

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



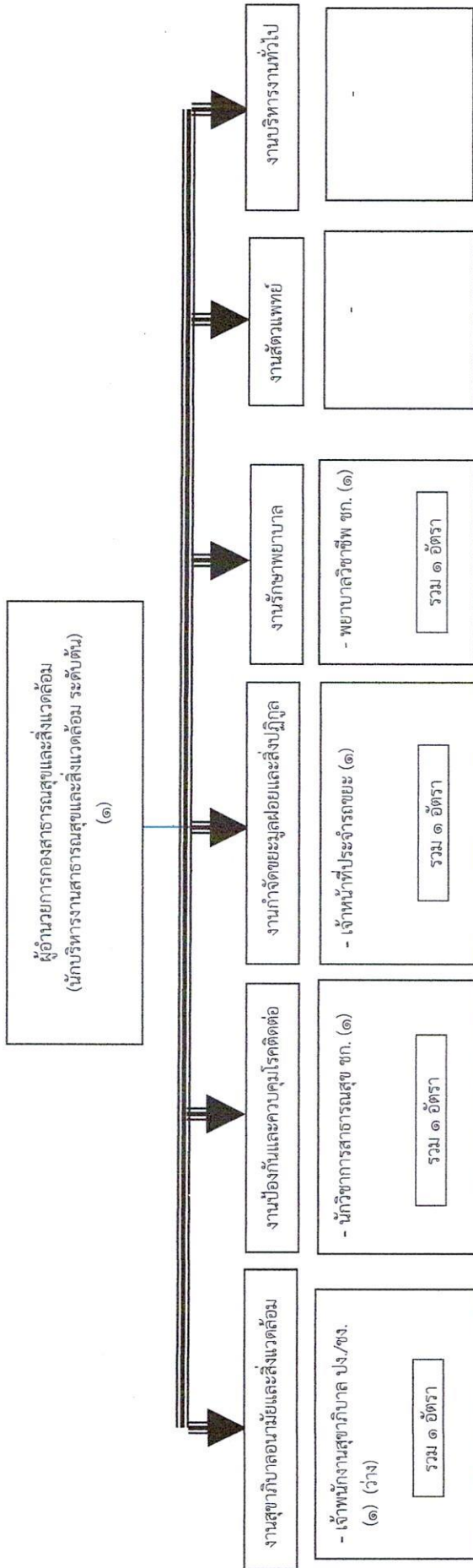
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต่ำ)	อำนาจ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจ ท้องถิ่น (ต่ำ)	วิชาการ (ชช)	วิชาการ (ชก)	วิชาการ (ปก)	ทั่วไป (อส)	ทั่วไป (ง)	บริหาร สถาน ศึกษา	ครู (คศ๑)	ครู ผู้ช่วย	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
																ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	๑	-	-	-	๘	-	๙	๒	-	๑	๑	๑	๒	๓	-	๑๑	๔๖

โครงสร้างสำนักงานปลัด (๐๑)



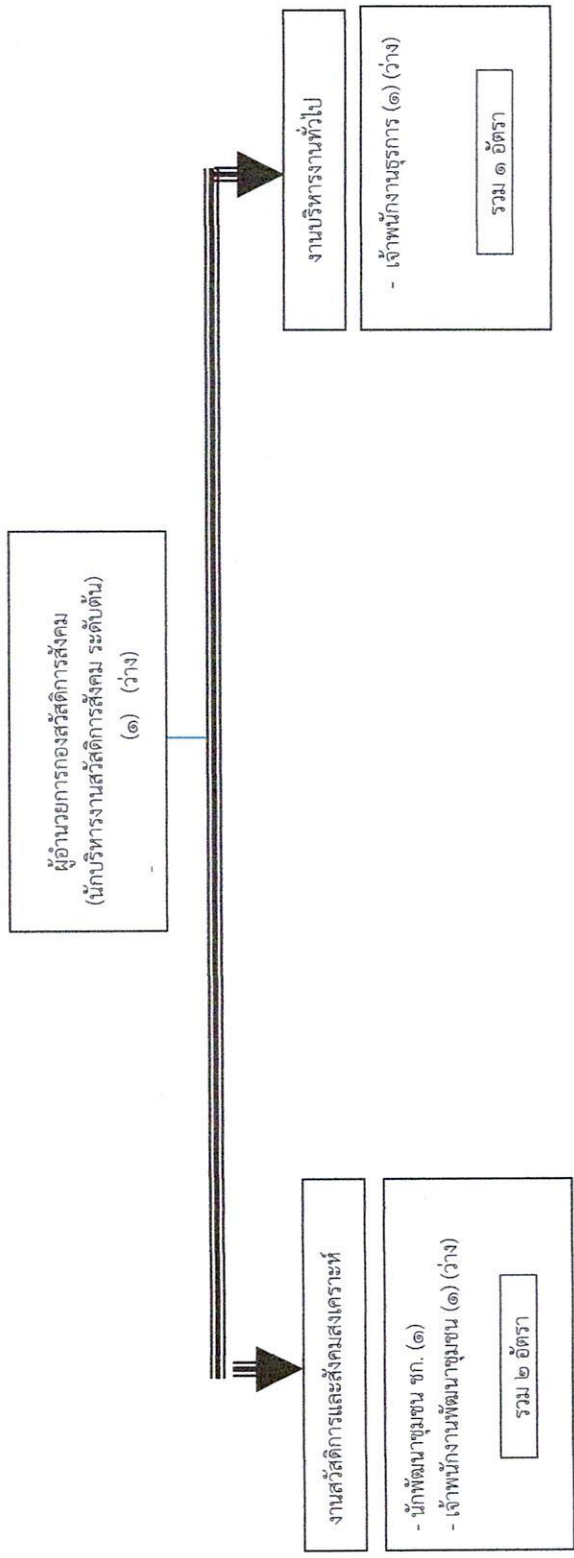
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ลูกจ้างประจำ	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง		รวม	
														ทั่วไป	ภารกิจ		
จำนวน	-	-	-	-	-	๓	-	-	๓	-	๒	๑	-	-	-	๔	๑๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



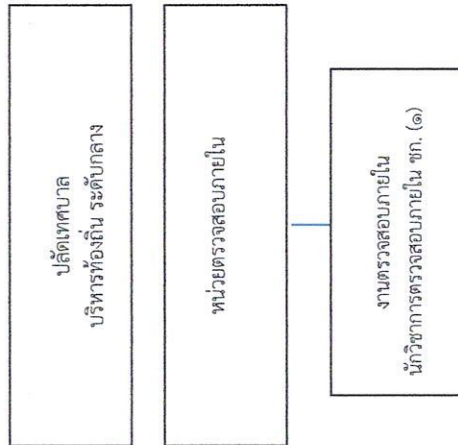
ระดับ	บริหาร	บริหาร	บริหาร	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ท้องถิ่น (สูง)	ท้องถิ่น (กลาง)	ท้องถิ่น (ต้น)	ท้องถิ่น (สูง)	ท้องถิ่น (กลาง)	ท้องถิ่น (ต้น)	(ชช.)	(ชช.)	(ชก.)	(ปก.)	(ขง.)	(ปง.)	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๑	๑	-	๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (๑๑)



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อศ.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง		รวม
														ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๕

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ระดับ จำนวน	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ลูกจ้างประจำ	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (พง.)	พนักงานจ้าง		รวม
	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงตำแหน่งและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินเดือนแห่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๑	ว.ที่ร้อยตรี อนุสรณ์ อนุชิตพิทักษ์	ร.ต. (รัฐศาสตร์)	๗๖-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๖-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐๘,๐๕๐ (๕๐,๖๗๐x๑๒)	๗๕๖,๐๕๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๕๖,๐๕๐
๒	อ้านันต์ (๑๑) นายประภากิจ สมสะอาด	ร.ป.ม. (การเมืองการปกครอง) (ศ.บ.)	๗๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนัก (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนัก (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๕๕๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	๔๔๘,๕๕๐
๓	จำเริญชัย ชินบุตร	(การปกครอง)	๗๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	-	๕๖๘,๘๐๐
๔	นายณัฐวุฒิ วงจันทร์เรือง	ร.ป.ม. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๗๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๕๐ (๓๓,๘๘๐x๑๒)	-	๔๐๐,๕๕๐
๕	นางสาวจริญา จันทร์ทรง	ร.ป.ม. (การบริหารพัฒนาท้องถิ่น)	๗๖-๒-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๖-๒-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	๔๒๒,๖๕๐
๖	นางสาวอัญชลี ศุภุทธามนต์	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๖-๒-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๖-๒-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	๔๐๙,๓๒๐
๗	จำเริญชัย กองพิชัย	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๖-๒-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานเขียนและบริหาร และแผน	ชก.	๗๖-๒-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานเขียนและบริหาร และแผน	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	๔๓๕,๗๒๐
๘	อัญชลี ประจักษ์	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๖-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๗๖-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๙๐x๑๒)	-	๓๖๓,๔๘๐
๙	อัญชลี ประจักษ์ นายประจักษ์ พึ่งพา	ม.บ.	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๒๕๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐x๑๒)	-	๒๕๐,๔๘๐
๑๐	นางณิชาณีย์ สุธรรมวิจิตร	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	๓๕๒,๗๒๐
๑๑	พนักงานขับ นางสาวณัฏฐ์ พันธุ์แสง	บ.บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๘๑,๘๐๐ (๑๕,๑๕๐x๑๒)	-	๑๘๑,๘๐๐
๑๒	นางสาวปรารถนีย์ แสงใจดี	ศ.บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๑,๘๐๐ (๑๕,๑๕๐x๑๒)	-	๑๘๑,๘๐๐
๑๓	นายดิถีกรรณ์ แก้วกัญญา	ป.วช. (ช่างโลหะ)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๖,๘๕๐ (๑๓,๐๗๐x๑๒)	-	๑๕๖,๘๕๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๔	กองคลัง (๑๔)	-	๗๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	(ว่างเต็ม ขอใช้บัญชี ก.ท.)
๑๕	นายภัทรดนัย กิจวานิชเชตร	บ.ศ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๗๖-๒-๐๔-๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๗๖-๒-๐๔-๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๔๙,๒๕๐	(ว่างเมื่อ ๑ ต.ค.๖๓) ๒๔๙,๒๕๐
๑๖	-ว่างเต็ม-	-	๗๖-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๗๖-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๔๙,๙๐๐	-
๑๗	-ว่างเต็ม-	-	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๔๙,๙๐๐	(ว่างเมื่อ ๑๘ มิ.ย.๖๕) (ว่างเต็ม ขอใช้บัญชี ก.ศ.๓.)
พนักงานจ้าง										
๑๘	นางสาวกานี หรรณดี	บ.ศ.บ. (การบัญชี)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๘,๗๒๐	๑๖๘,๗๒๐
๑๙	นางสาวอชฌกรณ์ ดอนสิงห์	บ.ศ.บ. (การบัญชี)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๘๘๐	๑๖๗,๘๘๐
๒๐	กองช่าง (๑๕)									
๒๑	นายลาจิต โขตะวัน	ค.อ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๗๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๓๘๒,๕๖๐
๒๒	-	-	๗๖-๒-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.ช.ก.	๗๖-๒-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-
๒๓	-ว่างเต็ม-	-	-	-	-	๗๖-๒-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐	(ว่างเต็ม) (ว่างเมื่อ ๕ ต.ค.๖๖)
๒๔	-	-	-	-	-	๗๖-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐	-
พนักงานจ้าง										
๒๕	นายปัญญา ปัญญาคง	ศ.ศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๘,๒๐๐	๑๗๘,๒๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	ครอบครัวดั้งเดิม		ครอบครัวปัจจุบัน		ครอบครัวใหม่		เงินเดือน	เงินตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๒๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๖) นางสาวณัฏฐา จันทร์พันธ์	ร.บ.ม. (การเมืองการปกครอง)	๗๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๗๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
			๗๖-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ช.ก.	๗๖-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ช.ก.	๕๙๓,๗๒๐ (๔๙,๔๕๐x๑๒)	-	-	-
๒๖	นางวิจิตร บุญนิยม	พ.ว. (การพยาบาลและผดุงครรภ์อนามัย)	๗๖-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ช.ก.	๗๖-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ช.ก.	๕๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๓๐x๑๒)	-	-	๕๓๕,๗๒๐
๒๗	นางสาวอรทัย อุทัย	ส.ม. (การบริหารงานสาธารณสุข)	๗๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๗๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๕๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๓๐x๑๒)	-	-	๕๓๕,๗๒๐
๒๘	-	-	-	-	-	๗๖-๒-๐๖-๔๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๒๙	อุกฉวีประจักษ์ นายธีระยุทธ ชาร์แก้ว	ม.๖	-	เจ้าหน้าที่ประจำรถขยะ	-	-	เจ้าหน้าที่ประจำรถขยะ	-	๒๔๕,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๓๒๐
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๐	นางฉวี- -ว่างเดิม-	-	๗๖-๒-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา	ต้น	๗๖-๒-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	(ว่างเมื่อ ๑ ต.ค.๖๓)	(ว่างเดิม ขอใช้บัญชี ก.ท.)
			๗๖-๒-๐๕-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๗๖-๒-๐๕-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๕๐๙,๓๒๐ (๓๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	-
๓๑	นางเอกขุฑิ บุตรวงศ์	ศ.ช.ม. (การบริหารการศึกษา)	๗๖-๒-๐๕-๓๕๐๖-๐๐๑	นักสัมมนาการ	ช.ก.	๗๖-๒-๐๕-๓๕๐๖-๐๐๑	นักสัมมนาการ	ช.ก.	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๕๐๐
			๗๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา	ช.ก.	๗๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษาและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-
๓๒	นางสาวบุษกร พงษ์คำ	ศ.ช.ม. (การประถมศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ	-	๒๖๘,๖๘๐ (๒๒,๓๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๘,๖๘๐
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๓	พนักงานจ้าง นางสุพินดา แก้วกัญญา	ค.บ. (การประถมศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๖๘,๖๘๐ (๒๒,๓๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๘,๖๘๐
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านด่าน	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้ง จาก สด.
			๗๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๔๕๒	ครู	ค.ศ.๑	๗๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๔๕๒	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๓๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านด่าน (ต่อ)		-	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน
			-	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-
๓๘	พนักงานจ้าง นายชัยณรงค์ จำปาเทศ	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน
			-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน
			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-
๔๐	นางกชวรรณ ผลศิริ	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-		-		-	-	-	
			-		-		-	-	-	
๔๑	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)		๗๖-๒-๑๑ ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๖-๒-๑๑ ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒,๐๐๐	(ว่างเต็ม ขอใช้บัญชี ก.ท.)
			๗๖-๒-๑๑ ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๖-๒-๑๑ ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๐๙,๓๒๐	-
๔๔	นางสาวสร้อยญา สุวรรณกุล	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-		-		-	-	-	
			-		-		-	-	-	
๔๕			-		-		-	-	-	
			-		-		-	-	-	-
๔๖	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	บ.ธ.ม. (การบัญชี)	๗๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๗๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๑๖,๒๖๐	
			-		-		-		-	-



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนส่วนท้องถิ่นไปยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกภาคส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร <ul style="list-style-type: none">- การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและ ยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม- การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	<ul style="list-style-type: none">- จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม- จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	<ul style="list-style-type: none">- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม- จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้งต่อปี
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด <ul style="list-style-type: none">- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด- การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none">- หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมจัดทำแผนปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้วเสร็จ- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็นและมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	<ul style="list-style-type: none">- ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด- ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด



แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<ul style="list-style-type: none">- การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร- การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม	<ul style="list-style-type: none">- มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี- มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน- มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙- มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม- การจัดทำข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ	<ul style="list-style-type: none">- จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
<p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none">- มีการแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการในสังกัด- การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด /ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน-มีการเลื่อนระดับ- การดำเนินการทางวินัย- การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	<ul style="list-style-type: none">- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน- มีการเลื่อนระดับข้าราชการ ตามประเภท และระดับ ตามหลักเกณฑ์- มีการดำเนินการทางวินัย- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	<ul style="list-style-type: none">- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วน และสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที- เทศบาลเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบการ/ รวมทั้งการเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง- ข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติ ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ ได้รับการเลื่อนระดับตามมติ ก.ท. จังหวัด- นายกเทศมนตรี สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาคู่ต่อทั้งในระบบและนอกระบบ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในระบบและนอกระบบ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> - ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด, หน่วยงานส่วนท้องถิ่น องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เช่น อบจ. , เทศบาล , ธนาคาร , บริษัท , ห้างร้านต่าง ๆ ในพื้นที่ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายในประเทศและภายนอกต่างประเทศ
<p>๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)</p> <p>๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง - มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ - ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด	- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม	- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม
- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมและองค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน	- มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม	- เป็นการ แสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

กลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม มีดังนี้

๑.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑ โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑.๓ โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน

๒.ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ๒.๑ โครงการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ การประชาสัมพันธ์กิจกรรม เผยแพร่การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ผ่านทางเว็บไซต์ เทศบาล ทางโซเชียลต่างๆ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์กลุ่มเทศบาล

๓.ด้านการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

- ๓.๑ พัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ
- ๓.๒ โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ๓.๓ กิจกรรมยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่น ประจำเดือนหรือประจำปี



๔. ด้านการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม

- ๔.๑ โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม
- ๔.๒ โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น
- ๔.๓ การจัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันและทุจริตในการปฏิบัติราชการ
- ๔.๔ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

๕. ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

- ๕.๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาเทศบาล ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- ๕.๒ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร
- ๕.๓ การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม
- ๕.๔ การสร้างสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล ตำบลบ้านด่านโขงเจียม

พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก



ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๙๒๖

ศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี
ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ (ยกเว้น อำเภอทุ่งศรีอุดม อำเภอนาตาล และอำเภอดอนมดแดง)
นายกเทศมนตรีนครอุบลราชธานี และนายกเทศมนตรีเมืองทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีประกอบมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี
(ก.ท.จ.) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.) ในคราวการประชุม ครั้งที่
๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดังนี้

๑. เรื่องเพื่อทราบ จำนวน ๗ เรื่อง

๑.๑ ระเบียบวาระที่ ๔.๑ รับทราบสรุปผลการประชุม ก.ท. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่
๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๑.๒ ระเบียบวาระที่ ๔.๒ รับทราบการดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาล
ให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานในสายงานผู้ปฏิบัติจากตำแหน่งทั่วไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๓ ระเบียบวาระที่ ๔.๔ รับทราบเพื่อทราบการพ้นจากตำแหน่งของลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง (กรณีอายุครบ ๖๐ ปี)

๑.๔ ระเบียบวาระที่ ๔.๕ รับทราบการสิ้นสุดสัญญาจ้างพนักงานจ้างเทศบาล (กรณีเสียชีวิต)

๑.๕ ระเบียบวาระที่ ๔.๖ รับทราบพนักงานเทศบาลพ้นจากราชการ กรณีเกษียณอายุราชการ

๑.๖ ระเบียบวาระที่ ๔.๗ รับทราบการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานเทศบาล
ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่

๑.๗ ระเบียบวาระที่ ๔.๘ รับทราบการดำเนินการตามคำสั่งศาลปกครองจังหวัดอุบลราชธานี
คดีดำ บ.๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ กรณีทุเลาการบังคับตามคำสั่งเทศบาลเมืองเดชอุดม ที่ ๓๐๗/๒๕๖๕
ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และทุเลาการบังคับตามคำสั่งเทศบาลเมืองเดชอุดม ที่ ๑๑๘/๒๕๖๖ ลงวันที่
๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖

๒. เรื่องเพื่อพิจารณา จำนวน ๑๔ เรื่อง

๒.๑ ระเบียบวาระที่ ๕.๑ เห็นชอบย้ายเปลี่ยนสายงานพนักงานเทศบาลจากประเภททั่วไป
เป็นประเภทวิชาการ ของพนักงานเทศบาล (สอบคัดเลือก)

๒.๒ ระเบียบวาระที่ ๕.๒ เห็นชอบกำหนดคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่ง
หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลห้วยนา

๒.๓ ระเบียบวาระที่ ๕.๔ เห็นชอบแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู ที่ผ่านการ
ประเมินผลงานเพื่อให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๖

๒.๔ ระเบียบวาระที่ ๕.๕ เห็นชอบแต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น
ที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

/๒.๕ ระเบียบ...

๒.๕ ระเบียบวาระที่ ๕.๖ เห็นชอบเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สายงานประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ

๒.๖ ระเบียบวาระที่ ๕.๗ เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๗ ระเบียบวาระที่ ๕.๘ เห็นชอบเปลี่ยนแปลงวันลาออกของพนักงานเทศบาล

๒.๘ ระเบียบวาระที่ ๕.๑๐ เห็นชอบการลาออกจากราชการของพนักงานเทศบาล

๒.๙ ระเบียบวาระที่ ๕.๑๑ เห็นชอบการลาออกจากตำแหน่งของพนักงานจ้างเทศบาล

๒.๑๐ ระเบียบวาระที่ ๕.๑๒ เห็นชอบการจ้างและแต่งตั้งพนักงานจ้างผู้ได้รับการเลือกสรร

๒.๑๑ ระเบียบวาระที่ ๕.๑๓ เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

(ผู้มีทักษะ)

๒.๑๒ ระเบียบวาระที่ ๕.๑๗ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี


๒.๑๓ ระเบียบวาระที่ ๕.๑๘ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี

๒.๑๔ ระเบียบวาระที่ ๕.๒๐ เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย (กรณี ศาลปกครองสูงสุดพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีดำเนินการคืนสิทธิประโยชน์ที่ผู้ฟ้องคดีพึงมีพึงได้ตามกฎหมาย ในระหว่างที่ถูกปลดออกจากราชการ)

จึงขอให้เทศบาลดำเนินการตามมติดังกล่าว ทั้งนี้ เมื่อเทศบาลได้มีคำสั่ง/ประกาศใดตามมตินี้แล้ว (ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบ/ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานถูกต้องครบถ้วน) ให้สำเนาคำสั่ง/ประกาศให้จังหวัดทราบด้วย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป สำหรับอำนาจขอให้แจ้งเทศบาลในพื้นที่ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายกำพล สีวิจิตรณรงค์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐๔๕ ๓๔๕๕๘๗ (จนท.๐๙๖ ๖๕๖๓๙๗)

๕.๑๗ บัญชีข้อความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี
 ในการประชุม ก.ท.จ.อุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	แผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย					การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร		มติ
			หลักการและเหตุผล	เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา	ปริมาณในการพัฒนา	การติดตามและประเมินผล	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ (คำสั่ง/ลงวันที่)	รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ (ประชุมเมื่อ)	
๑	อ.ตระการพิเศษ	ทต.ตระการพิเศษ	✓	✓	✓	๔,๓๒๖,๕๐๐	✓	๒๗๖/๒๕๖๖ สว.๑๐ ก.ค.๖๖	๗-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๒	อ.เขื่องใน	ทต.เขื่องใน	✓	✓	✓	๑,๓๕๐,๐๐๐	✓	๔๐๗/๒๕๖๖ สว.๑๐ ก.ค.๖๖	๒๔-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๓		ทต.บ้านกอก	✓	✓	✓	๑,๘๕๕,๐๐๐	✓	๑๕๘/๒๕๖๖ สว.๕ ก.ค.๖๖	๒๕-ก.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๔		ทต.หัวเรือ	✓	✓	✓	๑,๘๘๑,๐๐๐	✓	๑๕๘/๒๕๖๖ สว.๘ ส.ค.๖๖	๓๐-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๕	อ.เดชอุดม	ทต.นาสว่าง	✓	✓	✓	๔,๘๕๐,๐๐๐	✓	๒๒๗/๒๕๖๖ สว.๑๖ ส.ค.๖๖	๔-ก.ย.-๖๖	เห็นชอบ
๖		ทต.บัวงาม	✓	✓	✓	๓,๓๑๐,๐๐๐	✓	๘๘๐/๒๕๖๖ สว.๒๘ ส.ค.๖๖	๓๐-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๗		ทต.โพนงาม	✓	✓	✓	๖๓๐,๐๐๐	✓	๒๒๕/๒๕๖๖ สว.๒๗ ก.ค.๖๖	๒๔-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๘		ทต.กุศประทาย	✓	✓	✓	๓,๓๓๐,๐๐๐	✓	๖๐๖/๒๕๖๖ สว.๘ ส.ค.๖๖	๑๘-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๙	อ.วารินชำราบ	ทต.แสนสุข	✓	✓	✓	๔๑๕,๐๐๐	✓	๙๖๔/๒๕๖๖ สว.๑๗ ส.ค.๖๖	๑๘-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๐		ทต.คำขวาง	✓	✓	✓	๑,๗๕๖,๐๐๐	✓	๔๕๗/๒๕๖๖ สว.๒๔ ก.ค.๖๖	๑๘-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๑		ทต.คำน้ำแซบ	✓	✓	✓	๒,๐๙๗,๐๐๐	✓	๑๗๖/๒๕๖๖ สว.๑๐ ก.ค.๖๖	๑-ก.ย.-๖๖	เห็นชอบ
๑๒		ทต.บุ่งไหม	✓	✓	✓	๑,๕๐๐,๐๐๐	✓	๕๓๔/๒๕๖๖ สว.๒๔ ก.ค.๖๖	๒๕-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๓		ทต.หัวขุย	✓	✓	✓	๑,๗๗๗,๐๐๐	✓	๓๘๒/๒๕๖๖ สว.๒๙ ก.ค.๖๖	๙-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๔		ทต.เมืองศรีไค	✓	✓	✓	๒,๘๗๕,๐๐๐	✓	๔๙๑/๒๕๖๖ สว.๑๕ ส.ค.๖๖	๑๗-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๕		ทต.ราษี	✓	✓	✓	๒,๘๕๐,๐๐๐	✓	๒๖๔/๒๕๖๖ สว.๓ ก.ค.๖๖	๑๗-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๖	อ.ม่วงสามสิบ	ทต.ม่วงสามสิบ	✓	✓	✓	๒,๙๕๐,๐๐๐	✓	๑๘๖/๒๕๖๖ สว.๑๐ ส.ค.๖๖	๒๓-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๗	อ.พิบูลย์รักษ์	ทต.โพธิ์ไพร	✓	✓	✓	๒,๕๓๕,๐๐๐	✓	๕๒๖/๒๕๖๖ สว.๑๐ ก.ค.๖๖	๒๔-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๘		ทต.โพธิ์ศรี	✓	✓	✓	๔,๓๐๕,๐๐๐	✓	๗๗๖/๒๕๖๖ สว.๑๗ ก.ค.๖๖	๒๑-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๙		ทต.กุศขุมภู	✓	✓	✓	๕,๑๒๖,๐๐๐	✓	๒๙๓/๒๕๖๖ สว.๑๓ ส.ค.๖๖	๒๓-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๒๐		ทต.อ่างศิลา	✓	✓	✓	๙๗๑,๐๐๐	✓	๒๙๕/๒๕๖๖ สว.๒๖ ก.ค.๖๖	๑๗-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๒๑	อ.ศรีเมืองใหม่	ทต.ศรีเมืองใหม่	✓	✓	✓	๒,๑๑๗,๕๐๐	✓	๕๕๒/๒๕๖๖ สว.๗ ส.ค.๖๖	๑๑-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๒๒	อ.เมือง	ทต.อุบล	✓	✓	✓	๑,๔๗๖,๐๐๐	✓	๓๓๗/๒๕๖๖ สว.๑๔ มี.ย.๖๖	๑๘-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ

เห็นชอบตามมติ ก.ท.จ.อุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
 ผู้รับทราบ

(Signature)

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	แผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย				การติดตามและประเมินผล	การจ้างทำเนบพัฒนาบุคลากร	มติ
			หลักการและเหตุผล	เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา	จำนวนเงินค่าฝึกอบรม (บาท)			
๒๓		ทต.ปทุม	✓	✓	✓	๘๐๕,๐๐๐	๒๒๔/๒๕๖๖ สว.๖ ก.ย.๖๖	เห็นชอบ	
๒๔		ทต.รามัญใหญ่	✓	✓	✓	๑,๑๐๖,๒๐๐	๑๕๕๔/๒๕๖๖ สว.๒๓ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๒๕	อ.งิ้ว	ทต.เขมราฐ	✓	✓	✓	๓๖๐,๐๐๐	๔๘๖/๒๕๖๖ สว.๑๐ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๒๖		ทต.ขามป้อม	✓	✓	✓	๑,๕๖๕,๐๐๐	๓๓๖/๒๕๖๖ สว.๓ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๒๗		ทต.เทพวงศา	✓	✓	✓	๓,๓๒๗,๐๐๐	๕๐๘/๒๕๖๖ สว.๒๒ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๒๘		ทต.หนองผือ	✓	✓	✓	๕,๕๑๐,๐๐๐	๔๑๕/๒๕๖๖ สว.๖ ก.ย.๖๖	เห็นชอบ	
๒๙		ทต.หัวนา	✓	✓	✓	๓,๑๕๐,๐๐๐	๖๓๐/๒๕๖๖ สว.๔ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๓๐		ทต.หนองงูเห่า	✓	✓	✓	๑,๐๒๐,๐๐๐	๓๓๒/๒๕๖๖ สว.๒๓ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๓๑	อ.บึงสามพัน	ทต.บึงสามพัน	✓	✓	✓	๑,๓๕๐,๐๐๐	๕๕๕/๒๕๖๖ สว.๒๘ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๓๒		ทต.คอแลน	✓	✓	✓	๕,๑๒๕,๐๐๐	๕๑๖/๒๕๖๖ สว.๑๘ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๓๓		ทต.นาโพธิ์	✓	✓	✓	๓,๕๒๘,๐๐๐	๕๕๕/๒๕๖๖ สว.๑๙ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๓๔	อ.โขงเจียม	ทต.บ้านค้ำจ้งเจียม	✓	✓	✓	๑,๕๖๖,๐๐๐	๕๕๕/๒๕๖๖ สว.๑๙ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๓๕	อ.นางรอง	ทต.นางรอง	✓	✓	✓	๒,๕๑๒,๐๐๐	๒๓๒/๒๕๖๖ สว.๑๕ ก.ย.๖๖	เห็นชอบ	
๓๖		ทต.อุบลรัตน์	✓	✓	✓	๒,๐๓๗,๐๐๐	๕๕๕/๒๕๖๖ สว.๖ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๓๗	อ.โพธิ์โพธิ์	ทต.โพธิ์โพธิ์	✓	✓	✓	๔,๑๕๕,๕๐๐	๓๗๕/๒๕๖๖ สว.๒๓ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๓๘	อ.ศาลชุม	ทต.ศาลชุม	✓	✓	✓	๔,๙๕๐,๐๐๐	๕๐๘/๒๕๖๖ สว.๒๒ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๓๙	อ.สิรินธร	ทต.จอมแจ้ง	✓	✓	✓	๒,๑๒๐,๐๐๐	๓๖๐/๒๕๖๖ สว.๔ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๔๐		ทต.นิคมสร้างตนเอง	✓	✓	✓	๑๑๐,๐๐๐	๕๒๖/๒๕๖๖ สว.๑๑ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๔๑	อ.น้ำยืน	ทต.น้ำยืน	✓	✓	✓	๕,๒๓๕,๐๐๐	๓๔๕/๒๕๖๖ สว.๒๒ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๔๒		ทต.โขง	✓	✓	✓	๒,๒๒๕,๗๐๐	๓๓๖/๒๕๖๖ สว.๒๔ มิ.ย.๖๖	เห็นชอบ	
๔๓		ทต.สิรินธร	✓	✓	✓	๓,๙๘๘,๐๐๐	๒๓๘/๒๕๖๖ สว.๑ มิ.ย.๖๖	เห็นชอบ	
๔๔	อ.สำโรง	ทต.สำโรง	✓	✓	✓	๑,๕๓๐,๐๐๐	๒๖๖/๒๕๖๖ สว.๑๓ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๔๕	อ.น้ำยืน	ทต.ตาภา	✓	✓	✓	๓,๙๗๑,๐๐๐	๓๗๓/๒๕๖๖ สว.๑๕ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๔๖		ทต.พิบูลย์	✓	✓	✓	๕,๓๕๐,๐๐๐	๕๙๑/๒๕๖๖ สว.๒ มิ.ย.๖๖	เห็นชอบ	
๔๗	อ.นาเยีย	ทต.นาเยีย	✓	✓	✓	๖๓๕,๐๐๐	๓๖๒/๒๕๖๖ สว.๑๙ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ	
๔๘		ทต.นางาม	✓	✓	✓	๕,๓๑๐,๐๐๐	๓๐๓/๒๕๖๖ สว.๒๒ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ	

เห็นชอบตามมติ ก.ท.อ.อุบลราชธานี
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
ผู้รับรอง

๑-๕

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	แผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย				การติดตามและ		การใช้จ่ายเงิน		มติ
			หลักการและ เหตุผล (✓)	เป้าหมาย การพัฒนา (✓)	หลักสูตร การพัฒนา (✓)	ดำเนินการพัฒนา (✓)	ปริมาณเงิน ดำเนินการพัฒนา ปี ๒๕๖๕ (บาท)	การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา (✓)	คำร้องแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนฯ (คำสั่งที่/ลงวันที่)	สายงานการประจํา คณะกรรมการจัดทำแผนฯ (ประชุมเมื่อ)	
๔๙		ทต.นาเยี่ย	✓	✓	✓	✓	๕๕๓,๐๐๐	✓	๖๓๘/๒๕๖๖ สว.๔ ก.ย.๖๖	เห็นชอบ ๔-ก.ย.-๖๖	
๕๐	อ.สว่างวีระวงศ์	ทต.สว่าง	✓	✓	✓	✓	๑,๗๒๐,๐๐๐	✓	๔๕๑/๒๕๖๖ สว.๔ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๒๑-ส.ค.-๖๖	
๕๑		ทต.ปทุมระมาง	✓	✓	✓	✓	๔,๗๕๐,๐๐๐	✓	๕๓๘/๒๕๖๖ สว.๑๓ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ ๒๕-ส.ค.-๖๖	
๕๒		ทต.ท่าช้าง	✓	✓	✓	✓	๔,๑๕๕,๘๐๐	✓	๔๘๗/๒๕๖๖ สว.๒๖ มี.ย.๖๖	เห็นชอบ ๒๙-มี.ย.-๖๖	
๕๓	อ.เหล่าเสือโก้ก	ทต.เหล่าเสือโก้ก	✓	✓	✓	✓	๑,๔๗๖,๐๐๐	✓	๒๕๘/๒๕๖๖ สว.๑๒ มี.ย.๖๖	เห็นชอบ ๓๐-มี.ย.-๖๖	
๕๔	อ.กุฉีชัยบุรี	ทต.กุฉีชัยบุรี	✓	✓	✓	✓	๘๘๐,๐๐๐	✓	๓๑๘/๒๕๖๖ สว.๑๔ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ ๒๓-ส.ค.-๖๖	
๕๕	เมืองฯ	ทต.อุบลราชธานี	✓	✓	✓	✓	๕,๘๓๓,๖๘๐	✓	๒๔๑/๒๕๖๕ สว.๒๑ มี.ค.๖๕	เห็นชอบ ๘-ก.ย.-๖๖	
๕๖	เมืองฯ	ทต.วารินชำราบ	✓	✓	✓	✓	๘,๑๖๙,๐๐๐	✓	๕๐๕/๒๕๖๖ สว.๘ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๑-ก.ย.-๖๖	
๕๗	เมืองฯ	ทต.แจ้ห่ม	✓	✓	✓	✓	๒,๐๓๗,๐๐๐	✓	๕๖๗/๒๕๖๖ สว.๒๘ มี.ย.๖๖	เห็นชอบ ๓๐-ส.ค.-๖๖	
๕๘	เคอขอม	ทต.เคอขอม	✓	✓	✓	✓	๕,๗๓๐,๐๐๐	✓	๓๒๘/๒๕๖๖ สว.๑๖ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๓๑-ส.ค.-๖๖	
๕๙	พิบูลมังสาหาร	ทต.พิบูลมังสาหาร	✓	✓	✓	✓	๔,๙๕๐,๐๐๐	✓	๓๓๘/๒๕๖๖ สว.๑๗ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ ๑๐-ส.ค.-๖๖	

เห็นชอบตามมติ ก.ท.จ.อุบลราชธานี
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
ผู้รับรอง

(Signature)


๕.๑๘ บัญชีข้อความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี

ในการประชุม ก.ท.จ.อุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	อัตรากำลังเดิม						อัตรากำลังใหม่						การแก้ไขตามบุคคล ของปี ๒๕๖๗	มติ ก.ท.จ.อุบล
			พนักงาน เทศบาล	พนักงานจ้าง		รวม	พนักงาน เทศบาล	พนักงานจ้าง		รวม	ถูกจ้าง ประจำ	ถูกจ้าง ทั่วไป	รวม			
				ภารกิจ	ทั่วไป			ภารกิจ	ทั่วไป							
๑	อ.ตระการพิภผล	ทต.ระการพิภผล	๓๕	๒๒	๑๘	๑	๗๖	๕๑	๒๒	๑๘	๑	๙๒	๑	๙๒	๒๒.๕๔	เห็นชอบ
๒	อ.เขื่องใน	ทต.เขื่องใน	๓๘	๓๑	๒๐	๓	๙๒	๓๙	๓๑	๒๐	๓	๙๒	๓	๙๒	๓๒.๖๑	เห็นชอบ
๓		ทต.บ้านกอก	๒๒	๑๐	๒	๐	๓๔	๒๕	๑๐	๒	๐	๓๖	๐	๓๖	๓๑.๒๘	เห็นชอบ
๔		ทต.หัวเรือ	๒๓	๑๐	๑๐	๐	๕๓	๒๖	๒๖	๑๐	๐	๕๖	๐	๕๖	๒๙.๑๒	เห็นชอบ
๕	อ.เดชอุดม	ทต.นาสง	๒๘	๑๕	๘	๐	๕๑	๒๙	๑๕	๘	๐	๕๒	๓	๕๒	๓๕.๐๘	เห็นชอบ
๖		ทต.บัวงาม	๔๓	๒๕	๓๒	๓	๑๐๓	๔๕	๒๕	๓๒	๓	๑๐๕	๓	๑๐๕	๓๖.๓๗	เห็นชอบ
๗		ทต.โพธิ์งาม	๓๓	๒๑	๑๓	๐	๖๗	๓๙	๒๑	๑๓	๐	๗๓	๐	๗๓	๓๐.๙๓	เห็นชอบ
๘		ทต.เกิดประทาย	๔๗	๓๒	๒๙	๑	๑๐๓	๕๙	๓๒	๒๙	๑	๑๑๕	๑	๑๑๕	๒๔.๖๕	เห็นชอบ
๙	อ.วารินชำราบ	ทต.แสนสุข	๖๙	๒๕	๗๕	๐	๑๖๙	๗๐	๒๕	๗๕	๐	๑๗๐	๐	๑๗๐	๒๑.๓๖	เห็นชอบ
๑๐		ทต.คำขวาง	๒๔	๑๐	๒๘	๐	๖๒	๒๕	๑๐	๒๘	๐	๖๓	๐	๖๓	๓๒.๒๓	เห็นชอบ
๑๑		ทต.ค้ำน้ำเขบ	๓๕	๑๖	๑๔	๑	๖๖	๓๖	๑๖	๑๔	๑	๖๗	๑	๖๗	๒๘.๓๘	เห็นชอบ
๑๒		ทต.บึงใหม่	๒๕	๑๕	๒๐	๑	๖๑	๒๗	๑๕	๒๐	๑	๖๓	๑	๖๓	๓๑.๙๙	เห็นชอบ
๑๓		ทต.หัวข่อย	๒๖	๕	๑๐	๑	๔๒	๒๖	๕	๑๐	๑	๔๒	๑	๔๒	๓๒.๐๒	เห็นชอบ
๑๔		ทต.เมืองศรีโค	๔๔	๒๑	๒	๑	๗๒	๔๗	๒๑	๒	๑	๗๐	๐	๗๐	๓๓.๒๙	เห็นชอบ
๑๕		ทต.ธาตุ	๒๗	๒	๑๐	๐	๕๕	๒๘	๒	๑๐	๐	๔๐	๑	๔๐	๓๖.๓๗	เห็นชอบ
๑๖	อ.ม่วงสามสิบ	ทต.ม่วงสามสิบ	๔๒	๒	๐	๑	๔๕	๔๓	๒	๐	๑	๔๖	๑	๔๖	๓๔.๓๗	เห็นชอบ
๑๗	อ.พิบูลมังสาหาร	ทต.โพธิ์ไทร	๓๕	๒๐	๒๕	๒	๘๒	๔๖	๒๐	๒๕	๒	๙๓	๒	๙๓	๒๙.๕๓	เห็นชอบ
๑๘		ทต.โพธิ์ศรี	๓๐	๓๓	๒๗	๑	๙๑	๓๖	๓๓	๒๗	๑	๙๗	๑	๙๗	๒๘.๙๘	เห็นชอบ
๑๙		ทต.อ่างศิลา	๓๐	๑๖	๑๐	๒	๕๘	๓๑	๑๖	๑๐	๒	๕๙	๒	๕๙	๓๖.๑๐	เห็นชอบ
๒๐	อ.ศรีเมืองใหม่	ทต.ศรีเมืองใหม่	๒๘	๔๑	๓๓	๑	๑๐๓	๔๑	๓๓	๓	๑	๑๐๖	๑	๑๐๖	๓๔.๙๖	เห็นชอบ
๒๑	อ.เมือง	ทต.บุญ	๓๓	๒๓	๓๑	๐	๘๗	๓๕	๒๓	๓๑	๐	๘๙	๐	๘๙	๓๑.๕๐	เห็นชอบ
๒๒		ทต.ขามใหญ่	๑๔๕	๑๐๖	๗๕	๓	๓๓๕	๑๕๑	๑๐๖	๗๕	๓	๓๓๕	๓	๓๓๕	๓๐.๑๓	เห็นชอบ

เห็นชอบตามมติ ก.ท.จ.อุบลราชธานี
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
ผู้รับรอง

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	อัตรากำลังเดิม						อัตรากำลังใหม่						ภาวะค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ของปี ๒๕๖๗	มติ ก.พ.จ.อุบลฯ
			พนักงาน		ลูกจ้าง		รวม	พนักงาน		ลูกจ้าง		รวม				
			เทศบาล	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป		ภารกิจ	ทั่วไป							
๒๓	อ.เขมราฐ	พต.เขมราฐ	๔๕	๓๗	๓๘	๓๗	๒	๑๐๑	๔๕	๓๗	๓๗	๒	๑๐๒	๓๔.๖๔	เห็นชอบ	
๒๔		พต.ขามป้อม	๔๖	๕	๓๔	๕	๐	๘๑	๔๕	๕	๕	๐	๘๕	๒๖.๕๓	เห็นชอบ	
๒๕		พต.เทพวงศา	๖๕	๙	๕๓	๙	๐	๑๓๑	๖๕	๙	๙	๐	๑๓๖	๓๓.๖๕	เห็นชอบ	
๒๖		พต.หนองผือ	๔๔	๓	๓๕	๓	๐	๘๖	๔๔	๓	๓	๐	๘๙	๒๖.๕๕	เห็นชอบ	
๒๗		พต.หัวนา	๖๐	๘	๖๖	๘	๑	๙๑	๖๘	๘	๘	๑	๙๙	๒๕.๙๘	เห็นชอบ	
๒๘		พต.หนองนกทา	๒๘	๒๑	๒๑	๕	๐	๕๔	๓๕	๒๑	๕	๐	๖๑	๒๗.๘๙	เห็นชอบ	
๒๙	อ.บุณฑริก	พต.บุณฑริก	๓๖	๒๐	๒๐	๒๒	๑	๗๙	๓๗	๒๐	๒๒	๑	๘๐	๓๓.๑๔	เห็นชอบ	
๓๐		พต.คอนคา	๓๖	๕๒	๕๒	๒๒	๑	๑๑๑	๕๓	๕๒	๕๒	๑	๑๑๘	๒๘.๙๙	เห็นชอบ	
๓๑		พต.นาโพธิ์	๓๘	๒๒	๕๓	๒๒	๐	๑๐๓	๔๗	๒๒	๒๒	๐	๑๑๑	๓๒.๓๔	เห็นชอบ	
๓๒	อ.โขงเจียม	พต.บ้านค้ำบังเจียม	๒๗	๐	๒๕	๐	๓	๕๕	๓๕	๐	๓	๓	๔๘	๓๔.๗๕	เห็นชอบ	
๓๓	อ.นาจะหลวย	พต.นาจะหลวย	๓๖	๒๖	๒๖	๒๖	๒	๙๐	๔๖	๒๖	๒๖	๒	๑๐๐	๓๖.๖๓	เห็นชอบ	
๓๔		พต.อุบลรัตน์	๕๓	๓๙	๓๙	๓๙	๐	๑๖๑	๕๓	๓๙	๓๙	๐	๑๗๑	๒๓.๖๙	เห็นชอบ	
๓๕	อ.โพธิ์โพธิ์	พต.โพธิ์โพธิ์	๓๕	๑๐	๑๐	๑๔	๒	๖๑	๓๖	๑๐	๑๔	๒	๖๒	๒๘.๘๒	เห็นชอบ	
๓๖	อ.ตาลชุม	พต.ตาลชุม	๒๐	๒๒	๒๒	๑๕	๐	๕๗	๒๕	๒๒	๒๒	๐	๖๙	๓๖.๕๔	เห็นชอบ	
๓๗	อ.สิรินธร	พต.ช่องเม็ก	๒๘	๒๖	๒๖	๓	๓	๕๘	๒๘	๒๖	๒๖	๓	๕๘	๓๓.๘๐	เห็นชอบ	
๓๘		พต.นิคมสร้างตนเองฯ	๓๒	๒๕	๒๕	๑๒	๐	๖๙	๓๕	๑๒	๑๒	๐	๗๒	๒๙.๗๐	เห็นชอบ	
๓๙	อ.น้ำยืน	พต.น้ำยืน	๓๔	๓๖	๓๖	๒๖	๙	๑๐๑	๔๙	๓๖	๓๖	๙	๑๑๖	๓๓.๖๗	เห็นชอบ	
๔๐		พต.โขง	๓๐	๑๔	๑๔	๓	๐	๕๗	๓๗	๑๔	๑๔	๐	๕๕	๒๗.๕๓	เห็นชอบ	
๔๑		พต.สิริเข็ญ	๓๖	๑๒	๑๒	๑๑	๐	๕๙	๔๖	๑๒	๑๑	๐	๖๙	๒๗.๗๖	เห็นชอบ	
๔๒	อ.สำโรง	พต.สำโรง	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๐	๖๔	๓๑	๒๖	๒๖	๐	๖๙	๓๖.๓๗	เห็นชอบ	
๔๓	อ.น้ำขุ่น	พต.ตาเมกา	๓๘	๓	๓	๖	๐	๗๙	๔๕	๓	๖	๐	๘๖	๒๘.๖๓	เห็นชอบ	
๔๔		พต.หัวเหล็ก	๓๙	๕๓	๕๓	๑๕	๐	๑๕๕	๔๖	๕๓	๕๓	๐	๑๖๒	๒๙.๓๑	เห็นชอบ	
๔๕	อ.นาเยีย	พต.นาเยีย	๒๙	๒๑	๒๑	๙	๒	๖๑	๓๖	๒๑	๒๑	๒	๖๘	๒๙.๕๑	เห็นชอบ	
๔๖		พต.นาจาน	๒๕	๒๐	๒๐	๗	๐	๕๒	๒๙	๒๐	๒๐	๐	๕๖	๓๑.๕๙	เห็นชอบ	
๔๗		พต.นาเยีย	๔๕	๒๙	๒๙	๓๕	๑	๑๓๐	๔๖	๒๙	๒๙	๑	๑๑๑	๒๘.๗๖	เห็นชอบ	

เห็นชอบตามมติ ก.พ.จ.อุบลราชธานี
ครั้งที่ ๘๖/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
ผู้รับรอง: 





คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

ที่ ก๒๑ / ๒๕๖๖

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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายก้องสกล แก้วกัญญา)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านด่านโขงเจียม

๒๗-๕
๑๗/๖๖/๖๖



คู่มือ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

ที่ อบ.๕๓๖๐๑/ ๑ ๗๕

วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ที่ ๓๒๑ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการนี้ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จะหารือเรื่องการใช้มาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ (ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐) ก่อนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงขอเชิญท่านร่วมประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ในวันพฤหัสบดี ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายก้องสกล แก้วกัญญา)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านด่านโขงเจียม

คำนำหน้าชื่อ

- ✓ ๑) นายกเทศมนตรี
- ✓ ๒) ปลัดเทศบาล
- ✓ ๓) ผอ. กอ.ลว. - จารุวัฒน์
- ๔) ผอ. กต.สาธารณสุข - สักดา
- ๕) ผอ. กต.ต.ส.ค. - สักดา
- ๖) ผอ. กต.ส.ร. - สักดา
- ๗) น.น. สำนักปลัด - จารุวัฒน์
- ๘) ผอ. กอ.อ. - สักดา
- ๙) น.น. ฝ่ายช่าง - จารุวัฒน์
- ๑๐) ปลัดเทศบาล - สักดา

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page.


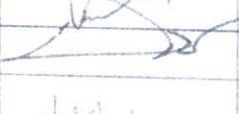
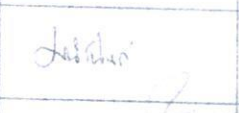


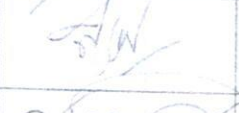
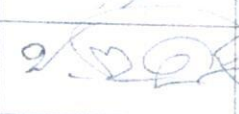
รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ -๒๕๖๗)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันพฤหัสบดีที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อ.โขงเจียม จ.อุบลราชธานี

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายกองสกล แก้วกัญญา	นายกเทศมนตรี		ประธานกรรมการ
๒	ว่าที่ร้อยตรีธนเสฏฐ์ รัชชพิทธิพงศ์	ปลัดเทศบาล		กรรมการ
๓	นางสาวมนัสนันท์ จันทร์พันธ์	ผอ.กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม		กรรมการ
๔	นายสาริต โขตะวัน	ผอ.กองช่าง / รท.ผอ.กองการศึกษา		กรรมการ
๕	นางสาวสรัญญา สุวรรณภู	นักพัฒนาชุมชน ชก. รท.ผอ.กองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๖	นายประกาศิต สมสะอาด	หัวหน้าสำนักปลัด / รท. ผอ.กองคลัง		กรรมการและ เลขานุการ
๗	นางสาวจริญญา จันทร์ทรง	นักทรัพยากรบุคคล ชก.		ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	จำเอกสยาม ชินบุตร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ (ลาพักผ่อน)

ผู้ร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันพฤหัสบดีที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายก่อสกล	แก้วกัญญา	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ว่าที่ร้อยตรีธนเสฏฐ์	ธนัทพุทธิพงศ์	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายสาริต	โชตะวัน	ผู้อำนวยการกองช่าง / รท. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๔. นางสาวมนัสนันท์	จันทร์พันธ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. นางสาวสรัญญา	สุวรรณภูมิ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รท.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นายประกาศิต	สมสะอาด	หัวหน้าสำนักปลัด / รท. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการและ เลขานุการ
๗. นางสาวจริญญา	จันทร์ทรง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. จำเอกสยาม	ชินบุตร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ลาพักผ่อน
--------------	---------	---------------------	-----------

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายก่อสกล แก้วกัญญา
ประธานกรรมการ

ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ที่ ๓๒๑ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการดังกล่าว ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ ก่อนจะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ผมอยากจะแจ้งให้คณะกรรมการทราบว่า ห้องถื่นจังหวัดอุบลราชธานี ได้เชิญนายกเทศมนตรี , ปลัดเทศบาล และนักทรัพยากรบุคคล เข้าพบเพื่อหารือให้ใช้มาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากร ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร อยู่ที่ ร้อยละ ๓๙.๑๕ ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการพิจารณาเรื่องการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรก่อนที่จะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในวาระต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่อง

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ มาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

นายก้องสกุล แก้วกัญญา
ประธานกรรมการ

- จากที่ท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ได้มอบนโยบายให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม มีมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด คือ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ก่อนอื่นขอให้นักทรัพยากรบุคคลได้ชี้แจงรายละเอียด และข้อเท็จจริงเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

นางสาวจริญญา จันทร์ทรง
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ตามสูตรคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ข้อ ๙ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

$$\text{ปี ๒๕๖๖ คิดเป็น } ๑๖,๕๙๑,๖๒๐ \times ๑๐๐ = ๓๘.๒๒$$
$$๔๓,๔๑๐,๙๓๗.๕๐$$

- แต่ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ มีงบประมาณรายจ่ายที่ ๓๙,๖๐๐,๐๐๐ บาท หากนำมาคำนวณมาตรา ๓๕ จะได้ดังนี้

$$\frac{๑๖,๕๙๑,๖๒๐ \times ๑๐๐}{๓๙,๖๐๐,๐๐๐} = ๔๑.๙๐$$

- จากข้อเท็จจริงดังกล่าว ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เกินร้อยละ ๔๐ จึงจำเป็นต้องมีมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่าย

- หากมีการยุบกองสวัสดิการสังคม ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจะลดเหลือร้อยละ ๓๖.๕๔ ตามเอกสาร แบบ ๑ - แบบ ๗ ก็ยังถือว่าค่อนข้างสูงอยู่ เนื่องจากทุกปีจะมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล เลื่อนค่าจ้างสำหรับลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบกับยังมีตำแหน่งว่าง อีก ๓ ตำแหน่ง หากมีคนมาครอง ก็ย่อมจะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นเกือบร้อยละ ๔๐ อย่างแน่นอน

นายก้องสกุล แก้วกัญญา
ประธานกรรมการ

- เรื่องนี้ผมเคยหารือกับทางท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานีแล้ว ว่าแนวทางในการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร คือ

๑. ยุบกองสวัสดิการสังคม

๒. ปรับลดพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็น พนักงานจ้างเหมา

- ท่านคณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไร ขอเชิญเสนอความคิดเห็นครับ

/ว่าที่...

ว่าที่ร้อยตรีธนเสฏฐ์ ธนัทพิพิธพงศ์
กรรมการ

- ผมขอเรียนที่ประชุมอีกครั้งว่า ผมก็ได้ไปท้องถิ่นจังหวัดกับท่านนายก และ
นักทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ท้องถิ่นจังหวัดกำลังพิจารณาปรับลดภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร อย่าให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด นั้น โดยการใช้
แนวทางตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท
๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน
ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๕๕๑ ลงวันที่ ๒๙
สิงหาคม ๒๕๕๗ กล่าวคือ ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด มีแนวโน้มที่จะ
มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พิจารณาดำเนินการปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มี
ความจำเป็นแล้วให้พิจารณาดำเนินการจ้างเปลี่ยนเป็นวิธีการจ้างเหมาบริการ
แทน โดยไม่ให้มีการปลดออก เว้นแต่พนักงานจ้างมีความสมัครใจที่จะลาออกเอง
- ผมขอเสนอแนวทางการปรับลดพนักงานจ้างตามภารกิจมาเป็นพนักงานจ้าง
เหมา ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญ
พิเศษเฉพาะด้าน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องจักรกล ไฟฟ้า และการทำงานที่ใช้
ระยะเวลาเต็มจำนวนชั่วโมงการทำงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบชั้นสูง และ
สามารถเรียกใช้ได้ตลอดเวลา หากผู้บริหารเห็นว่ามีความจำเป็นเร่งด่วน สำคัญใน
การช่วยเหลือประชาชน ก็สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา (ความพิจารณา
ต่อสัญญาจ้าง ๑ ปี เพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพ)

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ต้องใช้แรงงานหรือความรู้
ความสามารถทั่วไป ซึ่งมีการทำงานอาจจะไม่ครบเต็มจำนวนชั่วโมงการทำงาน
ในแต่ละวัน ตลอดจนไม่ได้มีความรับผิดชอบชั้นสูง ควรพิจารณาต่อสัญญา
จ้างตามภารกิจ และดำเนินการจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดา (รายเดือน)
ทดแทน การเยียวยาโดยกำหนดภารกิจการทำงานในสัญญาจ้างเหมาะสมตรงกับ
ค่าจ้าง

ทั้งนี้ ไม่ควรให้มีการปลดออก เว้นแต่ พนักงานจ้างผู้นั้นมีความสมัครใจที่
จะลาออกเอง

นายประกาศิต สมสะอาด
กรรมการและเลขานุการ

- ผมเสนอให้มีการแบ่งกลุ่มตามที่ท่านปลัดเทศบาลเสนอในการประชุมครั้งนี้เลย
เนื่องจากฝ่ายเลขานุการจะได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
ใหม่ จะได้เห็นตัวเลขที่ชัดเจนว่าอยู่ระดับใด

นายก้องสกุล แก้วกัญญา
ประธานกรรมการ

- ผมขอให้คณะกรรมการได้ร่วมกันจัดกลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒
กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ จะยังคงเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และ กลุ่มที่ ๒ จะ
เปลี่ยนมาเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ

ที่ประชุม

- คณะกรรมการร่วมกันจัดกลุ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ โดยสอบถามหัวหน้า
ส่วนราชการทุกสำนัก / กอง

นายก้องสกุล แก้วกัญญา
ประธานกรรมการ

- เมื่อที่ประชุมจัดกลุ่มพนักงานจ้างเรียบร้อยแล้ว ผมขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ การจัดกลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจดังนี้

กลุ่มที่ ๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นผู้ที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้าน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องจักรกล เครื่องไฟฟ้า และการทำงานก็ใช้ระยะเวลาเต็มจำนวนชั่วโมงการทำงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบขั้นสูง (ควรพิจารณาต่อสัญญาครั้งละ ๑ ปี เพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพ)

กลุ่มที่ ๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ต้องใช้แรงงานหรือความรู้ความสามารถทั่วไป ซึ่งมีการทำงานอาจจะไม่ครบเต็มจำนวนชั่วโมงการทำงาน ในแต่ละวันตลอดจน ไม่ได้มีความรับผิดชอบขั้นสูง ควรพิจารณาต่อสัญญาจ้างตามภารกิจ และดำเนินการจ้างเหมาบุคคลธรรมดาทดแทนการเยียวยา คือให้ได้รับค่าจ้างเท่ากับ หรือใกล้เคียงกับจำนวนที่ได้ปัจจุบัน โดยกำหนดในขอบเขตภาระงานการทำงานในสัญญาจ้างให้เหมาะสมกับค่าจ้าง ไม่ให้มีการปลดออก เว้นแต่ พนักงานผู้นั้นมีความสมัครใจที่จะลาออกเอง

ให้ฝ่ายเลขานุการ ได้ปรับปรุงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมติที่ประชุมในการแบ่งกลุ่มของพนักงานตามภารกิจข้างต้น

กรณีการยุบกองสวัสดิการ ให้ใช้มาตรการปรับลดพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ และดูภาระค่าใช้จ่ายหากยังสูงอยู่ค่อยเสนอเรื่องยุบกองสวัสดิการสังคม ต่อท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

นายก้องสกุล แก้วกัญญา
ประธานกรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านใด มีเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ หากไม่มี ผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา

๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ

(นางสาวจริญญา จันทร์ทรง)
กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลงชื่อ

(นายก้องสกุล แก้วกัญญา)
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



คู่มือ บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

ที่ อบ.๕๓๖๑๑/ ๑๑๐

วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ที่ ๓๒๑ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เพื่อหารือมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายก่อนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) โดยมีเรื่องสืบเนื่องให้พิจารณาเห็นชอบ และพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จึงขอเชิญท่านร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ในวันพุธที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายก้องสกุล แก้วกัญญา)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านด่านโขงเจียม

สำเนา

- ① นายกเทศมนตรี
- ② ปลัดเทศบาล
- ③ นน. สำนักปลัด/กตตลว
- ④ นน. สจ.จ.ว.
- ⑤ ผอ. กต.บ. / กต.ส.ก.
- ⑥ ผอ. กต.ส.ร.บ.ร.ช.
- ⑦ ผอ. สว.ส.ร.บ.ร.ช. / กต.ส.ก.

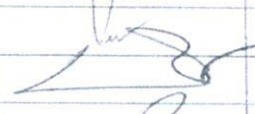
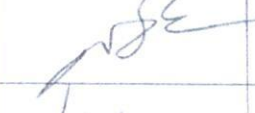
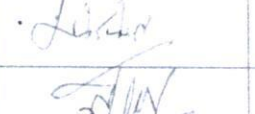




๒๗/๘/๖๖
 ๕
 ผู้ตรวจการ
 ผู้รับใช้

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันพุธที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อ.โขงเจียม จ.อุบลราชธานี

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายกองสกล แก้วกัญญา	นายกเทศมนตรี		ประธานกรรมการ
๒	ว่าที่ร้อยตรีธนเสฏฐ์ ธนัทพทธิพงศ์	ปลัดเทศบาล		กรรมการ
๓	นายสาริต โขตะวัน	ผอ.กองช่าง/ ผอ.กองการศึกษา		กรรมการ
๔	นางสาวมนัสนันท์ จันทรพันธ์	ผอ.กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม		กรรมการ
๕	นางสาวสรัญญา สุวรรณภูมิ	นักพัฒนาชุมชน รท.ผอ.กองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๖	นายประกาศิต สมสะอาด	หัวหน้าสำนักปลัด / รท.ผอ.กองคลัง		กรรมการและ เลขานุการ
๗	นางสาวจริยญา จันทรทรง	นักทรัพยากรบุคคล ชก.		ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	จำเอกสยาม ชินบุตร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ลาพักผ่อน (พามาแม่ไป รพ.)

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันพุธที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายก่อสกล	แก้วกัญญา	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ว่าที่ร้อยตรีธรรณเสฏฐ์	ธนัทพุทธิพงศ์	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายสาริต	โชตะวัน	ผู้อำนวยการกองช่าง / รท. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๔. นางสาวนันทน์	จันทร์พันธ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. นางสาวสรัญญา	สุวรรณภูมิ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รท.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นายประกาศิต	สมสะอาด	หัวหน้าสำนักปลัด / รท. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการและ เลขานุการ
๗. นางสาวจริญญา	จันทร์ทรง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. จำเอกสยาม	ชินบุตร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ลาพักผ่อน
--------------	---------	---------------------	-----------

เริ่มประชุมเวลา

๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายก่อสกล แก้วกัญญา
ประธานกรรมการ

ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- เนื่องจากมีเรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว และงานการเจ้าหน้าที่ได้
เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) เพื่อให้คณะกรรมการ
พิจารณา จึงเชิญคณะกรรมการทุกท่านมาประชุมในวันนี้

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

นายก่อสกล แก้วกัญญา
ประธานกรรมการ

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

๒.๑ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

- กรรมการทุกท่านได้อ่านรายงานการประชุมที่ส่งให้พร้อมหนังสือเชิญประชุม
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ แล้ว มีท่านใดจะแก้ไขหรือไม่

- หากไม่มี ผมขอติรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

มติที่ประชุม

- รับรอง

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่อง

นายก้องสกุล แก้วกัญญา
ประธานกรรมการ

๓.๑ มาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒

- จากการประชุมครั้งที่แล้ว ที่ประชุมมีมติมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมีการจัดกลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็น ๒ กลุ่ม ทั้งนี้ ให้ฝ่ายเลขานุการไปจัดทำข้อมูลรายชื่อพนักงานจ้างตามภารกิจในแต่ละกลุ่ม ดังนั้น ขอให้ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุม

นางสาวจริญญา จันท์ทรง
นักทรัพยากรบุคคล ชก.
ผู้ช่วยเลขานุการ

- เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉันได้ดำเนินการจัดกลุ่มตามมติที่ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้าน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องจักรกล ไฟฟ้า และการทำงานก็ใช้ระยะเวลาเต็มจำนวนชั่วโมงการทำงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบขั้นสูง และสามารถเรียกใช้ได้ตลอดเวลา หากผู้บริหารเห็นว่ามีความจำเป็นเร่งด่วน สำคัญในการช่วยเหลือประชาชน ก็สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา มีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|---|
| ๑) นางสาวเถาว์ลัย พันธุ์แสง | ตำแหน่ง พนักงานวิทยุ |
| ๒) นางสาวปรางค์ทิพย์ แสงโชติ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๓) นายกิติกรณ์ แก้วกัญญา | ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง |
| ๔) นายกิตติพงษ์ พรหมดี | ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา |
| ๕) นางสาวภาวิณี พรหมดี | ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |
| ๖) นางสาวอัชฌาภรณ์ ดอนสิงห์ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๗) นายปัญญา ปัญญาคง | ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า |
| ๘) นางสาวสุพินดา แก้วกัญญา | ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา |
| ๙) นายชัยณรงค์ จำปาเทศ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย |
| ๑๐) นางกชวรรณ ผลศิริ | ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ต้องใช้แรงงานหรือความรู้ความสามารถทั่วไป ซึ่งมีการทำงานอาจจะไม่ครบเต็มจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ตลอดจนไม่ได้มีความรับผิดชอบขั้นสูง ควรพิจารณาจัดต่อสัญญาจ้างตามภารกิจ และดำเนินการจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดา (รายเดือน) ทดแทน การเยียวยาโดยกำหนดภารกิจการทำงานในสัญญาจ้างเหมาะสมตรงกับค่าจ้าง มีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------|---|
| ๑) นางสาวสุพัตรา บริบูรณ์ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล |
| ๒) นางสาวนันทนา ตีระภักดิ์ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ๓) นายจักรกฤษณ์ เกตุอรุณ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน |
| ๔) นางสาวบุญญิตา ปัญญาคง | ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๕) นายทองม้วน สายสุวรรณ | ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ |

๖) นายวรวิทย์	สายเบา	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๗) นายภิญญาพัชญ์	ดวงศรี	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๘) นายลือชา	ปัญญาคง	ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง
๙) นายจาตุรงค์	ผลมั่งคั่ง	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
๑๐) นายประเสริฐ	แก้วกัญญา	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประจำรถขยะ
๑๑) นายสุรศักดิ์	แสนทวีสุข	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างก่อสร้าง
๑๒) นางจินตนา	เอื้อสละคุณ	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๓) นางสาวกิริณา	โกศรียบุตร	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ทั้งนี้ พนักงานจ้างตามภารกิจ **กลุ่มที่ ๑** จะคงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ **กลุ่มที่ ๒** จะยุบตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และเมื่อหมดสัญญาจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะเยียวยาโดยการให้เป็น พนักงานจ้างเหมาบริการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

นายประกาศิต สมสะอาด หัวหน้าสำนักปลัด เลขาธิการ - ปลัดฝ่ายเลขานุการ ได้เตรียมการประกาศปรับลดมาตรฐานการดังกล่าว ในวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖ และขอเสนอให้แจ้งประกาศแก่พนักงานจ้างตามภารกิจได้ทราบทุกคน โดยเห็นควรนัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจเพื่อแจ้งประกาศดังกล่าว ในวันจันทร์ที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖

นายกองสกล แก้วกัญญา ประธานกรรมการ - ท่านคณะกรรมการท่านใดเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ หากไม่มีมติเห็นชอบ

มติที่ประชุม - เห็นชอบ จำนวน ๕ คน งดออกเสียง ๑ คน

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา
๔.๑ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

นายกองสกล แก้วกัญญา ประธานกรรมการ - ขอให้ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงการดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นางสาวจริญญา จันทร์ทรง นักรักษาบุคคล ชก. ผู้ช่วยเลขานุการ - ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขอสรุปรายละเอียดดังนี้
คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับ

/ดำเนินการ....

ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

๑. เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
๒. เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
๓. เป็นเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมสามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เล่มนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ตั้งไว้ต่อไป

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ประกอบด้วยหัวข้อหลัก ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

ข้อสังเกตตามหนังสือซักซ้อม ว ๓๖ ให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ กอง ระดับต้น ให้มีข้าราชการอย่างน้อย ๓ คน (มีสายวิชาการอย่างน้อย ๑ คน) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในกองช่าง , กองการศึกษา, กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม ให้เป็นโครงสร้างที่สมบูรณ์ และเมื่อมีมาตรการปรับลดพนักงานจ้างตามภารกิจแล้ว สามารถสรุปภาระค่าใช้จ่ายตามข้อ ๙ ได้ดังนี้

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)		
		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	เงินเดือนพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๒,๙๒๖,๔๖๐	๑๓,๕๓๗,๖๓๐	๑๔,๓๑๕,๒๖๔
๒	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๙๓๘,๙๖๙	๒,๐๓๐,๖๔๕	๒,๑๔๗,๒๖๔
๓	รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งสิ้น	๑๔,๘๖๕,๔๒๙	๑๕,๕๖๘,๒๗๕	๑๖,๔๖๒,๕๒๘
๕	คิดเป็นร้อยละ	๓๕.๗๕	๓๕.๖๖	๓๕.๙๑

ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ใช้ฐานคำนวณจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๓๙,๖๐๐,๐๐๐ บาท และเพิ่มปีละ ๕%)

ปี ๒๕๖๗	๔๑,๕๘๐,๐๐๐ บาท	$[(๓๙,๖๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๑,๙๘๐,๐๐๐]$	= ๔๑,๕๘๐,๐๐๐]
ปี ๒๕๖๘	๔๓,๖๕๙,๐๐๐ บาท	$[(๔๑,๕๘๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๒,๐๗๙,๐๐๐]$	= ๔๓,๖๕๙,๐๐๐]
ปี ๒๕๖๙	๔๕,๘๔๑,๙๕๐ บาท	$[(๔๓,๖๕๙,๐๐๐ \times ๕\%) + ๒,๑๘๒,๙๕๐]$	= ๔๕,๘๔๑,๙๕๐]

(รายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระการประชุมที่ ๔.๑)

นายก้องสกุล แก้วกัญญา
ประธานกรรมการ

- ท่านกรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่
หากไม่มี ผมขอมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ จำนวน ๕ คน งตออกเสียง ๑ คน

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๕
นายก้องสกุล แก้วกัญญา
ประธานกรรมการ

เรื่องอื่นๆ
- มีคณะกรรมการท่านใด มีเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่
หากไม่มี ผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา

๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ



(นางสาวจริญญา จันทร์ทรง)
กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายก้องสกุล แก้วกัญญา)
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ภาพการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)







บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด...เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

ที่ อบ.๕๓๖๐๑/ ๑ ๑๐๑ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน หัวหน้าส่วนราชการ / นักทรัพยากรบุคคล / พนักงานจ้างตามภารกิจทุกท่าน

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม มีข้อราชการที่จะต้องแจ้งต่อพนักงานจ้างตามภารกิจ เรื่อง มาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ในกรณีนี้เพื่อแจ้งประกาศและซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้มาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ต่อพนักงานจ้างตามภารกิจทุกท่านทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

จึงขอเชิญท่านร่วมประชุมในวันจันทร์ที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายก้องสกุล แก้วกัญญา)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านด่านโขงเจียม

คำทบทวน

- ① สำนักปลัด ๑ ชุด
- ② กวตลวิ 4 ชุด นวัตกรรม
- ③ กวตช่าง 5 ชุด
- ④ กวตสังคม 3 ชุด
- ⑤ กวตการเกษตรฯ 4 ชุด นวัตกรรม
- ⑥ กวตสวัสดิการสังคม 2 ชุด ทวีวัฒน์




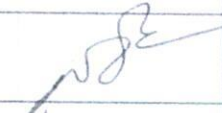



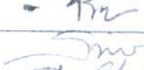

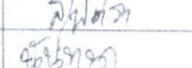
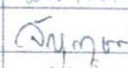

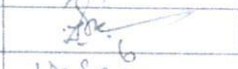
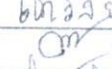
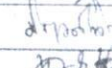

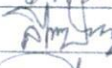

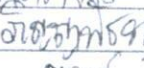
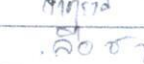



ระเบียบวาระการประชุมพนักงานจ้างตามภารกิจ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันจันทร์ที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

.....

- | | |
|------------------|--|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ
- แจ้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม
มีแนวโน้มที่จะเกินร้อยละ ๔๐ |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | เรื่องเพื่อทราบ
๓.๑ ประกาศมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาล
ตำบลบ้านด่านโขงเจียม ให้เป็นไปตาม มาตรา ๓๕ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ |
| ระเบียบวาระที่ ๔ | เรื่องเพื่อพิจารณา |
| ระเบียบวาระที่ ๕ | เรื่องอื่นๆ |

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมต่อพนักงานจ้างตามภารกิจ
วันจันทร์ที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายก้องสกุล แก้วกัญญา	นายกเทศมนตรี	
๒	จ.พ.ต.ชาญชัย คำทองแก้ว	รองนายกเทศมนตรี	
๓	นางจินตนา กอมณี	รองนายกเทศมนตรี	
๔	ว่าที่ร้อยตรีธนเสฎฐ์ ธนชพุทธิพงศ์	ปลัดเทศบาล	
๕	นายประกาศิต สมสะอาด	หัวหน้าสำนักปลัด รท.ผู้อำนวยการกองคลัง	
๖	นายสาธิต โชตะวัน	ผู้อำนวยการกองช่าง รท.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๗	นางสาวมนัสนันท์ จันทร์พันธ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	
๘	นางสาวสรัญญา สุวรรณภู	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รท.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๙	จ.อ.สยาม ชินบุตร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	
๑๐	นางสาวจริญญา จันทร์ทรง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๑๑	นางสุพินดา แก้วกัญญา	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	
๑๒	นายชัยณรงค์ จำปาเทศ	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๑๓	นางสาวสุพัตรา บริบูรณ์	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	
๑๔	นางสาวนันทนา ตีระภักดิ์	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑๕	นายจักรกฤษณ์ เกตุอรุณ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	
๑๖	นางสาวปัญญิตา ปัญญาคง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๗	นายทองม้วน สายสุวรรณ	พนักงานขับรถยนต์	
๑๘	นายปัญญา ปัญญาคง	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	
๑๙	นางสาวเดาวัลย์ พันธุ์แสง	พนักงานวิทยุ	
๒๐	นางกชวรรณ ผลศิริ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
๒๑	นางสาวปรารงค์ทิพย์ แสงโชติ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๒๒	นายรววิทย์ สายเบาะ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๒๓	นางสาวภาวิณี พรหมดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๒๔	นายลือชา ปัญญาคง	พนักงานดับเพลิง	
๒๕	นางสาวอัมมาภรณ์ ดอนสิงห์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๒๕	นายกิตติพงษ์ พรหมดี	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	
๒๖	นายภิญญาพัชญ์ ดวงศรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๒๗	นายจาตุรงค์ ผลมั่งคั่ง	พนักงานขับรถยนต์	
๒๘	นายลือชา ปัญญาคง	พนักงานดับเพลิง	

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมต่อพนักงานจ้างตามภารกิจ
วันจันทร์ที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๒๙	นายกิติกรณ์ แก้วกัญญา	พนักงานดับเพลิง	
๓๐	นายประเสริฐ แก้วกัญญา	เจ้าพนักงานประจํารถขยะ	
๓๑	นายสุรศักดิ์ แสนทวีสุข	ผู้ช่วยนายช่างก่อสร้าง	
๓๒	นางจินตนา เอื้อสัวะคุณ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	วิมลดา
๓๓	นางสาวกิริณา โทศரியบุตร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	กิริณา

รายงานการประชุมพนักงานจ้างตามภารกิจเพื่อแจ้งประกาศมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตาม
 มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
 ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันจันทร์ที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

ผู้มาประชุม

๑. นายก้องสกล	แก้วกัญญา	นายกเทศมนตรี
๒. ว่าที่ร้อยตรีธนเสฏฐ์	ธনীพทธิพงษ์	ปลัดเทศบาล
๓. นายประกาศิต	สมสะอาด	หัวหน้าสำนักปลัด / รท. ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. จำเอกสยาม	ชินบุตร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๕. นายสาธิต	โชตะวัน	ผู้อำนวยการกองช่าง / รท. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๖. นางสาวมนัสนันท์	จันทร์พันธ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
๗. นางสาวสรัญญา	สุวรรณกัญญา	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ/ รท. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๘. จำเอกอำนาจ	แพรสีนวล	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก.
๙. นางวิจิตร	บุญนิยม	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๐. นางสาวอรทัย	อุทโท	นักวิชาการสาธารณสุข ชก.
๑๑. นางสาวจริญญา	จันทร์ทรง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๒. นางสุพินดา	แก้วกัญญา	ผช.นักวิชาการศึกษา
๑๓. นายชัยณรงค์	จำปาเทศ	ผช.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๔. นางสาวสุพัตรา	บริบูรณ์	ผช.นักทรัพยากรบุคคล
๑๕. นางสาวนันทนา	ติระภักดิ์	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๖. นายจักรกฤษณ์	เกตอรุณ	ผช.นักพัฒนาชุมชน
๑๗. นางสาวปัญญาศิลา	ปัญญาคง	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
๑๘. นายทองม้วน	สายสุวรรณดี	พนักงานขับรถยนต์
๑๙. นายปัญญา	ปัญญาคง	ผช.นายช่างไฟฟ้า
๒๐. นางสาวเกาวัลย์	พันธ์แสง	พนักงานวิทยุ
๒๑. นางกชวรรณ	ผลศิริ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๒๒. นางสาวปรารงค์ทิพย์	แสงโชติ	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
๒๓. นายวรวิทย์	สายเบา	ผช.นายช่างโยธา
๒๔. นางสาวภาวิณี	พรหมดี	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๕. นายลือชา	ปัญญาคง	พนักงานดับเพลิง
๒๖. นางสาวอชฌาภรณ์	ดอนสิงห์	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
๒๗. นายกิตติพงษ์	พรหมดี	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๒๘. นายภิญญาพัชญ์	ดวงศรี	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๙. นายจาตุรงค์	ผลมั่งคั่ง	พนักงานขับรถยนต์

๓๐. นายกิตติกรณ	แก้วกัญญา	พนักงานดับเพลิง
๓๑. นายประเสริฐ	แก้วกัญญา	เจ้าพนักงานประจำรถขยะ
๓๒. นายสุรศักดิ์	แสนวิสุข	ผช.นายช่างก่อสร้าง
๓๓. นางจินตนา	กอมณี	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
๓๔. นางสาวกริณา	โกศรียบุตร	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ

ผู้ไม่มาประชุม
- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา

๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายก้องสกล แก้วกัญญา
นายกเทศมนตรี

ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- ตามที่ผมได้ทำหนังสือเชิญประชุมหัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานจ้างตามภารกิจทุกท่านในวันนี้ เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จำเป็นต้องมีมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร สืบเนื่องมาจากท่านท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ได้เชิญนายกเทศมนตรี , ปลัดเทศบาล และนักทรัพยากรบุคคล เข้าพบเพื่อหารือให้ใช้มาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากร ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งในปัจจุบันประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ที่ผ่านมา ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) อยู่ที่ ร้อยละ ๓๙.๑๕ เมื่อแผนอัตรากำลังฉบับปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลง เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ คือ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ มีการปรับโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่สมบูรณ์ ให้สมบูรณ์ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๓ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มในกองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม จึงเกรงว่าจะกระทบภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เพิ่มสูงขึ้น จึงได้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และมีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้มีมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังจะให้นักทรัพยากรบุคคล ได้ชี้แจงรายละเอียดดังกล่าวในวาระต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ ประกาศเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม เรื่อง มาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

นายก้องสกุล แก้วกัญญา
นายกเทศมนตรี

- ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคล ได้ชี้แจงต่อที่ประชุม

นางสาวจริญญา จันทร์ทรง
นักทรัพยากรบุคคล ชก.

- สืบเนื่องมาจากในปีงบประมาณที่ผ่านมา ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อยู่ที่ร้อยละ ๓๙.๑๕ ซึ่งใกล้จะเกินอัตราที่กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกำหนด กล่าวคือ พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งในปีที่ผ่านมา ท่านท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ได้เชิญท่านนายกเทศมนตรี ท่านปลัดเทศบาล และนักทรัพยากรบุคคล เข้าไปพบเพื่อให้นโยบายปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยให้ปฏิบัติตามนโยบายของหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๔๕๑ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ กล่าวคือ ในกรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใด มีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาดำเนินการปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้วให้พิจารณาดำเนินการจ้างเปลี่ยนเป็นวิธีการจ้างเหมาบริการแทน โดยไม่ให้มีการปลดออก เว้นแต่พนักงานจ้างมีความสมัครใจที่จะลาออกเอง

- คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีมติที่ประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ในวาระการประชุมที่ ๔.๑ เห็นชอบการพิจารณามาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติที่ประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ในวาระการประชุมที่ ๓.๑ เรื่องสืบเนื่อง เห็นชอบมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มีมติที่ประชุม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้าน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องจักรกล ไฟฟ้า และการทำงานที่ใช้ระยะเวลาเต็มจำนวนชั่วโมงการทำงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบขั้นสูง และสามารถเรียกใช้ได้ตลอดเวลา หากผู้บริหารเห็นว่ามีความจำเป็นเร่งด่วน สำคัญในการช่วยเหลือประชาชน ก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา มีรายชื่อดังต่อไปนี้

๑) นางสาวเกศวลัย	พันธ์แสง	ตำแหน่ง พนักงานวิทยุ
๒) นางสาวปรางค์ทิพย์	แสงโชติ	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓) นายกิตติกรณ์	แก้วกัญญา	ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง
๔) นายกิตติพงษ์	พรหมดี	ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๕) นางสาวภาวิณี	พรหมดี	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๖) นางสาวอัชฌาภรณ์	คอนสิงห์	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๗) นายปัญญา	ปัญญาคง	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๘) นางสุพินดา	แก้วกัญญา	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
๙) นายชัยณรงค์	จำปาเทศ	ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
๑๐) นางกชวรรณ	ผลศิริ	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ต้องใช้แรงงานหรือความรู้ความสามารถทั่วไป ซึ่งมีการทำงานอาจจะไม่ครบเต็มจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ตลอดจนไม่ได้มีความรับผิดชอบขั้นสูง ควรพิจารณางดต่อสัญญาจ้างตามภารกิจ และดำเนินการจ้างเหมาบริการบุคคลอรวมตา (รายเดือน) ทดแทน การเยียวยาโดยกำหนดภารกิจการทำงานในสัญญาจ้างเหมาะสมตรงกับค่าจ้าง มีรายชื่อดังต่อไปนี้

๑) นางสาวสุพัตรา	บริบูรณ์	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
๒) นางสาวนันทนา	ศิริศักดิ์	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓) นายจักรกฤษณ์	เกตุอรุณ	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๔) นางสาวปญญิตา	ปัญญาคง	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕) นายทองม้วน	สายสุวรรณ	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
๖) นายวรวิทย์	สายเบา	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๗) นายภิญญาพัชญ์	ดวงศรี	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๘) นายลือชา	ปัญญาคง	ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง
๙) นายจาตุรงค์	ผลมั่งคั่ง	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
๑๐) นายประเสริฐ	แก้วกัญญา	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประจำรถขยะ
๑๑) นายสุรศักดิ์	แสนทวีสุข	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างก่อสร้าง
๑๒) นางจินตนา	เอื้อสหัสคุณ	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๓) นางสาวกิริณา	โกศรีย์บุตร	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ทั้งนี้ พนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่มที่ ๑ จะคงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่มที่ ๒ จะยุบตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และเมื่อหมดสัญญาจ้าง (วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) จะปรับเป็น พนักงานจ้างเหมาบริการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

/ว่าที่...

ว่าที่ร้อยตรีธนเสฏฐ์ ธนัทพิพิธพงศ์ - ในการนี้ จึงได้จัดทำประกาศเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม เรื่อง มาตรการ
ปลดเทศบาล ปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖
ในวันนี้นี้จึงได้เชิญให้พนักงานจ้างตามภารกิจทุกท่านมารับทราบประกาศดังกล่าว
เพื่อจะเป็นแนวทางปฏิบัติในปีงบประมาณถัดไป

นายก้องสกุล แก้วกัญญา
นายกเทศมนตรี

- มีท่านใดจะสอบถามเพิ่มเติม หรือมีข้อเสนอแนะ หรือข้อโต้แย้งประกาศ
มาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรดังกล่าวหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี

นายก้องสกุล แก้วกัญญา
นายกเทศมนตรี

- ส่วนอัตราค่าจ้างของจ้างเหมาบริการในกลุ่มที่ ๒ นี้ ผมจะไปหาหรือผู้ใหญ่ทาง
ท้องถิ่นจังหวัด และท้องถิ่นอื่นที่เคยใช้มาตรการปรับลดฯเช่นนี้ เพื่อให้ได้ความ
ชัดเจนในเรื่องอัตราค่าจ้าง และจะนำเข้าที่ประชุมระดับข้าราชการ และที่
ประชุมคณะบริหาร ก่อนที่จะสั่งการเกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดา
กรณีเยี่ยวนี้อต่อไป

- หากไม่มีท่านใดมีข้อโต้แย้ง หรือเสนอแนะอย่างอื่น ผมขอมติที่ประชุม

ที่ประชุม

- รับทราบ (พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๓ คน หัวหน้าส่วนราชการ
และข้าราชการ จำนวน ๑๐ คน ประธานที่ประชุม งดออกเสียง ๑ คน
องค์ประชุม จำนวน ๓๔ คน)

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

นายก้องสกุล แก้วกัญญา
นายกเทศมนตรี

- มีท่านใด มีเรื่องอื่นๆ เสนอในที่ประชุมหรือไม่
หากไม่มี ผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา

๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ

(นางสาวจริญญา จันทรทรง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลงชื่อ

(นายก้องสกุล แก้วกัญญา)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านด่านโขงเจียม

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านคำโขงเจียม

เรื่อง มาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านคำโขงเจียม ให้เป็นไปตาม
มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านคำโขงเจียม มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ มีแนวโน้มใกล้เคียงหรือเต็มร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทางท้องถิ่นจังหวัด อุบลราชธานี ได้เชิญผู้บริหาร ปลัดเทศบาล และงานการเงินเจ้าหน้าที่ ไปซักซ้อมแนวทางการปรับลดภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยให้แนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๔๕๑ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แนวทางการเยียวยาพนักงานจ้างกรณี ปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงาน บุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

ในการนี้ เทศบาลตำบลบ้านคำโขงเจียม ได้นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และมีมติเห็นชอบมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้ปรับลดพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็น พนักงานจ้างเหมาบริการ ทั้งนี้ ให้พิจารณาการจัดกลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้าน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องจักรกล ไฟฟ้า และการทำงานที่ใช้ระยะเวลาเต็มจำนวนชั่วโมงการทำงาน ตลอดจนมีความ รับผิดชอบขั้นสูง และสามารถเรียกใช้ได้ตลอดเวลา หากผู้บริหารเห็นว่ามีความจำเป็นเร่งด่วน สำคัญในการ ช่วยเหลือประชาชน ก็สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา มีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|-------------------------------|---|
| ๑) นางสาวเถาว์วัลย์ พันธุ์แสง | ตำแหน่ง พนักงานวิทยุ |
| ๒) นางสาวปรางค์ทิพย์ แสงโชติ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๓) นายกิติกรณ์ แก้วกัญญา | ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง |
| ๔) นายกิตติพงษ์ พรหมดี | ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา |
| ๕) นางสาวภาวิณี พรหมดี | ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |
| ๖) นางสาวอชฌาภรณ์ ตอนสิงห์ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๗) นายปัญญา ปัญญาคง | ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า |
| ๘) นางสาวสุพินดา แก้วกัญญา | ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา |
| ๙) นายชัยณรงค์ จำปาเทศ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย |
| ๑๐) นางกชวรรณ ผลศิริ | ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |

/กลุ่มที่ ๒...

ข้อมูลจำนวนครูและเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านด่าน
สังกัด เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ชื่อ ศพด.	จำนวนครู	จำนวนเด็ก	หมายเหตุ
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านด่าน	๓	๖๗	ครู ๒ อัตรา จะ สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สอ.

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นายก้องสกล ก้าวัญญา)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านด่านโขงเจียม



