

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลคำปายหลาย
อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล
โทร. ๐๔๒-๖๔๓๐๕๘

คำนำ

เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคำป่าหลาย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นเทศบาลตำบลคำป่าหลาย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคำป่าหลาย

เทศบาลตำบลคำป่าหลาย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อปท.จะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง	๔๘
๑๔. ภาคผนวก	๔๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคำป่าหลาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำป่าหลายมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำป่าหลาย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำป่าหลาย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำป่าหลายสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานของเทศบาลตำบลคำป่าหลายเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคำป่าหลายสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลคำป่าหลาย อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลคำป่าหลายเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลคำป่าหลาย หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลคำป่าหลายเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมุกดาหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน

มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนด

กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาในพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนของเทศบาลตำบลคำป่าหลาย

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

• **สภาพปัญหาในพื้นที่ :** คลองระบายและถนน ยังไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างได้ทั่วถึง โดยมีสภาพชำรุด คลองเน่าเหม็น ไม่สามารถระบายน้ำได้ทันในช่วงฤดูฝน ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายและพาหะนำโรค ถนนและทางเท้าในบางช่วงขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

• **ความต้องการของประชาชน :** ให้ดำเนินการก่อสร้าง คลองระบายน้ำ ถนนและทางเท้าให้ทั่วถึง ปรับปรุงซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขุดลอกคลองระบายน้ำในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลคำป่าหลาย ไม่ให้ก่อกมลภาวะ และเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายหรือพาหะนำโรค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

• **สภาพปัญหาในพื้นที่ :** ประชาชนมีรายได้น้อย อันเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ การว่างงาน ขาดอาชีพที่มั่นคง ขาดแหล่งเงินทุนในระบบเพื่อการประกอบอาชีพ ขาดตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน และขาดการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในท้องถิ่น

• **ความต้องการของประชาชน :** การอบรมให้ความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนา และการผลิตสินค้าท้องถิ่นให้ได้คุณภาพมาตรฐาน เป็นที่ต้องการของตลาด จัดอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ สร้างโอกาสในการสร้างงานและรายได้แก่ประชาชน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานในท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนลดรายจ่าย เพิ่มการออม และดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓ ด้านสังคม

• **สภาพปัญหาในพื้นที่ :**

(๑) ปัญหาเยาวชนติดยาเสพติด อบายมุข และขาดคุณธรรม จริยธรรม โดยปัจจุบันผู้ปกครองมีเวลาในการเอาใจใส่บุตรหลานน้อยลง เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของลักษณะสังคม และสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนซึ่งเป็นตัวนำพากระแสวัตถุนิยมเข้าสู่ชุมชน ทำให้เยาวชนซึ่งขาดวุฒิภาวะในการ วิเคราะห์และคัดกรองในการบริโภคสื่อเกิดค่านิยมและพฤติกรรมเลียนแบบที่ผิดคุณธรรม จริยธรรม เกิดปัญหายาเสพติดและอาชญากรรมอื่น ๆ

(๒) ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และสตรี ยังประสบปัญหาการขาดหลักประกันอันมั่นคง ขาดการพึ่งพาตนเองได้ มีความรู้สึกที่ไม่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่า ตลอดจนเด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียนจำนวนหนึ่งยังขาดโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาตนเองเพื่อการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเสมอภาค และบทบาทสตรีในสังคมให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มคนดังกล่าว ให้มีหลักประกันอันมั่นคงทั่วถึง สามารถพัฒนาตนเองและพึ่งตนเองได้เข้าถึงสิทธิอย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิตที่ดี

• **ความต้องการของประชาชน :**

(๑) การเสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง มีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความอบอุ่นให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุตรหลานในการบริโภคสื่อที่เหมาะสม รวมทั้งการปฏิบัติและประเพณีตนของเยาวชนบนพื้นฐานของศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมไทย ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เปิดพื้นที่สาธารณะให้สามารถแสดงออกได้อย่างอิสระและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

(๒) การพัฒนาข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และสตรี เข้าถึงสิทธิได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการออม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง และพึ่งพาตนเองได้ส่งเสริมบทบาท และการมีส่วนร่วมของสตรีทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

• สภาพปัญหาในพื้นที่ :

(๑) บุคลากรยังขาดความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านทักษะดิจิทัล

(๒) การกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย ทำให้กำลังคนไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

(๓) ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

(๔) การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในปัจจุบันเริ่มต้นตัวเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการ ตลอดจนความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

• ความต้องการของประชาชน :

(๑) ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านทักษะดิจิทัล

(๒) บริหารและวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น

(๓) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

(๔) การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบและเห็นความสำคัญของการบทบาทเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยสร้างโอกาสและเปิดพื้นที่สาธารณะเพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของประชาชนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรัก สามัคคี และมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแนวทางและกิจกรรมการพัฒนาของชุมชน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

• สภาพปัญหาในพื้นที่ : ปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหา

มลภาวะเป็นพิษ อันเนื่องจากการขาดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขาดการบริหารจัดการ และมาตรการในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดมลภาวะและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ

• ความต้องการของประชาชน : การรณรงค์ ปลุกจิตสำนึก ให้ความรู้ และส่งเสริมกระบวนการ

มีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาอนุรักษ์ ป่าไม้ทรัพยากรให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนการอนุรักษ์ป่าไม้ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

• สภาพปัญหาในพื้นที่ : ปัญหาการบริโภคและการดำรงชีวิตที่ไม่เหมาะสม เช่น มีการบริโภค

ไขมันที่ไม่จำเป็นต่อร่างกาย การบริโภคน้ำตาลเกินมาตรฐาน มีการบริโภคผักผลไม้ไม่เพียงพอ รวมทั้งการบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้แนวโน้มของการเจ็บป่วยของประชาชนด้วยโรคที่ป้องกันได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน เป็นต้น ซึ่งโรคดังกล่าวต้องประชาชนสามารถดูแลป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ประชาชนยังมีความรู้การเจ็บป่วยด้วยโรคระบาดไข้ที่มักเกิดขึ้นแตกต่างกันตามฤดูกาล เช่น โรคไข้เลือดออกในฤดูฝน โรคไข้หวัด และโรคทางเดินหายใจในฤดูหนาว โรคท้องร่วงในฤดูร้อน เป็นต้น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ยังขาดความรู้ ทักษะและความตระหนักในการ

เสียสละ การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเองครอบครัว และชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาด้านสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของภาคประชาชน

- **ความต้องการของประชาชน :** การสร้างเสริมสุขภาพในการป้องกันโรคและการรักษาพยาบาล เบื้องต้น โดยรณรงค์ให้การตรวจคัดกรองสุขภาพ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ประชาชน เสริมสร้างความร่วมมือของครอบครัวและชุมชนในการสร้างสุขภาพที่ดี ตลอดจนรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ เฝ้าระวัง และป้องกันโรคอุบัติใหม่และโรคระบาดซ้ำ ตลอดจนควบคุมดูแลในการผลิตและจำหน่ายอาหาร พืชผักให้มีความปลอดภัยจากสารที่เป็นอันตรายต่อร่างกายและเฝ้าระวังรักษาสุขภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพอบรมให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้สามารถสร้างเสริมสุขภาพ แก่ตนเองและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- **สภาพปัญหาในพื้นที่ :**

(๑) ปัญหาเด็กและเยาวชนบางส่วนยังขาดโอกาส และขาดทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้นอกระบบเพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินชีวิตให้มีคุณภาพ รวมทั้งความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมและก้าวทันประเทศในกลุ่มอาเซียนภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) ปัญหาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยปัจจุบัน ประชาชนและเยาวชนให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมต่างชาติ และมีความเป็นวัตถุนิยม ลดความสำคัญกับศิลปกรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่นลดลง ขาดความสนใจในการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น อันจะก่อให้เกิดการสูญหายของวัฒนธรรมซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

- **ความต้องการของประชาชน :**

(๑) ส่งเสริมการจัดการศึกษา ทั้งในระบบ และนอกระบบให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน พัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความพร้อมด้านสติปัญญา อารมณ์และศีลธรรมตามวัยอย่างเหมาะสมและพร้อมสำหรับการเรียนรู้พัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก และบูรณาการการเรียน การสอนเรื่อง ศีลธรรม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคม พัฒนาสถานศึกษา สื่อการเรียนการสอนที่จูงใจให้เด็กได้รู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับเยาวชนและประชาชนเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เห็นความสำคัญ และสนใจการเรียนรู้ เพิ่มการใช้พื้นที่สาธารณะเพื่อการเรียนรู้ จัดระบบข้อมูลข่าวสารที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้

(๒) การสนับสนุนให้เยาวชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากปราชญ์ชาวบ้าน อนุรักษ์ พื้นฟู ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น โบราณสถาน และศาสนสถานในท้องถิ่น โดยยึดความเป็นอัตลักษณ์ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่

๕.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

ด้าน	พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๘ (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม	มาตรา ๑๖ (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (๕) การสาธารณูปการ (๒๕) การผังเมือง (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
(๒) ด้านเศรษฐกิจ	มาตรา ๖๘ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (๑๒) การท่องเที่ยว	มาตรา ๑๖ (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๓) ด้านสังคม	มาตรา ๖๗ (๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๘ (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่	มาตรา ๑๖ (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

	ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร	(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
(๔) ด้านการเมืองการบริหาร	มาตรา ๖๙/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด	มาตรา ๑๖ (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
(๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มาตรา ๖๗ (๗) คัดครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มาตรา ๑๖ (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๖) ด้านสาธารณสุข	มาตรา ๖๗ (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ	มาตรา ๑๖ (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
(๗) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	มาตรา ๖๗ (๕) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน	มาตรา ๑๖ (๙) การจัดการศึกษา (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

	รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (๘) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	
--	---	--

๕.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT Analysis เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

S = STRENGTH (จุดแข็ง)		W = WEAKNESS (จุดอ่อน)	
S๑	เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระในการดำเนินการกิจตามอำนาจหน้าที่ภายใต้การกำกับดูแลตามที่กฎหมายกำหนดและมีความใกล้ชิดประชาชนในพื้นที่มากที่สุด	W๑	องค์กรมักถูกสั่งการในเชิงบังคับบัญชาจากหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นให้ดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่องค์กร
		W๒	หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นมีการมอบหมายและแต่งตั้งบุคลากรขององค์กรให้ดำเนินการภารกิจต่าง ๆ ซึ่งยังไม่มีกรอบหรือกระจายอำนาจหน้าที่ งบประมาณ และบุคลากรมายังองค์กรแต่อย่างใด
S๒	ผู้บริหารมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน	W๓	นโยบายบางเรื่องที่ถูกกำหนดขึ้นโดยกระทรวงมหาดไทยหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นซึ่งมอบหมายให้องค์กรดำเนินการนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและบริบทในพื้นที่
S๓	องค์กรมีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่	W๔	องค์กรมีภารกิจมาก หลากหลาย ข้ำซ้อน แต่มีโครงสร้างอัตรากำลัง และข้อจำกัดของระเบียบ/กฎหมาย ที่ยังไม่เอื้อต่อการบูรณาการงานและรองรับภารกิจที่มากขึ้น
S๔	องค์กรมีฐานข้อมูลที่สำคัญสำหรับการพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารงาน เช่น	W๕	ระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารขององค์กร ยังขาดการบูรณาการ

S = STRENGTH (จุดแข็ง)		W = WEAKNESS (จุดอ่อน)	
	ฐานข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ ฐานข้อมูลผู้ด้อยโอกาส ฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ฐานข้อมูลแผนพัฒนาท้องถิ่น ฐานข้อมูลหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นต้น		เชื่อมโยง การพัฒนารูปแบบและมาตรฐาน การพัฒนาคุณภาพ และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก และภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
S๕	องค์กรมีบุคลากรและเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานในพื้นที่ เช่น อาสาสมัครท้องถิ่นรักโลก อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จิตอาสาสมัครภัยพิบัติประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น	W๖	ความต่อเนื่อง ระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานระหว่างองค์กร และส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค รวมทั้งระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
S๖	บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีความเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	W๗	การบริหารอัตรากำลังคนขององค์กรยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านกฎหมาย ด้านวิศวกรรม ด้านการตรวจสอบภายใน เป็นต้น
		W๘	องค์กรขาดการฝึกอบรมทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และทักษะดิจิทัลในการพัฒนาระบบงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

O = OPPORTUNITY (โอกาส)		T = THREAT (อุปสรรค)	
O๑	หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักการทรงงาน และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริต่าง ๆ ถือเป็นต้นแบบความสำเร็จเพื่อเรียนรู้และนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กร	T๑	การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยครั้ง ระบบการเมืองขาดเสถียรภาพ และการแทรกแซงทางการเมืองในทุกระดับ มีผลกระทบต่อการดำเนินงานในการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร
O๒	ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้องค์กรต้องปรับระบบการบริหารจัดการ/ระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	T๒	ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรเพิ่มมากขึ้น เช่น การให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย การพัฒนารูปแบบการให้บริการที่หลากหลาย เป็นต้น ทำให้องค์กรต้องปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังดังกล่าว

O = OPPORTUNITY (โอกาส)		T = THREAT (อุปสรรค)	
O๓	ศักยภาพที่โดดเด่นของพื้นที่ เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ ปราชญ์ชาวบ้าน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่ม/องค์กร/อาสาสมัครต่าง ๆ เป็นต้น ถือเป็นทุนทางสังคมที่เอื้อต่อการวางแผนขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่	T๓	ทุนทางสังคมในพื้นที่ขาดการพัฒนาต่อยอด การเพิ่มมูลค่า และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก และประสิทธิภาพการดำเนินงานตามภารกิจ
O๔	รัฐบาลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ถือเป็นโอกาสให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เกิดความโปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยประชาชนลงมือทำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุน และเอกชนร่วมขับเคลื่อน	T๔	การบูรณาการความร่วมมือ/แผนงาน/โครงการ/งบประมาณ กับหน่วยงานต่าง ๆ ยังขาดความเชื่อมโยงและมองปัญหาแบบแยกส่วน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อปท.จะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามข้อ ๕ สามารถนำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลคำป่าหลาย ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

ภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนหรือการจัดทำบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ดังนี้

ภารกิจ	พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙
(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทาง น้ำและทางบก มาตรา ๖๘ (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือ แสงสว่างโดยวิธีอื่น (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทาง ระบายน้ำ (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและ ท่าข้าม	มาตรา ๑๖ (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทาง บก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่ จอดรถ (๔) การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (๕) การสาธารณสุขการ (๒๕) การผังเมือง (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรม จราจร
(๒) ด้านสาธารณสุข	มาตรา ๖๗ (๓) ป้องกันโรคและระงับ โรคติดต่อ	มาตรา ๑๖ (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัย ค ร อ บ ค ร ี ว แ ล ะ ก า ร รักษาพยาบาล
(๓) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	มาตรา ๖๗ (๕) จัด การ ส่ง เสริม แ ล ะ ส น บ ส นุน ก า ร จั ด การ ศี ก ษ า ศาสนา แ ล ะ วัฒนธรรม แ ล ะ ก า ร ฝึกอบรมให้แก่มประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือ สนับสนุนการดูแลและ พัฒ นา เด็ก เล็ก ตา ม แนวทางที่เสนอแนะจาก กองทุนเพื่อความเสมอ ภาคทางการศึกษา	มาตรา ๑๖ (๙) การจัดการศึกษา (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น แ ล ะ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

	(๘) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	
--	--	--

๖.๒ การกิจกรรม

ภารกิจที่จัดลำดับความสำคัญให้เป็นการกิจกรรมหรือสิ่งทีอาจจะดำเนินการหรือดำเนินการได้หรือในอนาคตอาจจะปรับมาเป็นภารกิจหลัก จำนวน ๔ ภารกิจ ดังนี้

ภารกิจ	พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
(๑) ด้านเศรษฐกิจ	มาตรา ๖๘ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (๑๒) การท่องเที่ยว	มาตรา ๑๖ (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๒) ด้านสังคม	มาตรา ๖๗ (๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๘ (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๗) บำรุง และ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของ	มาตรา ๑๖ (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและ฼าปนสถาน (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

	ราษฎร	
(๓) ด้าน การเมือง การบริหาร	มาตรา ๖๙/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารวนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารวนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวง มหาดไทยกำหนด	มาตรา ๑๖ (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
(๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มาตรา ๖๗ (๗) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มาตรา ๑๖ (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลคำป่าหลาย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๒๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองคลัง และกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการกองคลัง และกองวิชาการและแผนงาน ของเทศบาลตำบลคำป่าหลายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ประกอบกับสภาพปัญหาในพื้นที่ โครงสร้างส่วนราชการ ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียภายใน การเปรียบเทียบกับอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น สามารถนำผลการวิเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว มากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่งต่างๆ ของเทศบาลตำบลคำป่าหลาย ได้ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล (๑) ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๒) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓) งานธุรการ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี ฯลฯ (๔) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (๕) งานนิติการ (๖) งานกิจการสภา	๑. สำนักปลัดเทศบาล (๑) ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานนิติการ - งานการเจ้าหน้าที่ (๒) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง (๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (๒) งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	๒. กองคลัง (๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (๒) กลุ่มงานพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้	

โครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
(๓) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน • งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี		
๓. กองช่าง (๑) ฝ่ายการโยธา • งานก่อสร้างและบูรณะถนน • งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ • งานสาธารณูปโภค • งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ • งานสาธารณูปโภค • งานสวนสาธารณะ (๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร • งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ • งานวิศวกรรม • งานประเมินราคา • งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร • งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ • งานออกแบบ (๓) งานผังเมือง • งานวางระบบผังเมือง • งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	๓. กองช่าง (๑) ฝ่ายการโยธา • งานก่อสร้าง • งานธุรการ • งานออกแบบและควบคุมอาคาร • งานออกแบบผังเมืองรวม	
๔. กองการศึกษา (๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา • งานแผนงานและวิชาการ • งานการศึกษาปฐมวัย • งานนิเทศการศึกษา (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม • งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ • งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน • งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม • งานกีฬาและันทนาการ • งานบริหารทั่วไป	๔. กองการศึกษา (๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา • งานธุรการ • งานการศึกษาปฐมวัย • งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑) ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ • งานวิเคราะห์นโยบายและแผน • งานจัดทำงบประมาณ • งานบริการและเผยแพร่วิชาการ • งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑) ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ • งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร • งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๖. กองสวัสดิการสังคม (๑) ฝ่ายสวัสดิการสังคม • งานสังคมสงเคราะห์ • งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน (๒) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป • งานธุรการ • งานสารบรรณ • งานเลขานุการผู้บริหาร (๓) งานพัฒนาชุมชน • งานพัฒนาชุมชน	๖. กองสวัสดิการสังคม (๑) ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม • งานพัฒนาชุมชน (๒) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป • งานธุรการ • งานสังคมสงเคราะห์	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน • หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน • หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามโครงสร้างแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคำป่าหลาย ได้มีวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลคำป่าหลาย และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคำป่าหลาย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาวางแผนในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (รถยนต์สี่ประตู)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ปฏิบัติหน้าที่ขับรถนำดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ส่วนบุคคล (รถตู้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์คู่ชีพคู่ภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่นึ่งอาหารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ขับรถหกล้อ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถนำดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองคลัง (๐๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
หัวหน้าฝ่ายการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ)	๑	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองช่าง (๐๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
วิศวกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
นักผังเมืองปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองการศึกษา (๐๘)									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑		๑	-	-	-		
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม	
พนักงานจ้างภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำป่าหลาย ม.๑									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กฯ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามขาใต้ ม.๒									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ครู (ว่าง)	-	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กฯ (ทักษะ) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาเลื้อหลาย ม.๓									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กฯ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาตะแบง ม.๔									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กฯ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กฯ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง ม.๕								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาคำน้อย ม.๖								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาสองห้อง ม.๘								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามขา ม.๙								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำน้ำเที่ยง ม.๑๐								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำปหลาย ม.๑๒								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๐๐	๑๑๓	๑๒๐	๑๒๑	+๑๒	+๗	+๑	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลคำป่าหลายนำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๒. เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

๓. ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

๓.๑ กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี

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

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

๕. ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

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

๗. คิดจาก (๕)+(๖)

๘. คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หาดด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	548,000	168,000	1	1	1	-	-	-	16,320	16,440	16,460	732,320	748,760	765,220	ว่างเดิม
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	581,640	42,000	1	1	1	-	-	-	17,160	20,400	20,640	640,800	661,200	681,840	
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
สำนักงานปลัด																			
4	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	
5	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	448,920	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	480,240	493,560	508,800	
6	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
7	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	342,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	
8	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	
9	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเดิม
10	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	
11	นิติกร	ปก./ชก.	1	1	416,160	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	
12	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	1	-	0	0	0	1	1	-	+1	-	0	355,320	12,000	0	355,320	367,320	กำหนดเพิ่ม
13	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	236,640	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,920	8,160	244,320	252,240	260,400	
14	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	1	174,840	0	1	1	1	-	-	-	6,840	6,960	7,440	181,680	188,640	196,080	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
15	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	225,720	0	1	1	1	-	-	-	9,024	9,384	9,768	234,744	244,128	253,896	
16	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	239,280	0	1	1	1	-	-	-	9,576	9,960	10,356	248,856	258,816	269,172	
17	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	1	212,520	0	1	1	1	-	-	-	8,496	8,844	9,192	221,016	229,860	239,052	
18	ผู้ช่วยนิติกร	-	1	1	256,680	0	1	1	1	-	-	-	10,272	10,680	11,100	266,952	277,632	288,732	
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	189,480	0	1	1	1	-	-	-	7,584	7,884	8,196	197,064	204,948	213,144	
20	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (รถยนต์สี่ประตู)	-	1	1	208,560	0	1	1	1	-	-	-	8,340	8,676	9,024	216,900	225,576	234,600	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
21	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถนำดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
22	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถนำดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	(3)			(4)			
													2567	2568	2569	2567	2568	2569	
23	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
24	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ส่วนบุคคล (รถตู้)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
25	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์กู้ชีพกู้ภัย	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
26	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์กู้ชีพกู้ภัย	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
27	ปฏิบัติหน้าที่นักรถการโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
28	ปฏิบัติหน้าที่คนสวน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
29	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถหกล้อ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
30	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
31	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
32	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
33	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
34	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
35	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
36	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
37	ปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
กองคลัง (04)																			
38	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	519,600	134,400	1	1	1	-	-	-	19,560	19,560	19,680	673,560	693,120	712,800	
39	หัวหน้าฝ่ายการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	382,560	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	414,000	427,320	440,640	
40	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	1	311,640	0	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	
41	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.พ.	1	-	0	0	0	0	1	-	-	+1	0	0	457,380	0	0	457,380	กำหนดเพิ่ม
42	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	
43	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	
44	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
45	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
46	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	1	251,400	0	1	1	1	-	-	-	10,056	10,464	10,872	261,456	271,920	282,792	
47	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	1	261,240	0	1	1	1	-	-	-	10,452	10,872	11,304	271,692	282,564	293,868	
48	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	1	1	249,000	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,356	10,776	258,960	269,316	280,092	
49	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัสดุ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,736	5,976	143,520	149,256	155,232	

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
50	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	159,000	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,612	6,876	165,360	171,972	178,848	
กองช่าง (05)																			
51	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	
52	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	422,640	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	453,720	466,920	480,240	
53	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
54	นักผังเมือง	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	0	1	1	-	+1	-	-	355,320	12,000	-	355,320	367,320	กำหนดเพิ่ม
55	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	1	264,480	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	
56	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	-	202,620	0	1	1	1	-	-	-	6,540	6,540	6,540	209,160	215,700	222,240	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
57	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	187,320	0	1	1	1	-	-	-	7,488	7,788	8,100	194,808	202,596	210,696	
58	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	149,400	0	1	1	1	-	-	-	5,976	6,216	6,468	155,376	161,592	168,060	
59	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	1	1	208,640	0	1	1	1	-	-	-	8,388	8,724	9,072	217,028	225,752	234,824	
60	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	155,400	0	1	1	1	-	-	-	6,216	6,468	6,720	161,616	168,084	174,804	
กองการศึกษา (08)																			
61	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	449,220	449,220	(ว่างเดิม)
62	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	429,240	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	460,320	460,440	460,680	
63	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	402,840	402,480	
64	เจ้านักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	-	0	0	0	1	1	-	+1	-	0	297,900	9,720	0	297,900	307,620	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
65	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	269,400	0	1	1	1	-	-	-	10,776	11,208	11,652	280,176	291,384	303,036	
66	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	251,400	0	1	1	1	-	-	-	10,056	10,464	10,872	261,456	271,920	282,792	
67	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	256,200	0	1	1	1	-	-	-	10,248	10,656	11,088	266,448	277,104	288,192	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำป่าหยา ม.1																		
68	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
69	ครู	ค.ศ.3	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	จบอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
70	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	จบอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามขาใต้ ม.2																		

[illegible]

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
91	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
92	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	จบอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
93	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	จบอุดหนุน
94	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	จบอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามขา ม.9																		
95	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
96	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	จบอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
97	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	163,440	0	1	1	1	0	0	0	6,540	6,804	7,068	169,980	176,784	183,852	งบท้องถิ่น
98	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	จบอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านค้ำน้ำเที่ยง ม.10																		
99	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
100	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	จบอุดหนุน
101	ครู	ค.ศ.1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	จบอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
102	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	จบอุดหนุน
103	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	จบอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำป่าหลาย ม.12																		
104	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
105	ครู	ค.ศ.2	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	จบอุดหนุน
106	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	จบอุดหนุน
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ																			
107	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	449,220	449,220	(ว่างเต็ม)
108	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	382,560	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	414,000	427,320	440,640	
109	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	1	342,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	
110	เจ้านักงานประชาสัมพันธ์	ป.ง./ช.ง.	1	-	0	0	0	1	1	-	+1	-	0	297,900	9,720	0	297,900	307,620	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
111	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	257,160	0	1	1	1	-	-	-	10,284	10,692	11,124	267,444	278,136	289,260	

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
112	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	247,800	0	1	1	1	-	-	-	9,912	10,308	10,716	257,712	268,020	278,736	
กองสวัสดิการสังคม																			
113	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	
114	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	462,240	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	493,560	508,800	524,520	
115	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	
116	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	1	-	0	0	0	1	1	-	+1	-	0	355,320	12,000	0	355,320	367,320	กำหนดเพิ่ม
117	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	1	-	0	0	0	1	1	-	+1	-	0	297,900	9,720	0	297,900	307,620	กำหนดเพิ่ม
118	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	1	-	0	0	0	1	1	-	+1	-	0	297,900	9,720	0	297,900	307,620	กำหนดเพิ่ม
119	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	
120	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	402,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
121	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	254,520	0	1	1	1	-	-	-	10,176	10,584	11,016	264,696	275,280	286,296	
122	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	255,120	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,608	11,040	265,320	275,928	286,968	
(๕)	รวม		122	96	19,109,260	698,400	114	121	122	-	-	-	1,684,560	2,925,528	1,211,996	21,492,220	24,364,108	25,522,224	-
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															3,223,833	3,654,616	3,828,334	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															24,716,053	28,018,724	29,350,558	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															34.19	36.90	36.82	

1. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 แล้วนำมารวมกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 = 69,305,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 5 จะเท่ากับ (69,305,700 x 5%) = 3,465,285 บาท

ฉะนั้น งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 จะเท่ากับ 69,305,700 + 3,465,285 = 72,770,985 บาท

2. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 แล้วนำมารวมกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 = 72,770,985 บาท คิดเป็นร้อยละ 5 จะเท่ากับ (72,770,985 x 5%) = 3,638,550 บาท

ฉะนั้น งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 จะเท่ากับ 72,770,985 + 3,638,550 = 76,409,535 บาท

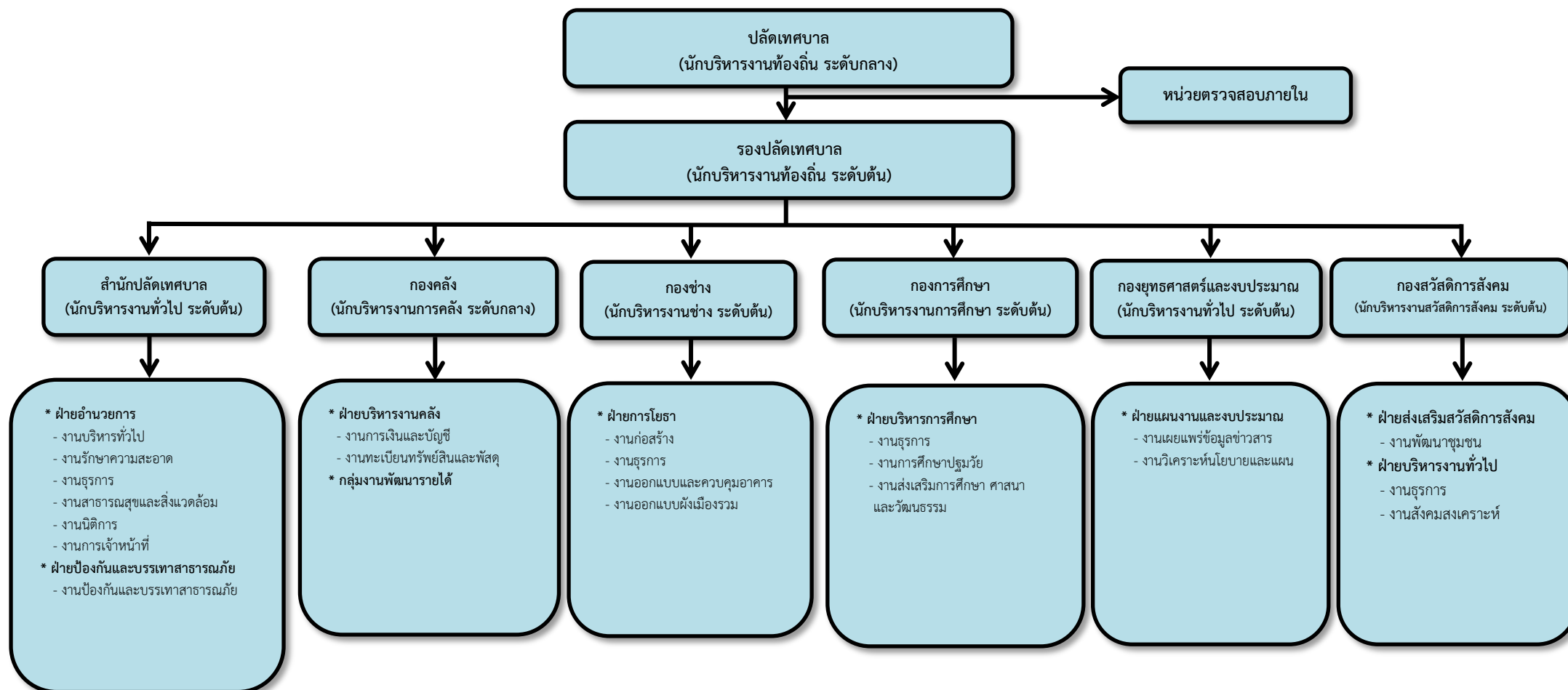
3. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 แล้วนำมารวมกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568

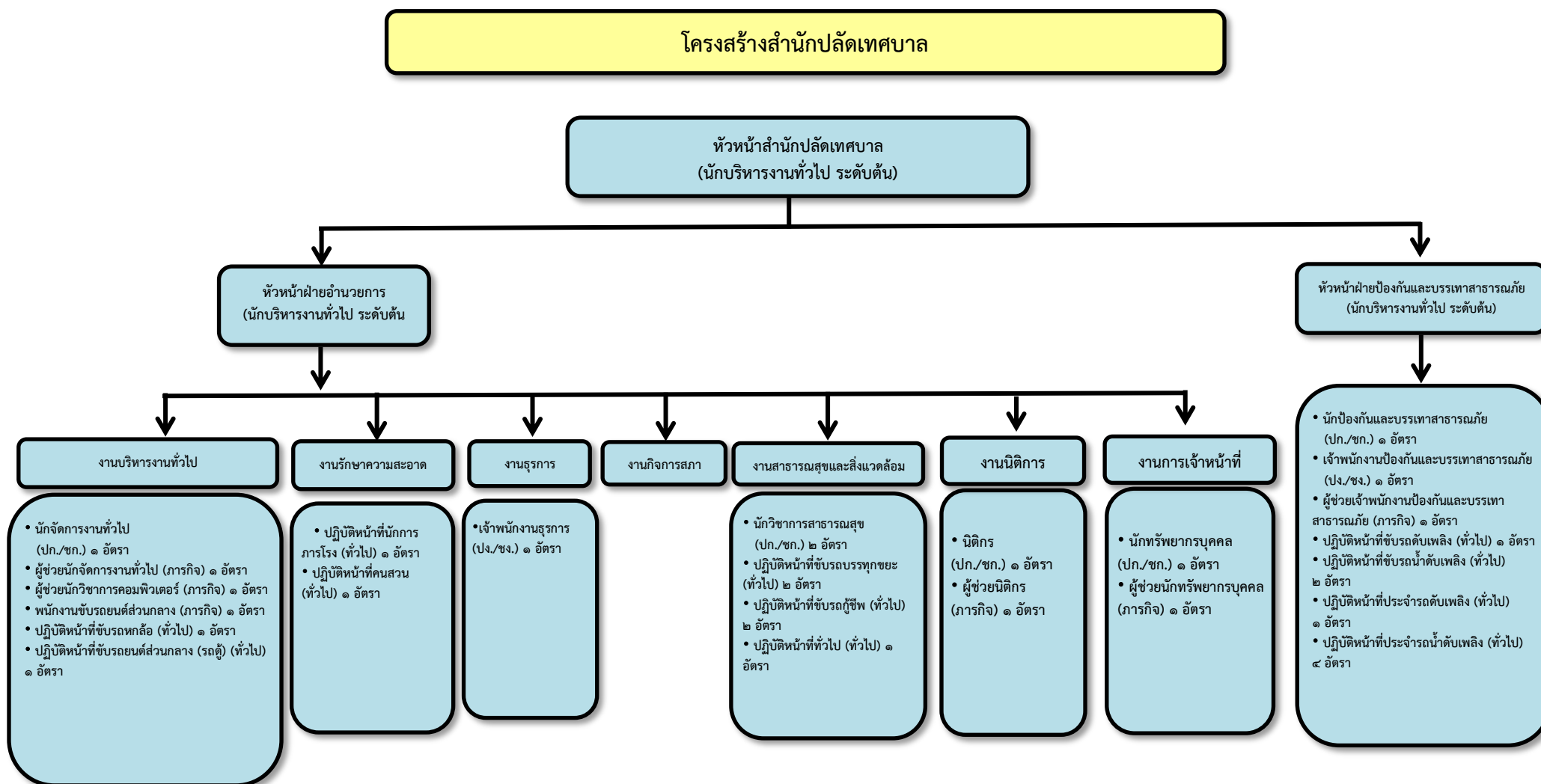
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 = 76,409,535 บาท คิดเป็นร้อยละ 5 จะเท่ากับ (76,409,535 x 5%) = 3,820,477 บาท

ฉะนั้น งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 จะเท่ากับ 76,409,535 + 3,820,477 = 80,230,012 บาท

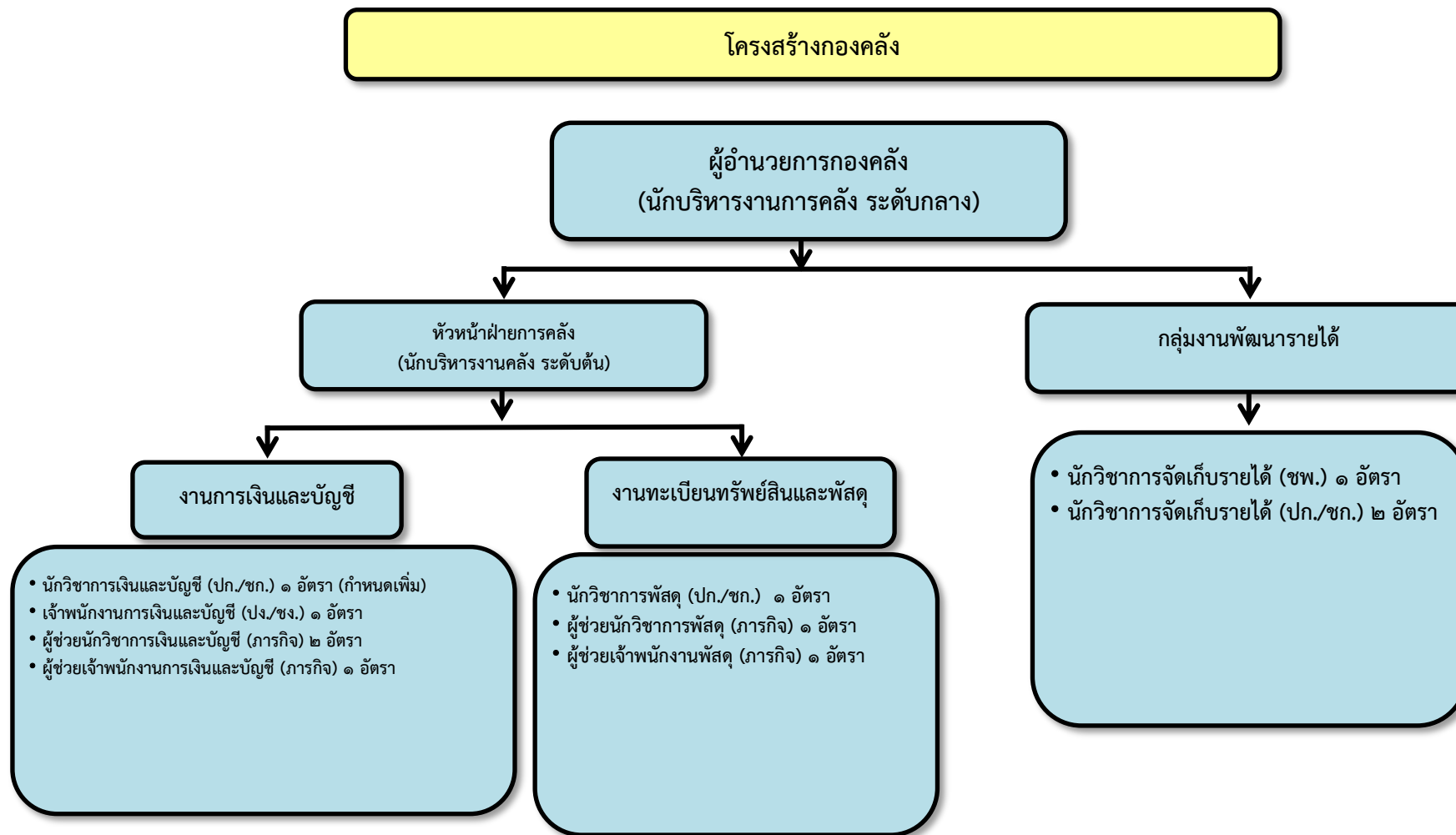
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลคำป่าหลาย

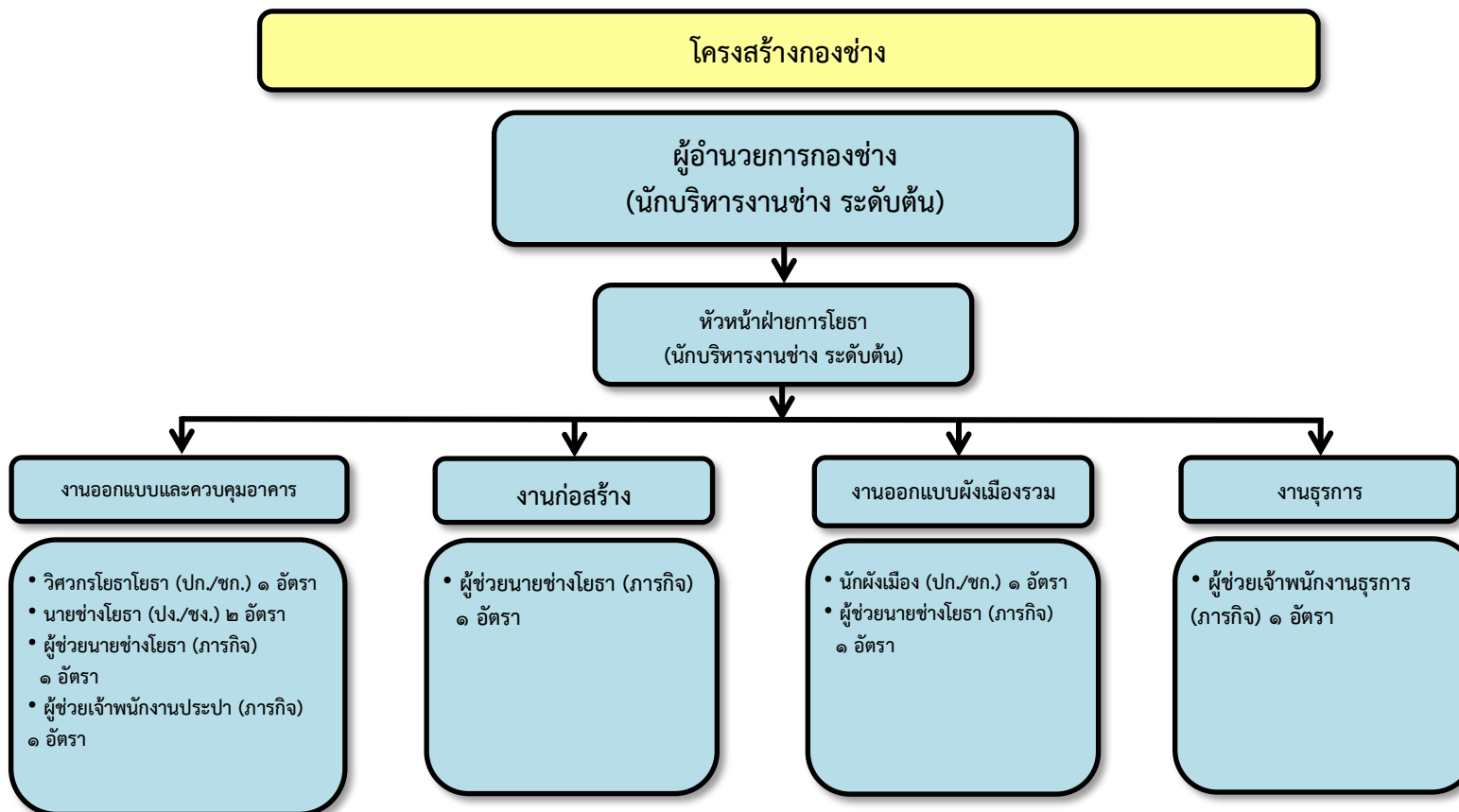




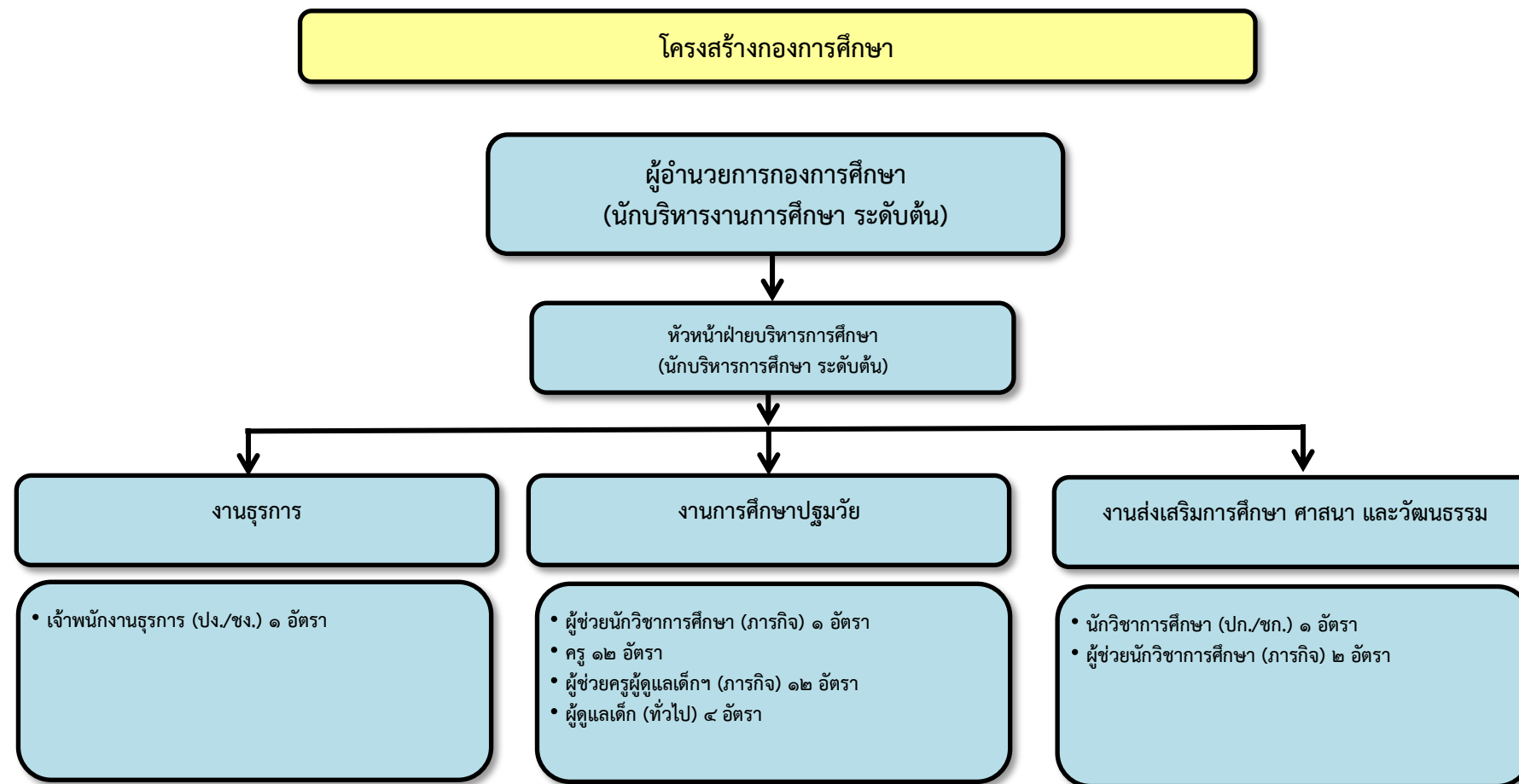
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			สายงานการสอน						พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	ครู ชก.	ครู ชพ.	ครู ชช.	ครู ชชพ.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๒	-	-	๓	๓	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๑	-	๖	๑๗	๓๔



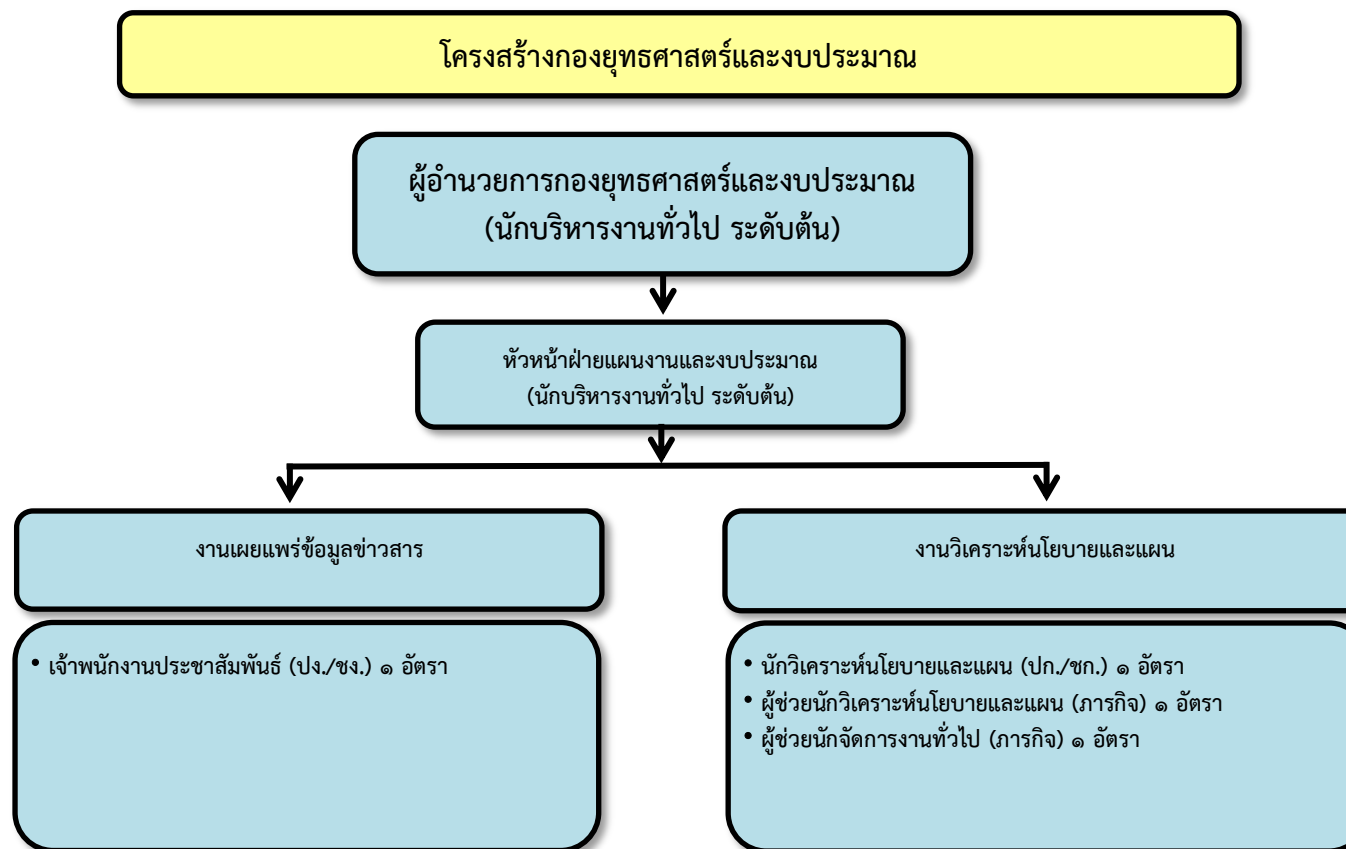
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			สายงานการสอน						พนักงาน เทศบาล	พนักงาน ครูเทศบาล	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ขง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	ครู ชก.	ครู ชพ.	ครู ชช.	ครู ชขพ.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๑	-	-	๑	๓	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๕	-	๑๒



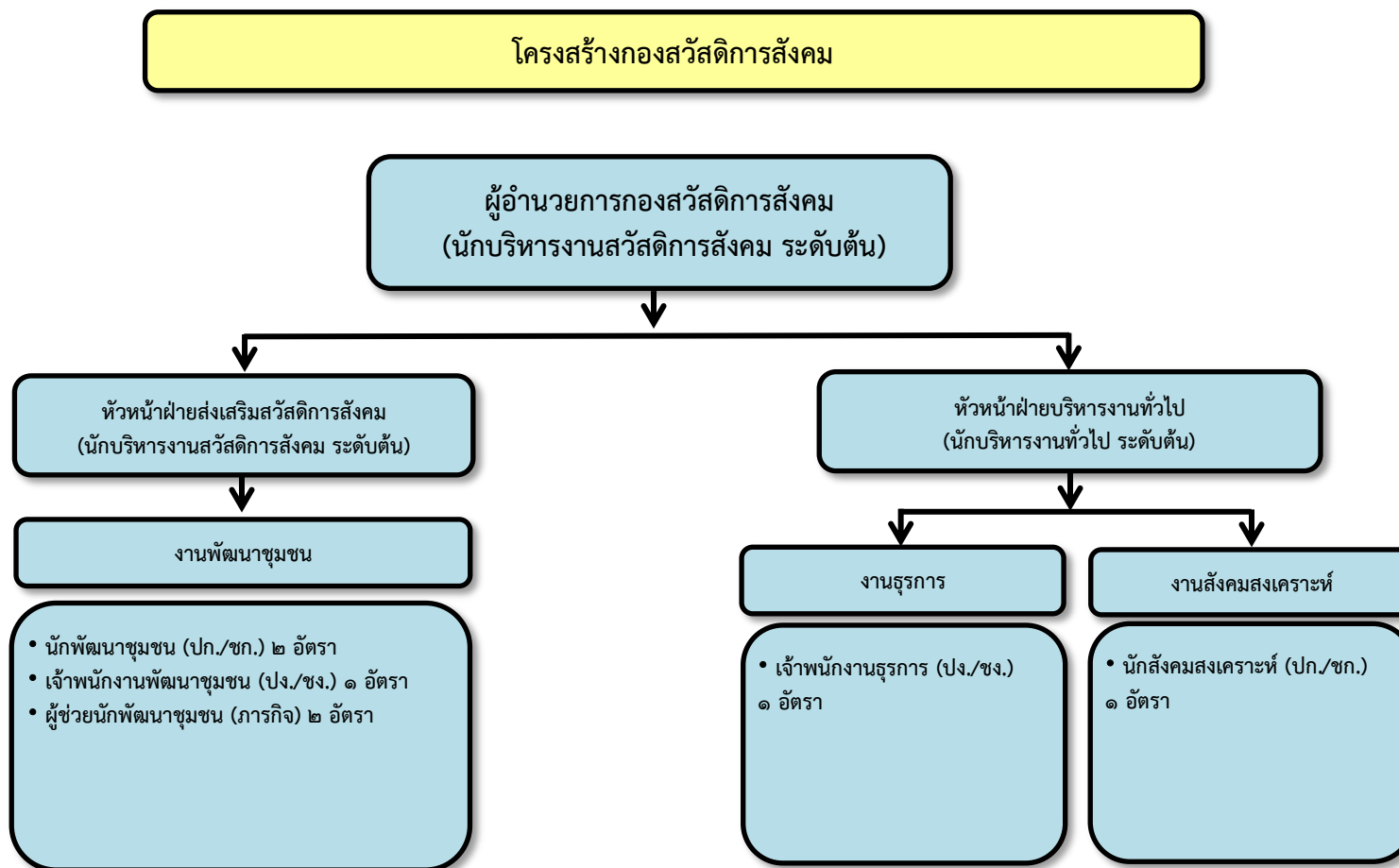
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			สายงานการสอน						พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	ครู ชก.	ครู ชพ.	ครู ชช.	ครู ชชพ.			การกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๑	๑	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖	-	๓	-	๙



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			สายงานการสอน						พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้าง		รวม
	ปจ.	ขง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	ครู ชก.	ครู ชพ.	ครู ชช.	ครู ชชพ.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๗	๕	-	-	๔	๑๒	๑๕	๔	๓๕



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			สายงานการสอน						พนักงาน	พนักงาน	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	ครู ชก.	ครู ชพ.	ครู ชช.	ครู ชชพ.	เทศบาล	ครูเทศบาล	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	๒	-	๖



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			สายงานการสอน						พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้าง		รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	ครู ชก.	ครู ชพ.	ครู ชช.	ครู ชชพ.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๒	-	-	-	๒	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖	-	๒	-	๘

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่นๆ	
1	(ว่าง)	-	43-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	43-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	716,000 (ว่าง)
2	นางนภัสวรรณ เจริญพงษ์ศรี	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	43-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	581,640 (48,470 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	623,640
3	(ว่าง)	-	43-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	43-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
4	จำเริญสุขชัย ชามังค	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-01-1101-002	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-01-1101-002	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	429,240 (35,770x12)	42,000 (3,500 x 12)	-	471,240
5	จำเริญเอกทวีวัฒน์ โชคชัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	43-2-01-1101-004	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-01-1101-004	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	448,920 (37)410x12)	18,000 (1,500 x 12)	-	466,920
6	(ว่าง)	-	43-2-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	-	411,600 (ว่างเต็ม)
7	นายฤกษ์พนธ์ อิมเจริญ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-01-3102-002	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	43-2-01-3102-002	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	342,720 (28,560 x 12)	-	-	342,720
8	นายก้องภพ เลิศศิริกันยา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	43-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	43-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	180,720 (15,060 x 12)	-	-	180,720
9	(ว่าง)	-	43-2-01-3102-003	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	43-2-01-3102-003	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
10	นางสาวธีรดา ป้องสิดา	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-01-3601-002	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	43-2-01-3601-002	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	180,720 (15,060 x 12)	-	-	180,720
11	นายวิชัย สารศรี	นิติศาสตรบัณฑิต	43-2-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	43-2-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	416,160 (34,680 x 12)	-	54,000 (4,500x12)	470,160
12	(ว่าง)	-	43-2-01-3801-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	43-2-01-3801-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (กำหนดเพิ่ม)
13	จำเริญเอกณรงค์กร จันทร์มณี	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	43-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	43-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	236,640 (19,720x12)	-	-	236,640
14	สิบเอกอัษฎพล พงษ์บุตร	-	43-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	43-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	174,840	-	-	174,840

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
									(14,570x12)			
15	นางสาวศิรินทิพย์ สุวรรณพรม	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	225,720 (18,810 x 12)	-	-	225,720
16	นางสาวเจษฎาพร พันธุพาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	239,280 (19,940 x 12)	-	-	239,280
17	นส.นภาวรินทร์ สัมปัญญาทรัพย์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	212,520 (17,710 x 12)	-	-	212,520
18	นางจิตติารีย์ คงทอง	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	256,680 (21,390 x 12)	-	-	256,680
19	นายวีระยุทธ คำลือชัย	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	189,480 (15,790 x 12)	-	-	189,480
20	นายศุภมิตร ใจช่วง	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	208,560 (17,380 x 12)	-	-	208,560
21	นายทรงพล พันธุพาน	ม.6	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถน้ำดับเพลิง	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถน้ำดับเพลิง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
22	นายสุภักชัย พันทะบาง	ม.6	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถน้ำดับเพลิง	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถน้ำดับเพลิง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
23	นายประยุทธ สุวรรณมงคล	ม.6	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถดับเพลิง	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถดับเพลิง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
24	นายเด่นชัย ปัญญาวงศ์	ม.6	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ส่วนบุคคล (รถตู้)	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ส่วนบุคคล (รถตู้)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
25	นายสมพร รูปงาม	ม.6	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
26	นายณัฐพล อนันต์	ม.6	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
27	นายณรงค์ชัย รูปงาม	ปวช.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ปฏิบัติหน้าที่นักการภารโรง	-	-	ปฏิบัติหน้าที่นักการภารโรง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
28	นายจำลอง วรรณศรี	ม.6	-	ปฏิบัติหน้าที่คนสวน	-	-	ปฏิบัติหน้าที่คนสวน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
29	นายสกลเกียรติ แสงสุวรรณ	ม.6	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถหกล้อ	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถหกล้อ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
30	นายฉลาด ชลรินทร์	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ประจํารถน้ำดับเพลิง	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ประจํารถน้ำดับเพลิง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
31	นายเทียนชัย โฉมเอเลา	ม.6	-	ปฏิบัติหน้าที่ประจํารถน้ำดับเพลิง	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ประจํารถน้ำดับเพลิง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
32	นายศุภกรณ์ ไสดา	ม.6	-	ปฏิบัติหน้าที่ประจํารถน้ำดับเพลิง	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ประจํารถน้ำดับเพลิง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
33	นายสุทธิชาติ ทองนา	ม.6	-	ปฏิบัติหน้าที่ประจํารถน้ำดับเพลิง	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ประจํารถน้ำดับเพลิง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
34	นายธีระยุทธ รูปดี	ม.6	-	ปฏิบัติหน้าที่ประจํารถดับเพลิง	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ประจํารถดับเพลิง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
35	นายชยพล ป่าหลา	ป.6	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกขยะ	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
36	นายศักดิ์มงคล ป่าหลา	ม.6	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกขยะ	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
37	(ว่าง)	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป (งานสาธารณสุขา สำนักปลัด)	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป (งานสาธารณสุขา สำนักปลัด)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
38	นางสาวบุญทอม เชิดโกทา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-01-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	43-2-01-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	519,600 (43,300 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	654,000
39	นางจรรย์ชนก ทองโสม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	43-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	43-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	382,560 (31,880 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	400,560
40	นางณัฐธยาน์ ธนาธิติรัตน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	43-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	43-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	311,640 (25,970x12)	-	-	311,640
41	(ว่าง)	-	43-2-04-3203-003	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชพ.	43-2-04-3204-003	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชพ.	457,380 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	457,380 (กำหนดเพิ่ม)
42	นางประภัทรพร พันธุ์มุก	บริหารธุรกิจบัณฑิต	43-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	43-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	409,320 (34,110 x 12)	-	-	409,320

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
43	นางสุพรรณภัทร จันไธ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	43-2-04-3203-002	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	43-2-04-3203-002	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	409,320 (34,110 x 12)	-	-	409,320
44	(ว่าง)	-	43-2-04-3201-003	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	43-2-04-3201-003	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (กำหนดเพิ่ม)
45	นางสาวพลอยพรณิภา เสี่ยงล้ำ	บัญชีบัณฑิต	43-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	43-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	143,520 (11,960x12)	-	-	143,520 (ว่างเดิม)
46	นางสาวชนันญา วชิโรจน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	251,400 (20,950 x 12)	-	-	251,400
47	นางสาวปวีณา พันธโคตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	261,240 (21,770 x 12)	-	-	261,240
48	นางสาวเมศรฐา คำมุงคุณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	249,000 (20,750 x 12)	-	-	249,000
49	นางสาวศรินดา บุญवाल	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
50	นางสาวจันทร์พรพร มะลิตอย	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	159,000 (13,250 x 12)	-	-	159,000
51	นายอดิศักดิ์ โคตรธรรม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	43-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	43-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	382,560 (31,880 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	424,560
52	นายยุทธศาสตร์ กุลศรีวันรัตน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	43-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	43-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	422,640 (35220 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	440,640
53	(ตำแหน่งว่าง)	-	43-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	43-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (กำหนดเพิ่ม)
54	(ตำแหน่งว่าง)	-	43-2-05-3703-001	นักผังเมือง	ปก./ชก.	43-2-05-3703-001	นักผังเมือง	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (กำหนดเพิ่ม)
55	นายคมกฤษ โสดา	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	43-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	43-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	264,480 (22,040 x 12)	-	-	264,480
56	(ว่าง)	-	43-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	43-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
57	นายปรีดา โฉมเฉลา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	187,320 (15,610 x 12)	-	-	187,320
58	นายณัฐพงษ์ บุญวาล	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	149,400 (12,450 x 12)	-	-	149,400
59	นายลำพูน คำเคน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	208,640 (17,387x12)	-	-	208,640
60	นางสาวอริยญา พรหมสุรินทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	155,400 (12,950 x 12)	-	-	155,400
61	(ว่าง)	-	43-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	43-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	435,600
62	นางยุคลธร อุคำ	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	43-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	429,240 (35,770x12)	18,000 (1,500 x 12)	-	447,240
63	นางบานเย็น หงษ์ศรีแก้ว	ครุศาสตรบัณฑิต	43-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	43-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	389,400 (32,450 x 12)	-	-	389,400
64	(ว่าง)	-	43-2-08-4201-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	43-2-08-4201-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (กำหนดเพิ่ม)
65	นางสาวกัญญา ไพรินทร์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	269,400 (22,450 x 12)	-	-	269,400
66	นายจิรวัฒน์ วรรณคดี	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	251,400 (20,950 x 12)	-	-	251,400
67	นางสาวสุกัญชา คำมุงคุณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	256,200 (21,350 x 12)	-	-	256,200
68	(ว่าง)	-	43-2-08-5-6-90001	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.1	-	43-2-08-5-6-90001	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.2	-	-	-	-	-
69	นางสุทธธญาณ์ เจริญอาสา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-08-6600-156	ครู ค.ศ.3	-	43-2-08-6600-156	ครู ค.ศ.3	-	-	-	-	-
70	นางสาวเพ็ญศรี แสนวิเศษ	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
71	(ว่าง)	-	43-2-08-5-6-90002	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.2	-	43-2-08-5-6-90002	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.2	-	-	-	-	-
72	นางสาวไพวัน ปัทม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-08-6600-157	ครู ค.ศ.3	-	43-2-08-6600-157	ครู ค.ศ.3	-	-	-	-	-
73	นางสาววนิดา ทองโสม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-08-6600-166	ครู ค.ศ.2	-	43-2-08-6600-166	ครู ค.ศ.2	-	-	-	-	-
74	(ว่าง)	-	43-2-08-6600-160	ครูผู้ช่วย	-	43-2-08-6600-160	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
75	(ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
76	(ว่าง)	-	43-2-08-5-6-90003	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.3	-	43-2-08-5-6-90003	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.3	-	-	-	-	-
77	นางพิกุลศรี พันธุพาน	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-08-6600-158	ครู ค.ศ.3	-	43-2-08-6600-158	ครู ค.ศ.3	-	-	-	-	-
78	นางสาวกุลกนก ยุติรัมย์	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
79	(ว่าง)	-	43-2-08-5-6-90004	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.4	-	43-2-08-5-6-90004	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.4	-	-	-	-	-
80	นางสาวอารณีย์ จันทร์เพ็ชร	ครุศาสตรบัณฑิต	43-2-08-6600-162	ครู ค.ศ.2	-	43-2-08-6600-162	ครู ค.ศ.2	-	-	-	-	-
81	นางพะยอม อนันต์	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
82	นางประภาพร ทวีโคตร	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
83	นางสาวนันทพร รูปงาม	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
84	(ว่าง)	-	43-2-08-5-6-90005	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.5	-	43-2-08-5-6-90005	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.5	-	-	-	-	-
85	นางสงวน เนตรวงษ์	ครุศาสตรบัณฑิต	43-2-08-6600-159	ครู ค.ศ.2	-	43-2-08-6600-159	ครู ค.ศ.2	-	-	-	-	-
86	นางสาววนิษา ไชยบัน	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
87	นางสาวขวัญสุดา พันธโคตร	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
88	(ว่าง)	-	43-2-08-5-6-90006	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.6	-	43-2-08-5-6-90006	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.6	-	-	-	-	-
89	นางกนกเกตุ สุพร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-08-6600-160	ครู ค.ศ.3	-	43-2-08-6600-160	ครู ค.ศ.3	-	-	-	-	-
90	นางสาวเนาวรัตน์ ขาพิลา	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
91	(ว่าง)	-	43-2-08-5-6-90007	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.7	-	43-2-08-5-6-90007	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.7	-	-	-	-	-
92	นางปาริชาติ จันทร์ปุม	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-08-6600-161	ครู ค.ศ.3	-	43-2-08-6600-161	ครู ค.ศ.3	-	-	-	-	-
93	นางปราณี ศิตรงพันธ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
94	นางสิทธิพร สุวะพันธ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
95	(ว่าง)	-	43-2-08-5-6-90008	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.8	-	43-2-08-5-6-90008	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.8	-	-	-	-	-
96	นางสาววรุณา ใจสุข	ครุศาสตรบัณฑิต	43-2-08-6600-163	ครู ค.ศ.2	-	43-2-08-6600-163	ครู ค.ศ.2	-	-	-	-	-
97	นางสุเพ็ญ อรรถสุรย์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
98	นางสาวสุนทรีทิพย์ คำเลื้อยชัย	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	148,200 (12,350 x 12)	-	-	148,200
99	(ว่าง)	-	43-2-08-5-6-90009	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.9	-	43-2-08-5-6-90009	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.9	-	-	-	-	-
100	นายถาวร จันทร์สาขา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-08-6600-164	ครู ค.ศ.2	-	43-2-08-6600-164	ครู ค.ศ.2	-	-	-	-	-
101	นางสงศก้า แสนวิเศษ	ครุศาสตรบัณฑิต	43-2-08-6600-165	ครู ค.ศ.2	-	43-2-08-6600-165	ครู ค.ศ.2	-	-	-	-	-
102	นางสาวนันทนา ไสตา	กศน.(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
103	นางหนูศรี ไชยสุวรรณ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
104	(ว่าง)	-	43-2-08-5-6-90010	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.10	-	43-2-08-5-6-90010	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.10	-	-	-	-	-
105	นางสาวกนกกร คำสือชัย	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-08-6600-154	ครู ค.ศ.2	-	43-2-08-6600-154	ครู ค.ศ.2	-	-	-	-	-
106	นางสาวปิยะดา โสตา	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
107	(ว่าง)	-	43-2-07-2101-004	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-07-2101-002	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
108	นางสาวสรวิทย์ วัฒนประกาย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-07-2101-002	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-07-2101-002	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	382,560 (31,880x12)	18,000 (1,500 x 12)	-	400,560
109	นางมล อนันต์	รัฐศาสตรบัณฑิต	43-2-07-3103-003	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	43-2-07-3103-003	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	342,720 (28,560 x 12)	-	-	342,720
110	(ว่าง)	-	43-2-07-4301-001	เจ้านักงานประชาสัมพันธ์	ปจ./ชง.	43-2-07-4301-001	เจ้านักงานประชาสัมพันธ์	ปจ./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (กำหนดเพิ่ม)
111	นางสาวปณิตดา ไผ่สาลี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	257,160 (21,430 x 12)	-	-	257,160
112	นางรุ่งตะวัน ใจสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	247,800 (20,650 x 12)	-	-	247,800
113	นายไชยวัฒน์ บุญวาท	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	43-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	490,800 (40,900 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	532,800
114	นายเจนวิทย์ จินห์วาวรรณ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	43-2-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	43-2-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	462,240 (38,520 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	480,240
115	(ตำแหน่งว่าง)	-	43-2-11-2101-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-11-2101-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
116	(ตำแหน่งว่าง)	-	43-2-11-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	43-2-11-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (กำหนดเพิ่ม)
117	(ตำแหน่งว่าง)	-	43-2-11-4801-001	เจ้านักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	43-2-11-4801-001	เจ้านักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (กำหนดเพิ่ม)
118	(ตำแหน่งว่าง)	-	43-2-11-4101-001	เจ้านักงานธุรการ	ปจ./ชง.	43-2-11-4101-001	เจ้านักงานธุรการ	ปจ./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
119	นางพนมพร สุวรรณโคตร	ศิลปศาสตรบัณฑิต	43-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	43-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	409,320 (34,110 x 12)	-	-	409,320
120	นางกิ่งแก้ว คำสือชัย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	43-2-11-3801-002	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	43-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	402,720 (33,560 x 12)	-	-	402,720
121	นางชมภู ทองโสม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	254,520 (21,210 x 12)	-	-	254,520
122	นางสาวมัตสา พรหมสุรินทร์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	255,120 (21,260 x 12)	-	-	255,120

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลคำป่าหลายได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลคำป่าหลาย ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล และจังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ภายใต้หลักการ ดังนี้

๑๒.๑ เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไก หรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๑๒.๒ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์สมาร์ทโฟน เป็นต้น

๑๒.๓ องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้วางหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้ง ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลคำป่าหลาย

เทศบาลตำบลคำป่าหลาย ได้มีประกาศเทศบาลตำบลคำป่าหลาย เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เทศบาลตำบลคำป่าหลาย ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติตนและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมตามที่กำหนด ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย