

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

เทศบาลตำบลบ้านเตี๊

อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

คำนำ

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลบ้านเตื่อจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๓๙

ภาคผนวก

- คำสั่ง
- รายงานการประชุม
- เอกสารหมายเลข ๑-๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย(ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จ. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์วางแผนการใช้จ่ายคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย (ก.ท.จ.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ในการประชุมคณะกรรมการ ก.ท.จ. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย ในฐานะคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย ได้มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งลูกจ้างว่าจะมีตำแหน่งใดในหน่วยงานหรือส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของลูกจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ แจ้งให้กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล แล้วเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง จึงได้จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเตือ มีโครงสร้างการแบ่งงานส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเตือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๙ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเตือ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเตือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านเตือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ

หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเตือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านเตือ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเตือเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการและพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านเตือ เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านเตือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอดีตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในปัจจุบันมีพนักงานสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ เทศบาลตำบลบ้านเต็มมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนแตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ที่ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

* แผนพัฒนาจังหวัดหนองคาย

แผนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ มีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาจังหวัดหนองคาย โดยจัดทำแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาจังหวัดดังกล่าว โดยมุ่งเน้นพัฒนาด้านภาคเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การค้า พัฒนาเมืองน่าอยู่ พัฒนาศูนย์บริการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและความมั่นคงของบ้านเมืองซึ่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีรายละเอียดดังนี้

* ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์

๑. เป็นประตูสู่อาเซียน เป็นศูนย์กลางการค้าชายชายแดน
๒. เป็นเมืองอุตสาหกรรมภาคเกษตรครบวงจร
๓. เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวและแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. เป็นเมืองสีเขียว ส่งเสริมการทำเกษตรกรรมอินทรีย์ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี
๕. เป็นที่ตั้งของส่วนราชการที่มีการบริหารจัดการภาครัฐแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน

★ วิสัยทัศน์ จังหวัดหนองคาย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

"เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยววิถีลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน"

เป้าประสงค์รวม

เพิ่มรายได้จากภาคเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการค้า
ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตรและสร้างมูลค่าเพิ่ม
๒. พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า การลงทุน การค้าชายแดน การท่องเที่ยวและการบริการ
๓. เสริมสร้างความมั่นคงของคน สังคม และสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

★ วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลบ้านเดื่อ

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลบ้านเดื่อ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

"ชุมชนน่าอยู่ ภูมิปัญญาวัฒนธรรม เกษตรกรรมแบบพอเพียง"

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสังคมและสวัสดิการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการที่ดีภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชน

๓. เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขปลอดภัยการพื้นฐานอย่างครบถ้วนและทั่วถึง
๒. มีสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ ส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปลอดภัยจากโรคติดต่อมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ประชาชนได้เรียนรู้หนังสือตามเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกำหนดและมีความรู้มากขึ้น สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยได้มากขึ้น
๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยว และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๕. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น มีความรักสามัคคี ดำเนินกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ร่วมกัน ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็ง

๖. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ ชุมชนสะอาดสวยงามและน่าอยู่อาศัยไม่มีปัญหาขยะมูลฝอย ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการอนุรักษ์ประชาชน มีจิตสำนึกรักษาและทรัพยากรธรรมชาติ

๗. ประชาชนมีอาชีพมั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น

๘. ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์ให้สามารถดำรงชีพได้อย่างปกติสุขตามอัตภาพและสามารถช่วยเหลือตนเองได้

๔. ตัวชี้วัด

๑. จำนวนเส้นทางคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่เพิ่มขึ้น
๒. ประชาชนได้รับความสะดวก และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. จำนวนสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายเพิ่มขึ้น
๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และมีความสามัคคีเพิ่มมากขึ้น
๖. ชุมชนเข้มแข็งขึ้น
๗. จำนวนนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น
๘. ประชาชนมีงานมีรายได้เพิ่มขึ้น
๙. จำนวนป่าและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษามากขึ้น
๑๐. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น มีสิ่งแวดล้อมที่ดี
๑๑. ชุมชนสะอาดสวยงาม และน่าอยู่อาศัยไม่มีปัญหาขยะมูลฝอย
๑๒. จำนวนประชาชนได้เรียนหนังสือตามเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกำหนดทุกคน
๑๓. ประชาชนมีความรู้มากขึ้น สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยได้มากขึ้น
๑๔. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมีมากขึ้น
๑๕. ประชาชนมีความรัก ความสามัคคีกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕. คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนได้รับบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างครบถ้วนและทั่วถึง
๒. ระดับการศึกษาของประชาชนอยู่ในระดับที่สูงกว่าภาคบังคับที่กฎหมายกำหนด
๓. ประชาชนกินดี อยู่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. อัตราการป่วยของประชาชนลดน้อยลงและมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง
๕. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๖. จำนวนปริมาณขยะในพื้นที่ลดลงสุขภาวะสิ่งแวดล้อมสวยงามปราศจากมลพิษ
๗. รายได้จากภาคเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
๘. รายได้จากการท่องเที่ยวและบริการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓
๙. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดลดลงร้อยละ ๕

๖. กลยุทธ์

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ อาคารสิ่งปลูกสร้างให้ได้มาตรฐาน
๒. ปรับปรุงแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ
๓. ติดตั้ง ปรับปรุง บำรุงรักษา ไฟฟ้าสาธารณะ และโทรคมนาคม

๔. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและได้รับสวัสดิการทางสังคมที่มีประสิทธิภาพทั่วถึงและเป็นธรรม

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนเข้มแข็งเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
๖. ส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตย ภาคพลเมือง ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพ
๗. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจการจัดการสาธารณสุข การรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. ส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรม การเกษตรและเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ชุมชน
๙. ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
๑๐. ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนแบบยั่งยืน
๑๑. ส่งเสริมการศึกษาให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๑๒. ส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี
๑๓. ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ก่อสร้าง/ปรับปรุงถนนเส้นทางจราจรให้ได้มาตรฐาน
๒. ปรับปรุงแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ
๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมการศึกษาให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๖. ส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี
๗. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนแบบยั่งยืน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เชื่อมโยงกับ : ยุทธศาสตร์จังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับมาตรฐานการผลิตการค้าการลงทุนการท่องเที่ยวและการบริการมุ่งสู่

ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสังคมและสวัสดิการ

เชื่อมโยงกับ : ยุทธศาสตร์จังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

เชื่อมโยงกับ : ยุทธศาสตร์จังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

เชื่อมโยงกับ : ยุทธศาสตร์จังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

เชื่อมโยงกับ : ยุทธศาสตร์จังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เชื่อมโยงกับ : ยุทธศาสตร์จังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคมน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการที่ดีภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชน

เชื่อมโยงกับ : ยุทธศาสตร์จังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการให้บริการประชุมสู่มาตรฐานสากล

★ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านเตือ มีภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มสลับกับหนองน้ำ มีพื้นที่ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลสีกาย, เทศบาลตำบลวัดหลวง และติดกับชายแดนระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกันเขตแดน ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน ทำไร่ และเลี้ยงสัตว์ คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๗ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑) ความทั่วถึงของถนนกับความจำเป็นในการใช้สัญจรไปมา
- ๑.๒) การดูแล บำรุง รักษาถนนในเขตเทศบาล
- ๑.๓) ความสะอาด ความปลอดภัยของถนนในการสัญจรไปมา
- ๑.๔) การให้บริการน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๕) ความเพียงพอปริมาณน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๖) ความสะอาดปลอดภัยของน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๗) การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำการเกษตรในเขตพื้นที่
- ๑.๘) มีการตรวจสภาพน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ปริมาณออกซิเจนเหมาะสม อุณหภูมิเหมาะสม

มีความเค็มเหมาะสมและไม่มีสารพิษปนเปื้อน เป็นต้น

- ๑.๙) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายหลัก
- ๑.๑๐) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายรอง
- ๑.๑๑) ความส่องสว่างบริเวณทางแยก
- ๑.๑๒) ความส่องสว่างบริเวณวงเวียนที่ไม่มีสัญญาณไฟจราจร
- ๑.๑๓) ความส่องสว่างบริเวณสวนสาธารณะ
- ๑.๑๔) ความส่องสว่างบริเวณตลาดและลานตลาด
- ๑.๑๕) ความส่องสว่างบริเวณสนามเด็กเล่น
- ๑.๑๖) ความส่องสว่างบริเวณลานจอดรถสวนสาธารณะ
- ๑.๑๗) ความส่องสว่างบริเวณสนามกีฬาชุมชน
- ๑.๑๘) ความส่องสว่างบริเวณสะพาน
- ๑.๑๙) การซ่อมบำรุงหรือทำความสะอาดอุปกรณ์ให้บริการไฟฟ้า

๒) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑) การส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี
- ๒.๒) การจัดตั้ง ปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

/๒.๓) การส่งเสริม...

- ๒.๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาส
- ๒.๔) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในชุมชนร่วมกลุ่มกันจัดทำกิจกรรมในทางสร้างสรรค์ กิจกรรมการพัฒนาต่างๆ เช่น ด้านศาสนา ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นต้น
- ๒.๕) การให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสในเขตพื้นที่
- ๒.๖) การให้ความสำคัญต่อการป้องกันการติดเชื้อเอดส์ในพื้นที่
- ๒.๗) การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโภชนาการแก่ประชาชน
- ๒.๘) การเฝ้าระวังทางโภชนาการและแก้ไข ปัญหาการขาดสารอาหารและโรคอ้วนให้เด็กอายุระหว่าง ๐ - ๖ ปี
- ๒.๙) การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญในเขตเทศบาล
- ๒.๑๐) การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์แม่และเด็ก
- ๒.๑๑) การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน
- ๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๓.๑) การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในพื้นที่
- ๓.๒) การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน
- ๓.๓) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดในเยาวชนและประชาชน
- ๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๔.๑) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน
- ๔.๒) การเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ พัฒนาและได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในพื้นที่
- ๔.๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
- ๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๑) การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์
- ๕.๒) การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตเทศบาล
- ๕.๓) การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔) การรณรงค์ให้ประชาชนในชุมชนเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕.๕) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ
- ๖) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๑) การดูแลรักษา อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิตภูมิปัญญาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น
- ๖.๒) การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน

๗) ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มีหลักการ
สำคัญ ๖ หลักการของการพัฒนาดัชนีวัดธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของหลักการทั้ง ๖ หลักการ ดังต่อไปนี้

- ๗.๑) ด้านหลักนิติธรรม Rule of Laws
- ๗.๒) หลักด้านหลักคุณธรรม Ethics
- ๗.๓) ด้านความโปร่งใส Transparency
- ๗.๔) หลักการมีส่วนร่วม Participation
- ๗.๕) หลักสำนึกรับผิดชอบ Accountability
- ๗.๖) หลักความคุ้มค่า Value for Money

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ
ร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ
ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านเตื่อจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความ
ร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่าง
จริงจัง เทศบาลตำบลบ้านเตื่อยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร
นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็น
บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนา
เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และ
แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมาย ของเทศบาลตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้
เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการขอ
ประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT
เทศบาลตำบลบ้านเตื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น
ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ
ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ และ
ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ดังนี้

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาล
ตำบลบ้านเตื่อ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจำเป็นต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของ
เทศบาลเป็นสำคัญ

/การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลบ้านเตือแบบองค์รวม มีดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น ข้าว มะเขือเทศ และข้าวโพดเลี้ยงสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลาย
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ และชายแดนไทย - ลาว
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ จำนวน ๔ โรงเรียน สังกัด สพฐ. และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง สังกัดเทศบาลตำบลบ้านเตือ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นธรรมชาติ
๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

๒. จุดอ่อน (Weak=W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

๓. โอกาส (Opportunity = O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

๔. อุปสรรค (Threat = T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
 ๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
 ๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
 ๔. สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
 ๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
 ๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
- การถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้า ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
 - การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

๕) การสรุปสถานการณ์พัฒนา (การ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหา และความต้องการของประชาชน โดยเทศบาลได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

๕.๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถจำแนกได้ ดังนี้

๑) มีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่เทศบาลที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือต้องการว่านหรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ปัญหาคือ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะจะดำเนินการได้ก็ต้องเป็นที่สาธารณะการแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๒) การขยายเขตไฟฟ้าปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ เทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๓) การประปา เทศบาลมีกิจการประปาเป็นของตนเอง สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจาก เป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ ประปาของเทศบาลยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบันเทศบาลยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสามารถที่จะจัดหาน้ำดิบสำหรับผลิตประปาให้ชุมชนได้ การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที การพิจารณาโครงการต่างๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้เทศบาลก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนาสี่ปีเพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไปเมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินการได้ต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง บ้านเรือนส่วนมากมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เนื่องจากเทศบาลมีการดำเนินโครงการชุมชนนำอยู่หน้าบ้านนำมอง และทุกครัวเรือนมีน้ำสำหรับบริโภค โดยบางครัวเรือนซื้อน้ำที่บรรจุในถังหรือขวด แต่หลายครัวเรือนบริโภคน้ำที่ได้จากน้ำฝน ทำให้เกิดปัญหาน้ำดื่มที่ยังไม่สะอาดเท่าที่ควร การแก้ปัญหาเบื้องต้นคือประชาสัมพันธ์ให้มีการปิดฝาภาชนะให้มิดชิดและมีที่กรองน้ำฝนหรือการต้มน้ำให้เดือดก่อนเก็บไว้ดื่ม

๕.๒) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ ๙๐ เช่น ข้าว ข้าวโพด มะเขือเทศ ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร และมีรายได้จากสัตว์เลี้ยงไม่มาก คนอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี มีอาชีพและรายได้และที่ไม่มีรายได้มี คือผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๙๐ มีอาชีพและมีรายได้ถ้าเปรียบเทียบอัตราการว่างงานทั้งจังหวัด ร้อยละ ๐.๙๗ ถือว่าอัตราการว่างงานของประชากรในเขตเทศบาลมีอัตราที่ต่ำกว่ามาก ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ แต่ปัญหาก็คือ รายได้เฉลี่ยต่ำกว่าคนละ ๓๐,๐๐๐ บาทต่อปี

ร้อยละ ๗๕ ไม่มีการเก็บออม สาเหตุเป็นเพราะว่า ราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง ประชากรมีพื้นที่ในการทางเกษตรบางส่วนในที่ที่มีน้ำท่วมเป็นประจำ บางพื้นที่ภาวะฝนทิ้งช่วงมีพื้นที่ในการทำการเกษตรน้อย การขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้นมาก เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัดและส่งผลกระทบต่อสภาวะแวดล้อม เช่น ปริมาณการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่รางระบายน้ำมีมากขึ้น เกิดปัญหาการร้องเรียนมายังเทศบาล การแก้ปัญหาคือ เทศบาลก็ได้ลงพื้นที่แก้ไขปัญหามาในหลายๆ ครั้ง รวมทั้งได้จัดโครงการทำความสะอาดท่อและรางระบายน้ำในชุมชน โดยการจ้างแรงงานในชุมชน ผลที่ได้ปัญหาการระบายน้ำลดลง ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมมากขึ้น และทำให้ประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น อีกทั้งเทศบาลได้แก้ไขปัญหามาโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมอุดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาในด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควรเนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

(๓) การวิเคราะห์ข้อมูลสังคม

▲ ด้านแรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัดโดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

▲ ด้านสุขภาพและสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหาคือ เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุขโรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน มีเพียง ๑ ราย เท่านั้น ดีไม่ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานจากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การเฝ้าระวังเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้เทศบาลพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

▲ ด้านการศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาของเทศบาล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในกับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

▲ ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่

งานการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ) และประชากรบางรายที่ไปร่วมทำกิจกรรมของศาสนาคริสต์ด้วย ประชากรในเขตเทศบาลให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหาของเทศบาลคือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วม และรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน แอโรบิคแดนซ์ งานประเพณี เป็นต้น

▲ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาของเทศบาลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการให้ประชาชนในตำบลเป็นหูเป็นตาช่วยกันในการดูแลรักษาความสงบในหมู่บ้านและชุมชน และในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางเทศบาลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาก็กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

▲ ด้านยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนของเทศบาล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรบ้านเตื่อได้แจ้งให้กับเทศบาลทราบ นั้นพบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ที่ติดยาเสพติดและพบว่ามีผู้ค้าหลายรายเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านเตื่อติดกับชายแดน สปป.ลาว ทำให้มีการซื้อขายยาเสพติดได้ง่าย การแก้ไขปัญหของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ หากนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

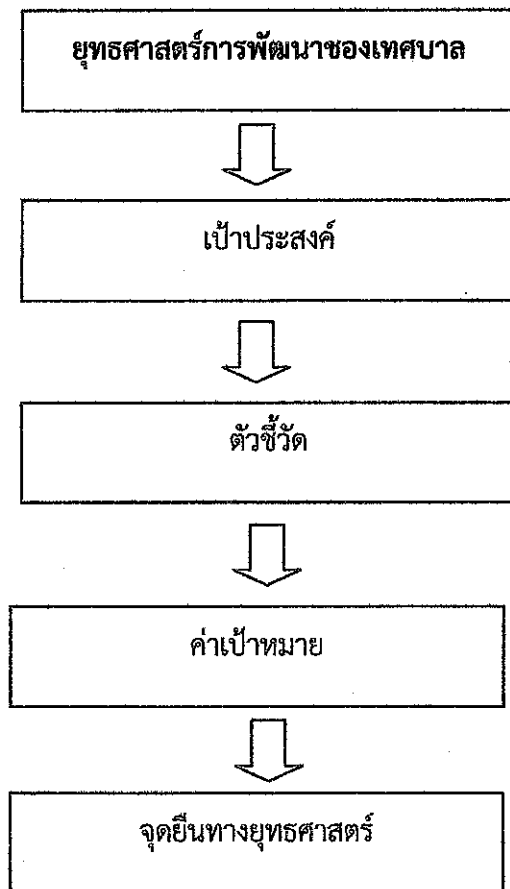
(๕) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินจืดพืชผลทางการเกษตรไม่ได้ผลผลิตดีต้องพึ่งปุ๋ยวิทยาศาสตร์ ทำให้ต้นทุนสูงการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือ ยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ การแก้ไขปัญหเทศบาลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชนเช่นโครงการ จัดหาดังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆในพื้นที่ของตนองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงามให้เป็นเมืองน่าอยู่เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

(๕) ด้านการเมือง - การบริหาร

เทศบาลตำบลบ้านเตือ มีทั้งหมด ๑๖ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านและชุมชนมีกรรมการ ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี ปัญหาคือการแข่งขันทางการเมืองค่อนข้างสูง มีจุดที่น่าสังเกต คือ มีการย้ายเข้าย้ายออกช่วงที่จะมีการเลือกตั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา นายกเทศมนตรี โดยเฉพาะ การคัดเลือกผู้ใหญ่บ้าน

การแก้ไขปัญหาของเทศบาลคือ ขอความร่วมมือ ผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและให้รายงานอำเภอทราบ การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับ ข้อกำหนดของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเทศบาลก็ได้พยายามแก้ไข โดยเรื่องจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตเทศบาลในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล จากผลการประชุมทุกครั้งทีเทศบาลจัดขึ้นมีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้เทศบาลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชนและประชาชนได้รับประโยชน์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล นอกจากนี้เทศบาลได้จัดโครงการอบรมศึกษาดูงานของคณะผู้บริหารสมาชิกสภาฯ พนักงานเทศบาล อสม. และกรรมการชุมชนโครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาเทศบาลให้เจริญเท่าเทียมกับเทศบาลอื่น ๆ และเทศบาลมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณมีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำกัดไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริการ
๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ด้านการป้องกันโรคติดต่อ
๖. ด้านการรักษา ระวังโรคติดต่อ
๗. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๘. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๙. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๐. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๔ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมากขึ้นจากเดิม และมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลบ้านเตื่อ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบนอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้้อัตรากำลังเพิ่มขึ้นโดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาภายในส่วนราชการของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละงานและส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ

งานบริหารงานทั่วไป

งานพัฒนาชุมชน

งานตราเทศบัญญัติ

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

งานสุขาภิบาลอนามัย

งานสังคมสงเคราะห์

งานกิจการสภา

งานศูนย์บริการสาธารณสุข

งานป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย

งานรักษาความสะอาด

งานสารบรรณ

งานส่งเสริมสุขภาพ

งานธุรการ

งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

งานรัฐพิธี

งานส่งเสริมการเกษตรและเทคโนโลยี

งานข้อมูลข่าวสาร

งานการเจ้าหน้าที่

งานจัดทำงบประมาณ

งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ

งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

/ กองคลัง...

กองคลัง

งานการเงินและบัญชี

งานพัฒนารายได้

งานสถิติการคลัง

งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

งานระเบียบการคลัง

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

งานผลประโยชน์และทะเบียนพาณิชย์

งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

กองช่าง

งานวิศวกรรม

งานประสานสาธารณูปโภค

งานสวนสาธารณะ

งานสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า

งานสถาปัตยกรรม

งานผังเมือง

งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

กองการศึกษา

งานการเจ้าหน้าที่

งานการศึกษาปฐมวัย

งานกิจการนักเรียน

งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ

งานกิจการเด็กและเยาวชน

งานกิจกรรมการศาสนา

งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ

งานโรงเรียน

งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร

งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา

งานการกีฬาและนันทนาการ

งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี

งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน

งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน

งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล

งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน

งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

งานประเมินการควบคุมภายในขอหน่วยรับตรวจ

งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข

การเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดจำนวนบุคลากร

- ปริมาณงานที่มากและต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานมาก ได้แก่ งานก่อสร้างของกองช่าง สำหรับงานย่อยที่ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากได้แก่ การออกแบบเขียนแบบ การสำรวจ การควบคุมการก่อสร้าง การประมาณราคาก่อสร้าง

- ปริมาณงานน้อยและใช้เวลาในการทำงานน้อย ได้แก่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของสำนักปลัด

- ปริมาณมากแต่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย ได้แก่ งานจัดเก็บรายได้ กองคลัง

- ปริมาณงานที่เหมาะสมกับเวลาและคน ได้แก่ งานอื่น ๆ ยกเว้น งานก่อสร้างและงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

การปรับเกลียดำเน่งงาน

เพื่อให้ภารกิจและปริมาณงาน สอดคล้อง กับจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และงบประมาณด้านบุคลากรจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ทั้งที่กำลังเกิดขึ้นและภาระที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย จึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและพอเพียงกับการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานภายในส่วนราชการ

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบ้านเตือ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งหมดของเทศบาลตำบลบ้านเตือ จำนวนทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา ดังนี้

ส่วนราชการ	ข้าราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรา)	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู
ปลัด/สำนักปลัด	๑๒	-	๑๒	๕	-	-
กองคลัง	๖	-	๒	๑	-	-
กองช่าง	๗	-	๔	-	-	-
กองการศึกษา	๔	-	๓	๑	๒	๔
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	-
รวม	๓๐	-	๒๑	๗	๒	๔
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา						

เทศบาลตำบลบ้านเตือ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ตามแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง ได้กำหนดโครงสร้างเพื่อดำเนินการตามภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานธุรการ - งานรัฐพิธีฯ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ - งานพัฒนาชุมชน - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมการเกษตรและเทคโนโลยี - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตรและเทคโนโลยี - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสุขาภิบาลอนามัย - งานพัฒนาชุมชน - งานชุมชนเมือง <p>๑.๑.๒ งานสารบรรณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานรัฐพิธีฯ <p>๑.๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ <p>๑.๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานงานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และทะเบียนพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง <p>๒.๑.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผลประโยชน์และทะเบียนพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานติดตั้ง งานซ่อมบำรุง - งานประปา - งานผลิต 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร 	<p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาและตามอัธยาศัย - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมการศาสนา - งานส่งเสริม ประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา 	<p>๔. กองการศึกษา (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานการศึกษานอกระบบ - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมการศาสนา - งานส่งเสริม ประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา 	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข 	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะ ๓ ปีข้างหน้า เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ่มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

/กรอบอัตร...

เทศบาลตำบลบ้านเตือ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม (๒๕๖๗)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด (๐๑)								
๒	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หน.ฝ่ายรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานการเกษตร (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)								
๑๓	พนักงานสูบน้ำด้วยไฟฟ้า	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๔	ผช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	พนักงานขับรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐	พนักงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๑	ช่างไม้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๒	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม(๑)
๒๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองคลัง								
๒๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๑	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๒	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง									
๓๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๗	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	นายช่างเครื่องกล (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๑	ผช.เจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผช.นายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา									
๔๔	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษานักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๖	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๘	ผช.นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๙	คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู/บุคลากรทางการศึกษา									
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนบ้านเตื่อ									
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)									
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนบ้านพวก-หัวหาด									
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)									
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม		๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	-	-	-	

๙. การระงับจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เทศบาลตำบลบ้านดู่

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทน		จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าใช้สอย		การระงับจ่าย		หมายเหตุ
				ว่าง	เต็ม	ว่าง	เต็ม	ว่าง	เต็ม	ว่าง	เต็ม	ว่าง	เต็ม	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔	หน.ฝ่ายรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕	นักบริหารการปกครอง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๒	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๕	ผ.ย.เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๖	ผ.ย.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๘	พนักงานขับรถสาธารณะ		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๙	ช่างไม้		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๐	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๒	คนงาน		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๓	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๔	พนักงานขับรถนำขยะไปเผา		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

โครงสร้างสำนักปลัด เทศบาลตำบลบ้านเตอ

สำนักปลัดเทศบาล

นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (๑)

ฝ่ายอำนวยการ

- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.) (๑) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) - เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๒)
- นิติกร (ปก./ชก.) (๑) - เจ้าพนักงานการเกษตร (ปง./ชง.) (-)
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ

- หัวหน้าฝ่ายรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) (-)
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) (๑)

- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

- พนง. ขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)

- ผ.ช. จพง.ธุรการ (๑)

- ผ.ช. นักพัฒนาชุมชน (๑)

- คนขับรถดับเพลิง (ภารกิจ) (-)

- คนงานประจำรถขยะ(ภารกิจ)(๔)

- ผ.ช. จพง.ป้องกันฯ (๑)

- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ภารกิจ) (ว่าง ๒ อัตรา)

- คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป) (๑)

บุคลากรถ่ายโอน

- คนงานเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป) (๑)

- พนง.สูบน้ำด้วยไฟฟ้า (ถูกจ้างประจำ) (๑)

ระดับ	จำนวน	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พนง.ถ่ายโอน	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	-	-	๓	-	-	-	๒	๒	๒	-	-	๕	๑	๑	๑๒	๒	๒๘
อัตราใหม่	-	-	๓	-	-	-	๒	๒	๒	-	-	๕	-	๑	๑๒	๒	๒๗

โครงสร้างองค์กร

องค์กร

นักบริหารงานองค์กร ระดับ ต้น (๑)

ฝ่ายบริหารงานองค์กร

- นักบริหารงานองค์กร ระดับต้น (-)
- นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (-)
- เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)
- เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)
- เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)

- ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- ผ.เจ้าพนักงานพัสดุ (-)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

ระดับ / จำนวน	อำนาจการสูง	อำนาจกลาง	อำนาจต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พจน. ภายนอก	พจน.จ้างตามภารกิจ	พจน.จ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๑	๒	-	-	๒	๑	๕
อัตราใหม่	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๑	๒	-	-	๒	๑	๕

โครงสร้างกองช่าง

กองช่าง

นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น(๑)

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

-หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) (-) - นายช่างโยธา (อส.) (-) - วิศวกรโยธา ปก./ชก. (-)
 - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) กำหนดเพิ่ม - นายช่างเครื่องกล (ปง./ชง.) (-) - เจ้าพนักงานงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

ระดับ / จำนวน	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	เชี่ยวชาญ	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พจน. ถ่ายโอน	พจน.จ้างตามภารกิจ	พจน.จ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	-	-	๒	-	-	๑	-	๑	๑	๑	-	-	๔	-	๑๐
อัตราใหม่	-	-	๒	-	-	๑	-	๑	๑	๒	-	-	๔	-	๑๑

โครงสร้างกองการศึกษา

กองการศึกษา

นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น (-)

ฝ่ายบริหารการศึกษา

- นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (-)
- นักวิชาการการศึกษา (ปก./ขก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ซง.) (๑)

บุคลากรอำนวยการ

- ผอ.ศพต.ชุมชนบ้านเตี๋ย (-)
- ผอ.ศพต.ชุมชนบ้านพวก-หัวหาด (-)
- ครู (๔)
- ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒)
- ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (-)
- คนงาน (-)

ระดับ / จำนวน	อำนาจการสูง	อำนาจกลาง	อำนาจการต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	บุคลากรถ่ายโอน/ครู	พจน.จ้างตามภารกิจ	พจน.จ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๓	๑	๑๔
อัตราใหม่	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๒	๓	๑	๑๔

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงส่งตำแหน่งงานที่คนลงส่งตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัด เทศบาลตำบลบ้านดู่

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	นายสุชาติชัย ภู่ง	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย	๒๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	๒๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๓๕๕,๕๘๐ (๒๕,๕๙๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๓๕๕,๕๘๐ (๒๕,๕๙๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๙๕๓,๙๕๐
๒	จำเอกนิพนธ์ วงพวงคำ	รัฐประศาสนศาสตร์	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๔๕๕,๙๒๐ (๓๗,๕๑๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๕๕,๙๒๐ (๓๗,๕๑๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๕๙๐,๙๒๐
๓	นางปิยะวรรณ เชนการ	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน)	ต้น	๔๖๕,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐*๑๒)	๑๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	๔๖๕,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐*๑๒)	๑๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	๕๘๐,๙๖๐
๔	-	-	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายรักษาความสงบ)	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายรักษาความสงบ)	ต้น	๓๙๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐	๓๙๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐	๔๑๕,๖๐๐ (ข้างเดิม)
๕	นางสาวณัฐณานันท์ ภูาคิดำ	ปริญญาตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๕,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐*๑๒)	-	๓๘๕,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐*๑๒)	-	๓๘๕,๕๐๐
๖	นางสาวพรทิพย์ เมตรังอร	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐*๑๒)	-	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐*๑๒)	-	๒๑๔,๕๖๐
๗	นางสาวอรรณพพร บุตรศรี	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๕๕,๙๒๐ (๓๗,๕๑๐*๑๒)	-	๔๕๕,๙๒๐ (๓๗,๕๑๐*๑๒)	-	๔๕๕,๙๒๐
๘	พันจัตุมิตรมีถพพงศ์ นามนิม	ปริญญาตรี(สังคมศาสตร์) เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๑๕,๐๐๐ (๒๒,๕๐๐*๑๒)	-	๓๑๕,๐๐๐ (๒๒,๕๐๐*๑๒)	-	๓๑๕,๐๐๐ (ข้าง)
๙	นางสาวบัณฑิตา ราชบัณฑิต	ปริญญาตรี การเงินและบัญชี	๒๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐*๑๒)	-	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐*๑๒)	-	๓๐๗,๙๒๐
๑๐	นางสาวสุภาภรณ์. อำนวยภัก	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๙-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒๙-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๑๕๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐*๑๒)	-	๑๕๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐*๑๒)	-	๑๕๖,๖๕๐
๑๑	นางสุภาพร ชัยเวทย์	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๙-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒๙-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐*๑๒)	-	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐*๑๒)	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๒	-	-	๒๙-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	๒๙-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ป.ง./ช.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๙๗,๙๐๐ (ข้างเดิม)
๑๓	นายธรรมบุญ คานบัวลม	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีไฟฟ้า)	๒๙-๒-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๒๙-๒-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐*๑๒)	-	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐*๑๒)	-	๑๖๒,๐๐๐ (ข้างเดิม)
๑๔	หญิงนางสังขตมาภณี	-	-	พช.นักพัฒนาชุมชน	-	พช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	๒๑๐,๓๖๐
๑๕	นางสมจิรพรรณ หมื่นเรือคำ	-	-	พช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	พช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	๑๙๗,๐๘๐ (๑๖,๕๙๐*๑๒)

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคณลงผู้ตำแหน่งการกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการ
สำนักปลัด เขตเทศบาลตำบลบ้านเค็ด (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑๖	นายสันทาน น้อยเมืองคุณ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทา	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทา	-	๑๙,๐๘๐ (๑๖,๕๙๐*๑๒)	-	-	๑๙,๐๘๐
๑๗	นายสมชาย นุกานิต	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙,๑๒๐ (๑๖,๕๙๐*๑๒)	-	-	๑๙,๑๒๐
๑๘	นายประสิทธิ์ กิติอาษา	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๖,๑๒๐ (๑๓,๕๙๐*๑๒)	-	-	๑๖,๑๒๐
๒๐	นายสมใจ คำใส	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๖,๓๐๐ (๑๓,๕๙๐*๑๒)	-	-	๑๖,๓๐๐
๒๑	นายสนั่น นนทิบุตร	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๖,๓๐๐ (๑๓,๕๙๐*๑๒)	-	-	๑๖,๓๐๐
๒๒	นายสายชล กวมนหลวง	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๙,๒๔๐ (๑๖,๕๙๐*๑๒)	-	-	๑๙,๒๔๐
๒๓	นายวิระชัย ใจบุญ	-	-	ช่างไม้	-	ช่างไม้	-	๑๖,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐*๑๒)	-	-	๑๖,๓๒๐
๒๔	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๒๒,๕๖๐ (๑๘,๘๐๐*๑๒)	-	-	๒๒,๕๖๐ (ข้างเดิม)
๒๕	-	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ข้างเดิม)
๒๖	นายประทีป นาคำ	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๖๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๖๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ข้างเดิม)
๒๘	-	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๖๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ข้างเดิม)
๒๙	ผู้จ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๐	นายวรัญ อดัมกัก	-	-	พนักงานช่างไม้ด้วยไฟฟ้า	-	พนักงานช่างไม้ด้วยไฟฟ้า	-	-	-	-	-
๓๑	นายสาคร แสนโพธิ์	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	-	-

๓๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงอยู่ตำแหน่งการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองคลัง เทศบาลตำบลบ้านดู่

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเหมาจ่าย / เงินค่าตอบแทน	
๓๑	นางสุพัตรา คูโพนทอง	วุฒิปริญญาตรี สาขาบัญชี	๖๙-๒-๐๔-๒๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานคลัง (อ.กองคลัง)	ต้น	๖๙-๒-๐๔-๒๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานการคลัง (อ.กองคลัง)	ต้น	๕๖๖,๘๘๐ (๔๗,๒๔๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๖๐๘,๘๘๐
๓๒	-	-	๖๙-๒-๐๔-๒๑๑-๐๑๒	นักบริหารงานคลัง (พ.น.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๙-๒-๐๔-๒๑๑-๐๑๒	นักบริหารงานการคลัง (พ.น.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓๓	นางสาวณัษธา พันจันทร์	ป.ตรี (การบัญชี)	๖๙-๒-๐๔-๓๒๑-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๖๙-๒-๐๔-๓๒๑-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐*๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๓๔	นางสาวศรัลลักษณ์ ศรีอ่อน	ป.วส. การบัญชี	๖๙-๒-๐๔-๒๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๖๙-๒-๐๔-๒๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐*๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๓๕	นางสาวอาจารย์ ภักดีสวัสดิ์	ป.วช. การบัญชี	๖๙-๒-๐๔-๒๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง.	๖๙-๒-๐๔-๒๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง.	๑๑๕,๔๔๐ (๙,๖๒๐*๑๒)	-	-	๑๑๕,๔๔๐
๓๖	นางสาวลิวัลย์ ขวัญเมือง	ป.วส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๖๙-๒-๐๔-๒๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ข.ง.	๖๙-๒-๐๔-๒๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ข.ง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐*๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๓๗	นายณัฐพงษ์ อามรมณี	-	-	ผ.ช.เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	ผ.ช.เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๓๘	นางสาวพริกา กิตติอาสา	-	-	ผ.ช.เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๓,๖๘๐ (๑๓,๖๔๐*๑๒)	-	-	๑๖๓,๖๘๐
๓๙	นางสาวกัญฐน พงสากะ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองช่าง เทศบาลตำบลบ้านเค็ด

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การอบัตรกำลังเดิม			การอบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินขั้น ๓ / เงินค่าตอบแทน	
๔๐	-	-	๖๙-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (อ.กองช่าง)	ต้น	๖๙-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (อ.กองช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่าง)
๔๑	-	-	๖๙-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายออกแบบฯ)	ต้น	๖๙-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง)	ต้น	๓๙๙,๔๐๐ (๑๒,๕๐๐*๑๒)	๑๙,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๕๐๗,๔๐๐ (ว่างเดิม)
๔๒	-	-	๖๙-๒-๐๕-๕๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ท./ท.	๖๙-๒-๐๕-๕๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ท./ท.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๔๓	-	-	๖๙-๒-๐๕-๕๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๖๙-๒-๐๕-๕๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๕๓๒,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๕๓๒,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔๔	-	-	-	-	-	๖๙-๒-๐๕-๕๓๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ท./ท.	๒๗๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๗๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๔๕	จำลองเอกนิติกรณ นิลภท	ป.ส. บริหารธุรกิจ	๖๙-๒-๐๕-๕๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๖๙-๒-๐๕-๕๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๕๐*๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๔๖	-	-	๖๙-๒-๐๕-๕๓๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ป.ท./ท.	๖๙-๒-๐๕-๕๓๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ป.ท./ท.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๔๗	หม่อมราชวงศ์ชานุมกรภิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๗	นายกวิน โสภเวทย์	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการประปา	-	๑๙๙,๕๖๐ (๑๒,๖๓๐*๑๒)	-	-	๑๙๙,๕๖๐
๔๘	นายศรีชัย ทะแพงพันธ์	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๒๑๓,๒๔๐ (๑๗,๗๗๐*๑๒)	-	-	๒๑๓,๒๔๐
๔๙	นายยศพล วงพงษ์คำ	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๗๖,๐๘๐ (๑๔,๖๗๐*๑๒)	-	-	๑๗๖,๐๘๐
๕๐	นายประยงค์ ศรีสวัสดิ์	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๙๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๙๘,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงอยู่ตำแหน่งการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองการศึกษา เขตเทศบาลตำบลบ้านใหม่

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือนอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
๕๑	-	-	๖๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา ฯ)	๖๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผอ.กองการศึกษา ฯ)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ข้างเดิม)
๕๒	-	-	๖๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๖๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานศึกษา (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ข้างเดิม)
๕๓	นางสาวธนันท์ยา พิลาจาม	ป.โท (บริหารและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา)	๖๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๖๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๕๓,๘๕๐ (๒๐,๓๒๐*๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๕๐
๕๔	ว่าที่ร้อยตรีศิริศักดิ์ สีโสภา	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	๖๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๖๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐*๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๕๕	พญิงงามสว่างมาภิล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๖	พญิงงามสว่างสว่าง	-	-	-	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๕๗	สุเมย์ สพต.ขุมขุมบ้านเขือ	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ข้างเดิม)
๕๘	นางทิพรพรรณ โสภณภย์	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๙	นางสาวศิริ ศิริสมบัติ	ปริญญาตรี ปฐมวัย	-	ครู	๖๙-๒-๐๘-๒๑๒๓-๙๑๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๖๐	พญิงงามสว่างมาภิล(ถึงเกษ)	-	-	ครู	๖๙-๒-๐๘-๒๑๒๓-๙๑๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๖๑	นางอึ้งเอมภรณ์ ปิตะพงษ์	ป.ตรี(ค.บ.) (การประถมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๘,๖๔๐ (๑๔,๘๗๐*๑๒)	-	-	๑๗๘,๖๔๐
๖๒	นางวัชรรัตน์ กิติธาดา	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	-	ครู	๖๙-๒-๐๘-๒๑๒๓-๙๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๓	นางจรรยาภักษ์ อางมาลา	ปริญญาตรี ปฐมวัย	-	ครู	๖๙-๒-๐๘-๒๑๒๓-๙๑๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๖๔	พญิงงามสว่างมาภิล(ถึงเกษ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๑,๔๕๐ (๑๕,๑๒๐*๑๒)	-	-	๑๘๑,๔๕๐
๖๕	นายชัยณรงค์ วงษ์ศักดิ์	ป.ตรี(ค.บ.) (การพัฒนชุมชน)	๖๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๖๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ท./ท.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ข้างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)
เทศบาลตำบลบ้านเตี้ย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ลำดับ ที่	โครงการ/โครงสร้าง/หลักสูตร	หน่วยงานดำเนินการ	เป้าหมายดำเนินการรายปี			เป้าหมาย รวม ๓ ปี	หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	แผนการพัฒนาพนักงานมาบรรจุใหม่ ๑.๑ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาลและ ลูกจ้างที่บรรจุใหม่	ทต. ร่วมกับ ก.ท.จ., หน่วยงานราชการอื่น ๆ	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๓ ครั้ง	
			๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๓ ครั้ง	
๒	แผนพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ๒.๑ หลักสูตรด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ๒.๒ หลักสูตรความรู้ทักษะเฉพาะของงาน ๒.๓ หลักสูตรการบริหาร ๒.๔ หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	รวม	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๓ ครั้ง	
			๑ ครั้ง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	๕ ครั้ง	
			๑ ครั้ง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	๕ ครั้ง	
			๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๓ ครั้ง	
			๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๓ ครั้ง	
			๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๓ ครั้ง	
รวม			๕ ครั้ง	๗ ครั้ง	๗ ครั้ง	๑๙ ครั้ง	

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน

เทศบาลตำบลบ้านเดื่อ ได้ประกาศคุณธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว และมีอัธยาศัยไมตรี
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความทันสมัย และตรงต่อเวลา
๖. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านเดื่อ

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

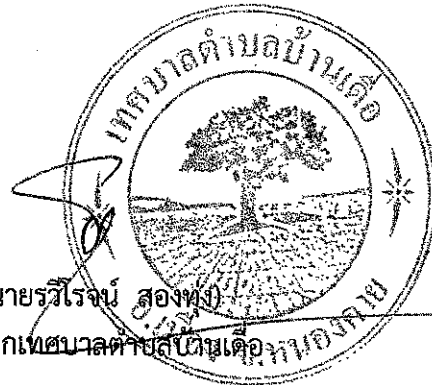
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้กำหนด หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล นั้น

เทศบาลตำบลบ้านเดื่อ จึงได้ดำเนินการปรับปรุงกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ขึ้น ซึ่ง ก.ท.จ.หนองคาย ได้ให้ความเห็นชอบตามมติ ก.ท.จ.หนองคาย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ แล้ว

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายวีโรจน์ สองทอง)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเดื่อ



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านเตือ

ที่ ๘๔๒ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านเตือ จะปรับปรุงแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านเตือ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เนื่องจากมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่

ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านเตือ จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ฯลฯ เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงแต่งตั้งให้บุคคลผู้มีชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ดังต่อไปนี้

๑. นายวีโรจน์ สองทุ่ง	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายวุฒิชัย ปูวัง	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสุพิศรา คูโพหนอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสุรพงษ์ กำหัวเรือ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. จำเอกนิพนธ์ รงพงคำ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๖. นางปิยะวรรณ เจนการ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวพรทิพย์ เนตรบังอร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ร่วมกันจัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบล บ้านเตือ ทุกส่วนราชการโดยมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบการวางแผนอัตรากำลังคนของแต่ละส่วน และนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย ให้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/(๓) บทศึกษา...

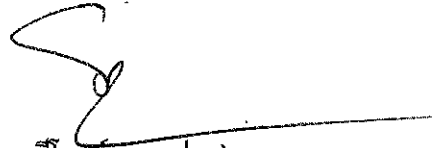
(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ
ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการ
สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่
ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือ
ฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละ
คน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วน
ราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายรวีโรจน์ สองทุ่ง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเตี๋ย