

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)



เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่
อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคล โดยเป็นการพิจารณาการใช้กำลังคนในภาพรวม ให้มีความเหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนที่จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลต่อไป

ทั้งนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นการกำหนดการใช้บุคลากรไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังคนในส่วนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมอย่างเพียงพอ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้าทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ รวมถึงเพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ข้างหน้าจะทำให้เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ สามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังคนในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดบ้าง เพื่อปฏิบัติงานให้เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ และเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจ เพื่อเป็นการบริหารงานของเทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้

เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่
อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างฯ	๓๐
๑๔. จรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างฯ	๓๑
- ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการฯ	
- ผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลใกล้เคียงกัน	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่ อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ

เทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุตุสุมใหม่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกุตุสุมใหม่ได้ดำเนินการในรูปแบบของ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกุตุสุมใหม่ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ นักทรัพยากรบุคคล เป็น กรรมการและเลขานุการ ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลกุตุสุมใหม่ ที่ ๓๓๖/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๒) ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกุตุสุมใหม่ ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกุตุสุมใหม่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกุตุสุมใหม่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตต่อไป

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้ต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดตั้งระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้กำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง

กำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องอัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การพิจารณาเปรียบเทียบการรับรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๖ ให้มีแผนการพัฒนาข้าราชการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ใหม่ ได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ใหม่ เป็นเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ใหม่ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ มีเนื้อที่ประมาณ ๒๘,๗๖๒ ไร่ หรือประมาณ ๔๖.๐๒ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ ๙ หมู่บ้าน ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๑๐๐ กิโลเมตร และห่างจากอำเภอเขาวง ๓ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลกุสุมาลย์	อำเภอเขาวง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลนาโก	อำเภอกุฉินารายณ์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลสงเปลือย	อำเภอเขาวง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง	อำเภอนาคู

ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลลุดสิมคุ่มใหม่ มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสลับกับที่ลุ่ม พื้นที่ลุ่มสามารถทำนาและทำไร่ได้

ลักษณะภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลลุดสิมคุ่มใหม่ มีลักษณะภูมิอากาศแบ่งออกเป็น ๓ ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม – เดือนพฤษภาคม โดยอากาศร้อนจัดในเดือนเมษายน ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม จนถึงกลางเดือนตุลาคม โดยจะมีฝนตกชุกในเดือนสิงหาคม ถึงเดือนกันยายน ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ สภาพอากาศจะหนาวเย็นโดยทั่วไปและจะหนาวจัดในเดือนธันวาคม ถึงเดือนมกราคม

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลุดสิมคุ่มใหม่ มีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลลุดสิมคุ่มใหม่ โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลลุดสิมคุ่มใหม่ โดยแบ่งออกได้ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม

- สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาล มีสภาพชำรุด เพราะผ่านการใช้งานมาหลายปี และไม่ได้มาตรฐานบางแห่งคับแคบ เป็นลูกรัง ซึ่งเป็นอุปสรรคในการคมนาคมสัญจรไปมา

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน มีสภาพที่ดีเหมาะสมและอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรที่สัญจรไปมา

๑.๒ ปัญหาทางระบายน้ำ

- รางและท่อระบายน้ำมีไม่ถึงและต่อเนื่องกัน บางแห่งท่อระบายน้ำตันขึ้น ขนาดไม่เหมาะสม ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ออกแบบวางแผนสร้างรางและท่อระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบทุกสาย และให้มีความต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ

๑.๓ ปัญหาไฟฟ้า

- ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชน หมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงและบางแห่งชำรุดใช้การไม่ได้ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจรเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอกซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้ดี

๑.๔ ปัญหาระบบประปา

- ปัญหาระบบการประปาในหมู่บ้าน/ชุมชน ระบบการจำหน่าย และขยายเขตท่อซีเมนต์ บริการประปาไม่ทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขยายเขตบริการระบบประปาส่วนภูมิภาคในเขตเทศบาลให้ทั่วถึง
- ก่อสร้างระบบประปาขนาดใหญ่ของเทศบาลเพื่อใช้ในเขตเทศบาลในหมู่บ้าน/ชุมชนที่ประปาส่วนภูมิภาคเข้าไม่ถึง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาการว่างงาน มีรายได้น้อย และขาดทักษะและการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ผู้ที่มีอาชีพมีรายได้น้อย และกลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้า และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้ความรู้ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการจ้างงาน และการมีรายได้น้อย ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชน และเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

๒.๒ ปัญหาการท่องเที่ยว

- ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวขาดการดูแลรักษา และส่งเสริมพัฒนาให้เป็นแหล่ง

ท่องเที่ยวท้องถิ่น สร้างรายได้ให้แก่ชาวบ้าน และขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจให้เป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยว

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
- ปลุกจิตสำนึกแก่หมู่บ้าน/ชุมชน และนักท่องเที่ยวช่วยกันดูแลแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นให้ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้รู้จักอย่างแพร่หลาย

๓. ปัญหาด้านสังคมและชุมชน

๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร ชาวบ้านขาดความรู้ ทางด้านกฎหมาย การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนดูแลไม่ทั่วถึง

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

๓.๓ ปัญหาเด็กและเยาวชนตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร ไม่มีความพร้อมในการเลี้ยงดูลูก

๓.๔ ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดกาได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

๓.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ภายในหมู่บ้าน การขาดจิตสำนึกของผู้ติดเชื้อ, ชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบของโรคเอดส์

๓.๖ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากปัญหาความยากจน

๓.๗ ขาดแคลนทุนการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องรับจานดาวเทียมห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องโสต เป็นต้น

๓.๘ ไม่มีผู้สืบทอด สืบค้น ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ด้านวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๙ ปัญหาการขาดการดูแลป้องกันควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์พาหะ ยังมีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่เกิดจากยุง, การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ขาดการป้องกันและกำจัดโรคที่เกิดจากสัตว์

๓.๑๐ ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน เกิดจากขาดการวางแผนจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น ขาดบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีไม่เพียงพอในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาของท้องถิ่น, ขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

๓.๑๑ ปัญหาเกี่ยวกับการศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น, ขาดศูนย์กลางสถานที่ในการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม, ผู้แทนศาสนาประพฤติตัวไม่เหมาะสม, ประชาชนไม่มีคุณธรรม นำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต, ขาดอาคารสถานที่ งบประมาณในการแสดงออกถึงศิลปวัฒนธรรม

ท้องถิ่น ประชาชนไม่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมโบราณวัตถุ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ควรมีการอบรมและรณรงค์ให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนในเรื่องเพศศึกษาและการเตรียมความพร้อมให้กับแม่มือใหม่

- จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขต เทศบาล ตลอดจนให้การดูแลและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน

- ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน
- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่างๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

๔. ปัญหาการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้งประชาชนยังไม่ให้ความสนใจตระหนักความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบการทำงานของเทศบาล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการเทศบาล

๔.๒ ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น บทบาทของพนักงานเทศบาล ยังขาดวิสัยทัศน์ จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

๔.๓ ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในภาคปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถอยู่

ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

๔.๔ ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้ ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึงประชาชนยังไม่เข้าใจในการที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารพัฒนา ประกอบกับประชากรผู้เข้ามาค้าขายในพื้นที่มาอยู่อาศัย แต่ไม่ย้ายทะเบียน เป็นต้น

๔.๕ ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะ คูคลองและบนถนนหนทาง มีการบุกรุกที่สาธารณะ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจงานของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชน

รับทราบ

- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ให้แก่ประชาชนอย่างเข้าใจง่าย ทั่วถึง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการขาดงบประมาณในการดูแลรักษาสวนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชน, ขาดการปรับปรุงก่อสร้าง สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน

๕.๒ ประชาชนไม่ตระหนักถึงคุณค่าและเห็นความสำคัญของป่าไม้ ขาดการดูแลรักษา

อนุรักษ์แหล่งต้นน้ำและการปลูกป่า

๕.๓ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการทำลายขยะและลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่างๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ, รถจัดเก็บขยะและอุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาคุณภาพน้ำที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะ ไม่มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียของบ้านเรือนอาคาร ก่อนปล่อยลงสู่ระบบระบายน้ำ แหล่งน้ำสาธารณะทำให้เกิดกลิ่นน้ำเน่าเสีย คูคลองระบายน้ำสกปรก ขาดสถานที่ก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียรวม

๕.๕ ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

๕.๖ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญต่อชุมชนบางครั้งทำให้เกิดน้ำใต้ดินใช้อุปโภคบริโภคไม่ได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล
- ให้มีวิธีการจัดเก็บขยะและกำจัดขยะที่ถูกต้องลักษณะตามหลักวิชาการ
- รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกุตสิมคุ่มใหม่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกุตสิมคุ่มใหม่ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลกุตสิมคุ่มใหม่จะสมบูรณ์ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลกุตสิมคุ่มใหม่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งพาตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกุตสิมคุ่มใหม่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลกุตสิมคุ่มใหม่ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ที่ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

จุดแข็ง

๑. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์
๒. มีการคมนาคม ติดต่อสื่อสาร สะดวกรวดเร็ว
๓. ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. มีสถานศึกษาและสถานอนามัยในพื้นที่อย่างเพียงพอ
๕. มีบุคลากรในหน่วยงานเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน และภารกิจภายในต่างๆ
๖. มีงบประมาณในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่น

จุดอ่อน

๑. ปัญหาทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเริ่มมากขึ้นเนื่องจากมีประชากรเพิ่มขึ้น เป็นชุมชนหนาแน่นมากขึ้น จึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมาด้วย
๒. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารยังไม่ครอบคลุมทั้งตำบล
๓. การบริการด้านสาธารณสุขประโยชน์ไม่เพียงพอ
๔. ยังมีปัญหาเรื่องขยะมูลฝอย
๕. การรวมกลุ่มของอาชีพมีเฉพาะโครงสร้างแต่ไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง

๖. บุคลากรในหน่วยงานบางส่วนยังไม่ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติต้องได้รับการพัฒนา

โอกาส

๑. ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง
๒. ได้รับความร่วมมือจากประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ
๓. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. ได้รับความจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ

อุปสรรค

๑. กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆ ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน
๒. การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลขาดความชัดเจน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดการ

ประสาน

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOTเทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

- ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
 - (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
 - (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๑๔))
 - (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖ (๑๙))

(๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓))

(๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))

(๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด เทียบท่าเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๓))

(๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))

(๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๑๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖ (๓))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๖) การควบคุมอาหาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))

(๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))

(๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลกุดสิมคุ่มใหม่ได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลกุดสิมคุ่มใหม่มีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐, ๕๑ หมายถึง พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖

มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

เทศบาลตำบลกุดสิมคุ่มใหม่ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ แผนพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ แผนพัฒนาอำเภอเขาวง และแผนพัฒนาเทศบาลจึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

- (๑) การให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๑๐) การให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
 - (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
 - (๑๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - (๑๓) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
 - (๑๔) การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - (๑๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
 - (๑๖) การสาธารณสุขการ
 - (๑๗) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ ส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
 - (๑๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - (๑๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - (๒๐) การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
 - (๒๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - (๒๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 - (๒๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการพยาบาล
 - (๒๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๒๕) การผังเมือง
 - (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์
- (๓๑) การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๒. ภารกิจรอง

- (๑) การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๓) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๙) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ ได้ทำการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลใหม่ออกเป็น ๑ สำนัก ๒ กอง ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา (รวมพนักงานครูเทศบาล) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๓ อัตรา (รวมผู้ดูแลเด็ก) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๒ อัตรา เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะสามารถแก้ปัญหา ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลกุดสิมคุ่มใหม่ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดใหม่ รายละเอียดดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงาน ดังนี้ งานบริหารงานทั่วไป นโยบายและแผน งานจัดทำงบประมาณ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่องงบประมาณประจำปี งานนิติกรรมสัญญา งานธุรการ งานสารบรรณ งานเลขานุการ งานรัฐพิธี งานกิจการสภา งานเลือกตั้งของเทศบาลตำบล งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานรักษาความสงบ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานเผยแพร่และฝึกอบรม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสัตว์แพทย์ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานเผยแพร่วิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานประเพณี งานกีฬาและนันทนาการ งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานชุมชนเมือง งานส่งเสริมอาชีพ และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

๒) กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงาน ดังนี้ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ และทรัพย์สิน งานระเบียบการคลัง งานสถิติการคลัง งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษี งานทะเบียนทรัพย์สิน งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี งานธุรการ และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

๓) กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงาน ดังนี้ งานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานควบคุมอาคาร งานออกแบบ งานซ่อมบำรุง งานธุรการ และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

เทศบาลตำบลกุดสิมคุ่มใหม่ได้กำหนดภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการส่งเสริมอาชีพ ด้านการศึกษา ด้านการบริหารจัดการ และด้านอื่นๆเพิ่มขึ้น จึงกำหนดงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาเทศบาลในด้านต่างๆ ในแต่ละกอง/ส่วนราชการเพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างอัตรากำลังดังต่อไปนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลังเทศบาล

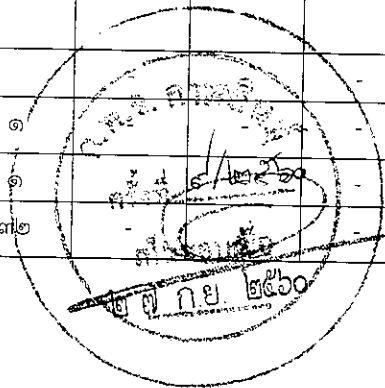
โครงสร้างแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและโครงการ - งานงบประมาณ - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมอาชีพการเกษตร - งานเลือกตั้ง - งานทะเบียนราษฎร - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและโครงการ - งานงบประมาณ - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมอาชีพการเกษตร - งานเลือกตั้ง - งานทะเบียนราษฎร - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ 	
<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง 	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง 	
<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานวิศวกรรม - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานวิศวกรรม - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 	

๘.๒ เทศบาลตำบลกุตติมาใหม่ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

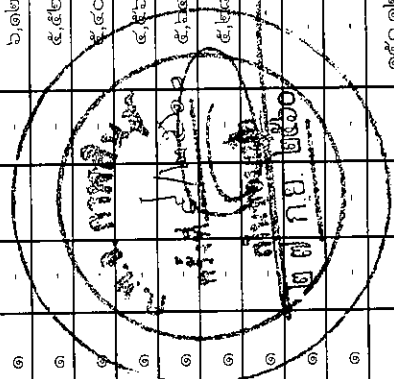
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	เพิ่มอัตรากำลังตำแหน่งคาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันนทาการ (ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย (ปง)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบทด.
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน คลัง (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	เพิ่มอัตราตำแหน่งคาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	



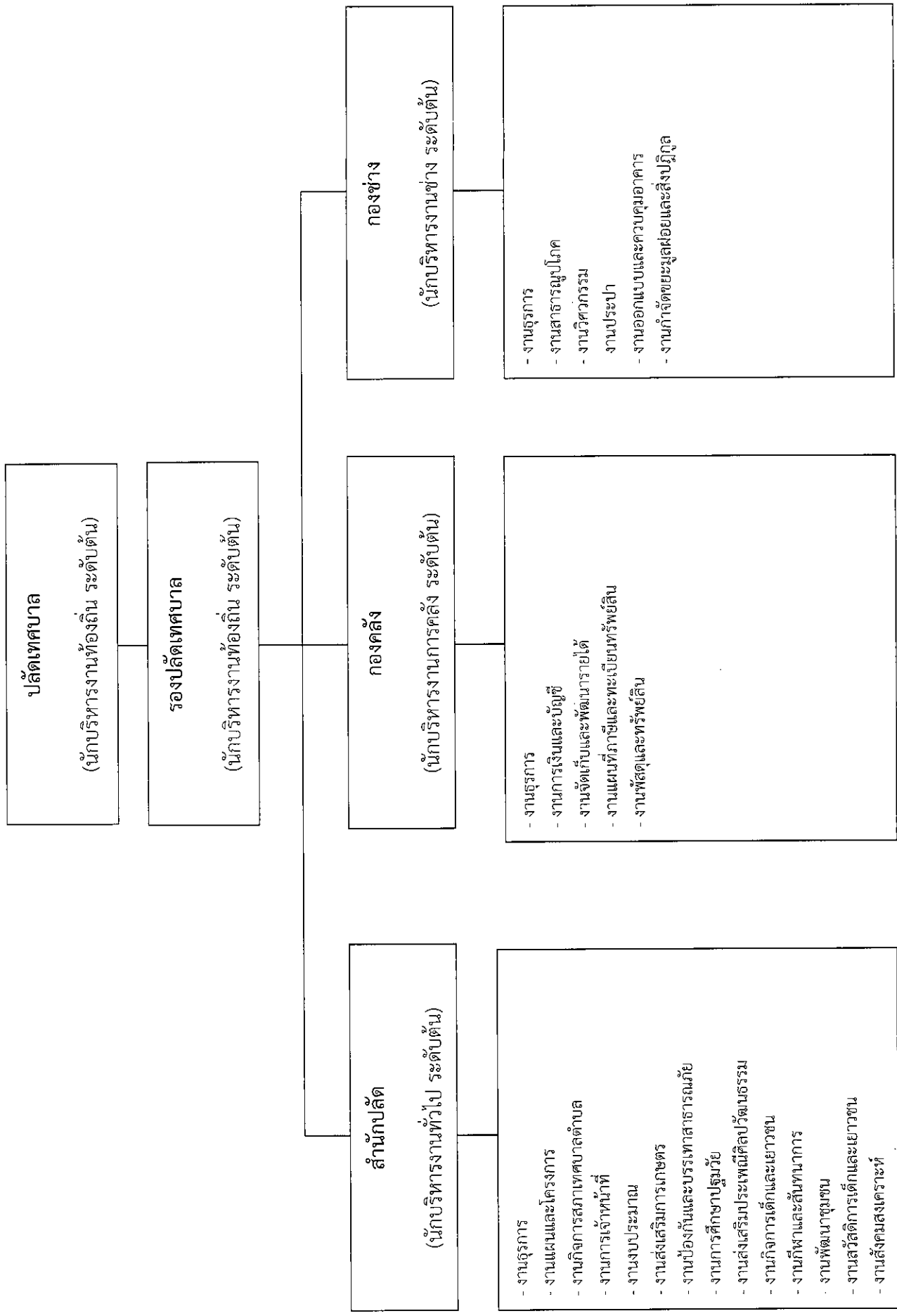
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๕,๑๖๐	๔๑๗,๕๕๐	๔๓๐,๕๖๐	
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๕๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๕,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
	สำนักงานปลัด (๑๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๒๔๐	๓๖๕,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๖๕,๘๘๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๖,๕๗๐	๓๖๖,๕๗๐	๓๖๖,๕๗๐	
๕	นักวิชาการศึกษา	ชก	๑	๑	๒๖๐,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๕๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๓๗๐	๒๗๑,๕๕๐	๒๗๑,๖๖๐	๒๗๑,๘๗๐	
๖	นักบริหารงาน	ชก	๑	๑	๓๓๗,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๑,๗๙๐	๓๕๑,๗๙๐	๓๕๑,๗๙๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๒๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๘๐	๒๙๙,๐๘๐	๒๙๙,๔๔๐	๒๙๙,๘๐๐	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๒๙,๙๒๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๑๓๕,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๑๓๙,๔๐๐	๑๓๙,๔๐๐	๑๓๙,๔๐๐	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑	๑	๒๕๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๖๗,๖๒๐	๒๖๗,๖๒๐	๒๖๗,๖๒๐	
๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง																	
๑๓	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๐,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๕๖๐	
๑๔	ผ.เจ้าพนักงานที่บันทึกข้อมูล	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๕๐	๕,๗๖๐	๕,๙๗๐	๑๔๒,๗๕๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๔,๓๗๐	
๑๕	ผ.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๔,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๖๔๐	๕,๗๘๐	๑๔๐,๒๖๐	๑๔๕,๙๐๐	๑๕๑,๕๔๐	
๑๖	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๑,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๑๑๕,๘๐๐	๑๑๖,๖๘๐	๑๑๗,๕๖๐	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๗๖๐	๕,๘๔๐	๑๔๑,๓๘๐	๑๔๑,๖๔๐	๑๔๑,๙๐๐	
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๕๐	๕,๖๘๐	๕,๘๐๐	๑๓๖,๘๙๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๓๖,๙๕๐	
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (รับเงินอุดหนุน)	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๕๐	๕,๖๘๐	๕,๘๐๐	๑๓๖,๘๙๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๓๖,๙๕๐	
๒๐	นักการภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๕,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๒๑	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๕,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
	รวมหน้า ๑				๔,๒๘๕,๘๖๐							๑๕๐,๑๒๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๕๙,๒๐๐	๔,๔๓๗,๑๘๐	๔,๕๙๒,๓๔๐	๔,๗๔๗,๕๘๐	

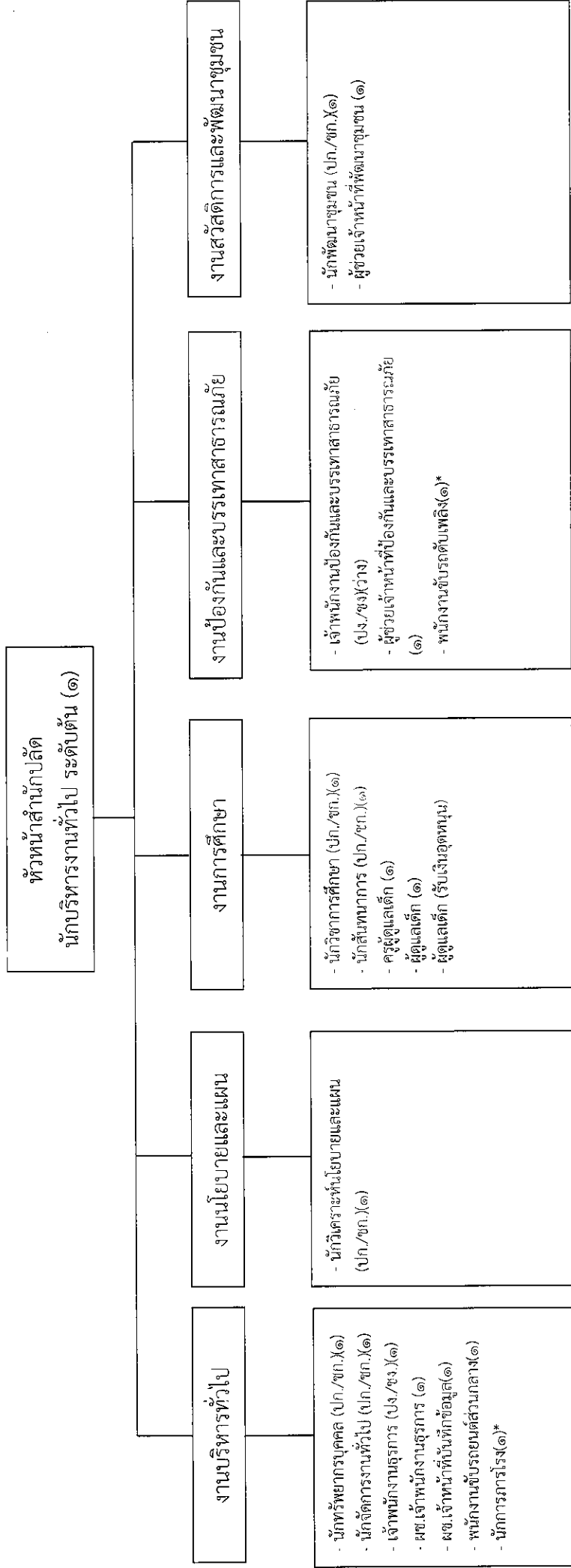


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ฉบับใหม่

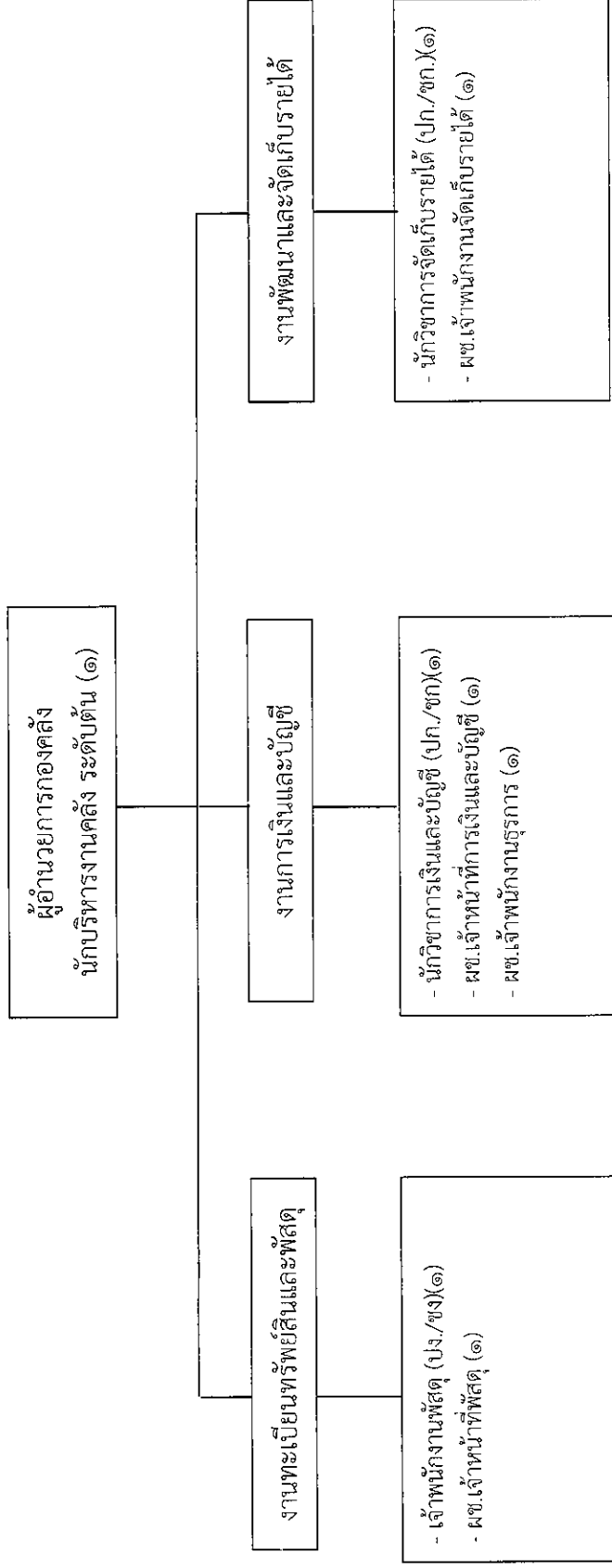


โครงสร้างสำนักปลัด



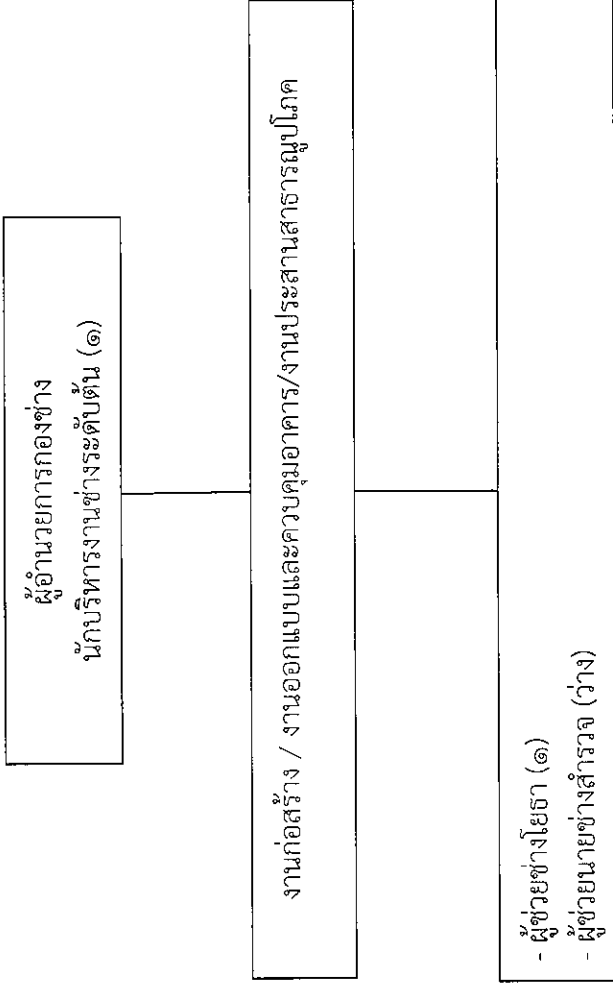
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญ	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป*		
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๖	๒	๑๗

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	๔	-	-	๘

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายสุภาชิต พลเยี่ยม	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕๒,๓๒๐ (๒๕,๕๖๐x๑๒)	๔๕,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๓๕๐,๓๒๐
๒	นางขวัญภรณ์ ศรีชัย	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๕,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๗,๓๖๐
๓	นางสาววิไลดา พุดซ้อน	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕๗,๖๕๐ (๒๕,๕๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๑,๖๕๐
๔	นายธนกร แสนสุมา	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๒,๗๒๐ (๒๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๕	นายศิวเทพ ศรีทอง	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๕	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๕	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๖	นางสาวอนิศา อัฐนาค	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๖	นักสันตนาการ	ชก.	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๖	นักสันตนาการ	ชก.	๓๓๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๗,๕๒๐
๗	นายศวีร์ แสนราษฎร์	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕๕,๖๕๐ (๒๕,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๖๕๐
๘	นายปวีต ศรีหาคทา	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๙	นางฉันทฐภรณ์ บุชมงคล	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๑๐	นางสาวสุภารัตน์ ศรีภูมิ	ป.ส.	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๕,๒๐๐ (๑๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๒๐๐
๑๑	-	-	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๐๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๕๗,๗๐๐ (ต่ำกว่าเงินเดือน)	-	-	๒๕๗,๗๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	นางใบศรี ไชยสะอาด	ปริญญาโท	๔๖-๒-๑๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๖-๒-๑๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	-
๑๓	พนักงานจ้าง นายสุพล ศรีพอ	บวท.	-	ผ.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผ.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๕๐,๙๖๐ (๑๒,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๙๖๐
๑๔	นางสาวลัดดาวัลย์ อัยวรรณ	ปริญญาตรี	-	ผ.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผ.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑๓๗,๒๘๐ (๑๑,๔๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๒๘๐
๑๕	นายอุ้มกร ศรีลำพัง	ปริญญาตรี	-	ผ.เจ้าหน้าที่ป้องกัน	-	-	ผ.เจ้าหน้าที่ป้องกัน	-	๑๓๔,๗๖๐ (๑๑,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๓๔,๗๖๐
๑๖	นางจันทรสุดา แสงบาล	ปริญญาตรี	-	ผ.เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ผ.เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑๑๑,๒๘๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๑,๒๘๐
๑๗	นายวิมล จิตระวัง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๖๐๐ (๑๑,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๖๐๐
๑๘	นายพงศธร วรรณหอม	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๑,๖๔๐ (๑๐,๙๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๑,๖๔๐
๑๙	นางไพโรนทร์ ไชยสิทธิแสน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	-	-	-
๒๐	นางพยุร สิงห์ราช	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายประพันธ์ศักดิ์ แสนสุมา	ม.๖	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง	
๒๒	นางสาวพัลลาพร วรรณวงศ์	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารการคลัง)	ต้น	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารการคลัง)	ต้น	๒๗๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๕x๑๒)	-	๓๓๕,๘๘๐
๒๓	นางวราฤดี ศิริวงจันทร์	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗๗,๖๔๐ (๒๔,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๗๗,๖๔๐
๒๔	นางพัชร์นันท์ ประจักษ์วงศ์	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๒๕	นายคมพท ทองบาน	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๒๖	พนักงานจ้าง นางสาวเยาวลักษณ์ จิตรจักร์ ปริญาตรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๓๑,๖๔๐ (๑๐,๙๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๑,๖๔๐
๒๗	นายภัทรพงษ์ เฉลิมชาติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑๓๗,๒๘๐ (๑๑,๔๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๒๘๐
๒๘	นางสุภัทรา กุสชาติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๕๒,๐๘๐ (๑๒,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๐๘๐
๒๙	นางสาวประภาพร วารีกุด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๓๖,๐๘๐ (๑๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๐๘๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง	
๓๐	นายอภิชัย พิมพ์ชัย	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๓-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕๔,๕๕๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๓๖,๕๕๐
๓๑	พนักงานจ้าง นายวันเฉลิม ทองสัมฤทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๓๓๖,๐๕๐ (๑๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๐๕๐
๓๒	-	-	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ มีเป้าหมายและแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล อัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๑ ปีตามหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของตน
 ๒. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล หรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง
 ๓. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่
 - (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ
 - (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะเช่นงานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น
 - (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
 - (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
 - (๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
๔. ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้
 - (๑) การเตรียมการและการวางแผน ได้กระทำดังนี้
 - (ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
 - (ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม และจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องและผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนา ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้ หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

๑๓. ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลกุศลคีรี

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลกุศลคีรี ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกุศลคีรี” ด้วยและขอกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกุศลคีรี เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมดังนี้

๑. ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น เสียสละ อุทิศตนเพื่อราชการและประชาชน
๒. ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากอคติ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๓. ต้องปฏิบัติตนอยู่ในขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม และศีลธรรมอันดี
๔. ต้องมีทัศนคติที่ดี หมั่นศึกษา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๕. ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีร่วมแรง ร่วมใจกัน ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และประชาชน
๖. ต้องรักศักดิ์ศรี เกียรติยศ ชื่อเสียงของตนเองและหน่วยงาน และการปฏิบัติตนตามทำนองครองธรรม
๗. ต้องเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยนในการบริการประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ ตลอดจนผู้ร่วมงานทุกคน
๘. ต้องประพฤติปฏิบัติให้เป็นที่เชื่อถือ และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต่อผู้มาติดต่อราชการ ตลอดจนผู้ร่วมงานทุกคน

๑๔. จรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น ประพฤติตนเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะอันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป จึงประกาศจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่ โดยยึดหลัก ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่ พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่ พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่ใช้วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้น
๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่ พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มี คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่ พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ
๕. พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่ พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
๖. พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลกุดสิมคุ้มใหม่ พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลในกลุ่มเดียวกัน

ส่วนราชการ	เทศบาลตำบลกุฉินทิมคุ้มใหม่	เทศบาลตำบลสระพังทอง
ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น
รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น
อัตรากำลังคน	<p>สำนักปลัด</p> <p>พนักงานเทศบาล ๑๐ อัตรา</p> <p>๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑ อัตรา)</p> <p>๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑ อัตรา)</p> <p>๓. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑ อัตรา)</p> <p>๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๑ อัตรา)</p> <p>๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ (๑ อัตรา)</p> <p>๖. เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน (๑ อัตรา)</p> <p>๗. เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน (๑ อัตรา)</p> <p>๘. นักวิชาการศึกษางานวิชาการ (๑ อัตรา)</p> <p>๙. นักสันนิบาตงานชำนาญการ (๑ อัตรา)</p> <p>๑๐. ครู คศ.๑ (๑ อัตรา)</p>	<p>สำนักปลัด</p> <p>พนักงานเทศบาล ๘ อัตรา</p> <p>๑. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑ อัตรา)</p> <p>๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ</p> <p>๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ</p> <p>๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑ อัตรา)</p> <p>๕. เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน (๑ อัตรา)</p> <p>๖. เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (๑ อัตรา)</p> <p>๗. เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน (๑ อัตรา)</p> <p>๘. เจ้าหน้าที่งานทะเบียนชำนาญงาน (๑ อัตรา)</p>
สำนักปลัด	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา
	<p>๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (๑ อัตรา)</p> <p>๓. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑ อัตรา)</p> <p>๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑ อัตรา)</p> <p>๕. ผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา)</p> <p>๖. พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (๑ อัตรา)</p> <p>๗. พนักงานขับรถดับเพลิง (๑ อัตรา)</p> <p>๘. นักการภารโรง (๑ อัตรา)</p>	<p>๑. ผู้ช่วยบุคลากร (๑ อัตรา)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (๑ อัตรา)</p> <p>๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา)</p> <p>๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน (๑ อัตรา)</p> <p>๕. พนักงานขับรถดับเพลิง (๑ อัตรา)</p> <p>๖. พนักงานขับรถยนต์ (๑ อัตรา)</p> <p>๘. นักการภารโรง (๑ อัตรา)</p>

ส่วนราชการ	เทศบาลตำบลกุสุมาลย์	เทศบาลตำบลระพีงทอง
<p>กองคลัง</p> <p><u>พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา</u></p> <p>๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑ อัตรา)</p> <p>๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑ อัตรา)</p> <p>๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ (๑ อัตรา)</p> <p>๔. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑ อัตรา)</p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา</u></p> <p>๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (๑ อัตรา)</p> <p>๓. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา)</p> <p>๔. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (๑ อัตรา)</p> <p>อัตรากำลังคน</p> <p>กองคลัง</p>	<p>กองคลัง</p> <p><u>พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา</u></p> <p>๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑ อัตรา)</p> <p>๒. นักวิชาการคลังชำนาญการ (๑ อัตรา)</p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา</u></p> <p>๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (๑ อัตรา)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา)</p> <p>๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา)</p>	<p>เทศบาลตำบลระพีงทอง</p> <p>กองคลัง</p> <p><u>พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา</u></p> <p>๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑ อัตรา)</p> <p>๒. นักวิชาการคลังชำนาญการ (๑ อัตรา)</p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา</u></p> <p>๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (๑ อัตรา)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา)</p> <p>๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา)</p>
<p>กองช่าง</p> <p><u>พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา</u></p> <p>๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑ อัตรา)</p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา</u></p> <p>๑. ผู้ช่วยช่างโยธา (๑ อัตรา)</p> <p>๒. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑ อัตรา)</p> <p>อัตรากำลังคน</p> <p>กองช่าง</p>	<p>กองช่าง</p> <p><u>พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา</u></p> <p>๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑ อัตรา)</p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา</u></p> <p>๑. ผู้ช่วยช่างโยธา (๑ อัตรา)</p> <p>๒. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑ อัตรา)</p>	<p>กองช่าง</p> <p><u>พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา</u></p> <p>๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑ อัตรา)</p> <p>๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑ อัตรา)</p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา</u></p> <p>๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑ อัตรา)</p> <p>๒. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑ อัตรา)</p> <p>๓. ผู้ช่วยช่างโยธา (๑ อัตรา)</p>

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่
ที่ กส ๗๓๑๐๑/ วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลกุตสิมคุ้มใหม่

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ข้อเท็จจริง

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และหนังสือจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ กส ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗๑๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ฯลฯ
๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฯลฯ
๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย
๔. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

/ระเบียบ...

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย/หนังสือส่งมา

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๓. หนังสือจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ กส ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗๑๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.ท.จ.จังหวัดกาฬสินธุ์) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ).....

(นางฉัตรภรณ์ บุชมงคล)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ).....

(นางสาววิสุตา พุ่มซ้อน)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ).....

(นายสุภาชิต พลเยี่ยม)

ปลัดเทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

(ลงชื่อ).....

(นายคุณสุข ศรีภูมิ)

นายกเทศมนตรีตำบลกุตสิมคุ้มใหม่



คำสั่งเทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่

ที่ ๓๓๖/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ประกอบกับหนังสือ ที่ มท. ๐๘๐๔.๒/ว ๕๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ จึงจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. นายคุณสุข ศรีภูมิ	นายกเทศมนตรีตำบลกุตสิมคุ้มใหม่	ประธานกรรมการ
๒. นายสุภาชาติ พลเยี่ยม	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางขวัญญานัก ศรีโยธี	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นางสาวพิลาพร วรรณวงศ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายอภิชัย พิมพิชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาววิสุตา พุ่มซ้อน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๗. นางธัญธรณ์ บุชมงคล	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ ให้แล้วเสร็จต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายคุณสุข ศรีภูมิ)
นายกเทศมนตรีตำบลกุตสิมคุ้มใหม่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักขจัดเทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่

ที่ กส ๗๓๑๐๑/-

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญประชุมจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

อ้างถึง คำสั่งเทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ ที่ ๓๓๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

ตามคำสั่งที่อ้างถึง เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนด อัตรากำล้าง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำล้าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายคุณสุข ศรีภูมิ)

นายกเทศมนตรีตำบลกุตสิมคุ้มใหม่

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑๗/๒๕๖๐

วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลกุตุสุมใหม่

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง แข่งเพื่อทราบ

- คำสั่งเทศบาลตำบลกุตุสุมใหม่ ที่ ๓๓๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

- ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓
ประธาน

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา
ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

กรรมการ/เลขานุการ

- มอบหมายให้เลขานุการ ได้แจ้งรายละเอียด ให้ที่ประชุมทราบ
-ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้
๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ฯลฯ
๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฯลฯ
๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย
๔. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

/ร่างแผน...

ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
 ๒. วัตถุประสงค์
 ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จะดำเนินการ
 ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
และกรอบอัตรากำลัง
 ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
 ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง
ในส่วนราชการ
 ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
และลูกจ้าง
- โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 ๒. กองคลัง
 ๓. กองช่าง
- ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้
๑. ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา
 - ๑.๑ พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๖ อัตรา
 - ๑.๒ ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา
 - ๒.๑ ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา
 ๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
- กำหนดตำแหน่งรวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๒ อัตรา

ประธาน
ที่ประชุม
ประธาน

- มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่
- ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม
- ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุมเห็นชอบ

ที่ประชุม
ประธาน

- มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์
- เมื่อที่ประชุมเห็นชอบแผนดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอมอบหมายให้
เลขานุการ ดำเนินการดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๒. นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์
(ก.ท.จ.จังหวัดกาฬสินธุ์) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

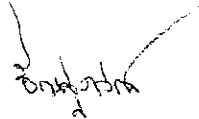
ประธาน
ที่ประชุม
ประธาน

- มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่
- ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม
- เมื่อไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม ขอปิดประชุม

เลิกประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.


(ลงชื่อ)



(นางธัญธรณ์ บุชมงคล)
กรรมการและเลขานุการ

ผู้จตรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายคุณสุข ศรีภูมิ)
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

รายละเอียดค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง เฉพาะพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

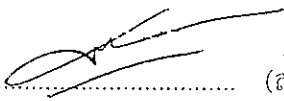
เทศบาลตำบลลุดลิมคุ้มใหม่ อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

1.	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560	จำนวน	25,418,820.00	บาท
2.	รายได้ที่ร่วมเงินอุดหนุน งบประมาณ 2560	จำนวน	12,368,727.00	บาท
3.	ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคลากร (ตามกรอบอัตราค่าจ้างปี 2560)			
3.1	เงินเดือนพนักงาน	จำนวน	3,819,920.00	บาท
3.2	เงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล	จำนวน	216,000.00	บาท
3.3	เงินเพิ่มอื่นๆ (พ.ค.ว.) (พ.ส.ร.) (พ.ก.ม.) ฯลฯ	จำนวน	-	บาท
3.4	เงินค่าจ้าง (ประจำ,ชั่วคราว)	จำนวน	2,203,080.00	บาท
4.	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตามประมาณการในเทศบัญญัติ ปี 2560)			
4.1	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นदार/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	จำนวน	-	บาท
4.2	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	จำนวน	-	บาท
4.3	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึง เงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่	จำนวน	110,000.00	บาท
4.4	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	จำนวน	-	บาท
4.5	เงินตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและในวันหยุด	จำนวน	-	บาท
4.6	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข สำหรับแพทย์	จำนวน		บาท
	ทันตแพทย์ และเภสัชกร ที่ไม่ปฏิบัติเฉพาะปฏิบัติส่วนตัว			
4.7	เงินค่าเช่าบ้าน	จำนวน	282,000.00	บาท
4.8	เงินค่าขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งได้รับอันตราย	จำนวน	-	บาท
	หรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่			
4.9	เงินเกี่ยวกับสหข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความ	จำนวน	-	บาท
	ลาป่วยระหว่างเดินทางไปราชการ			
4.10	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	บาท
4.11	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่	จำนวน	-	บาท
	ไม่ใช้เงินบำนาญ(ชกบ. รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออก			
	จากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร(ชรบ.)			
4.12	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	จำนวน	120,000.00	บาท
4.13	เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	จำนวน	-	บาท
4.14	เงินสำรองค่ารับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดขึ้นใหม่	จำนวน	-	บาท

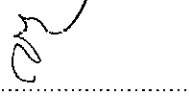
4.15	เงินหมุนเวียนกองทุนบำนาญจำนวนผู้ราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	จำนวน	247,375.00	บาท
4.16	งบเกษียณชดเชยคน และการชดเชยค่าเสียหายและประชาชนผู้ถูกคทาโทษราชการหรือช่วยเหลือราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อย	จำนวน		บาท
4.17	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปี	จำนวน	-	บาท
		รวมทั้งสิ้น (Y)	6,998,375.00	บาท
	เงินเดือน/ค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น จากการขอปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างครั้งนี้ (๑)	จำนวน	297,900.00	บาท
	เงินเดือน/ค่าจ้าง ที่ลดลง จากการขอปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างครั้งนี้ (๒)	จำนวน	-	
	เงินเดือน/ค่าจ้าง ที่ขอปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างครั้งนี้ (X) = (๑) - (๒)	จำนวน	297,900.00	บาท

ก่อนปรับปรุง จำนวนร้อยละ 40 = $\frac{6,998,375 \times 100}{25,418,820} = 27.53$

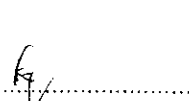
หลังปรับปรุง จำนวนร้อยละ 40 = $\frac{7,296,275 \times 100}{25,418,820} = 28.70$

(ลงชื่อ).....


(นางสาวพิลาพร วรรณวงศ์)
 ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....


(นายสุตภานิต พนเปี่ยม)
 ปลัดเทศบาลตำบลกุศลสัมภมใหม่

(ลงชื่อ).....


(นายคุณชาย ศรีภูมิ)
 นายกเทศมนตรีตำบลกุศลสัมภมใหม่

ปี	ชื่อรายงาน	ชนิด	จำนวนจ้าง	จำนวนชั่วโมงทำงาน		อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง	อัตรากำลังคน			การจ่ายค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			รวม (บาท)
				จำนวนจ้างคน	จำนวนชั่วโมง		อัตราค่าจ้างคน	อัตราค่าจ้างคน	อัตราค่าจ้างคน	อัตราค่าจ้างคน	อัตราค่าจ้างคน	อัตราค่าจ้างคน	อัตราค่าจ้างคน	อัตราค่าจ้างคน		
		ค่าแรงจ้างเหมา					2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	364,020	1	1	-	-	1-280	3,120	12,240	335,880	327,140	33,380	
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	351,780	1	1	-	-	10,560	2,940	12,120	322,440	354,720	36,840	
	สำนักงานปลัด (01)															
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	312,660	1	1	-	-	9,360	2,760	11,160	286,320	315,420	32,580	
4	นักพัฒนาชุมชน	ขก	1	1	315,480	1	1	-	-	10,800	3,120	12,240	285,840	318,600	33,340	
5	นักวิชาการศึกษา	ขก	1	1	259,980	1	1	-	-	9,240	2,760	10,920	239,640	262,740	27,560	
6	นักสังคมการ	ขก	1	1	286,980	1	1	-	-	8,880	2,880	11,520	244,800	289,860	30,380	
7	นักจัดการทั่วไป	ปก	1	1	275,760	1	1	-	-	8,880	2,160	8,760	253,680	277,920	28,560	
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	1	1	258,900	1	1	-	-	8,520	2,280	8,760	235,920	260,280	26,940	
9	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	1	1	194,160	1	1	-	-	7,440	2,280	8,640	229,200	196,440	20,380	
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	1	1	151,620	1	1	+	-	165,780	1,080	4,080	165,780	152,700	15,480	
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	1	1		1	1	-	-	-	-	-	-	-	29,400	
11	ครูผู้ดูแลเด็ก	คต 1	1	1		1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
12	พนักงานประสานงานชุมชน(ถ่ายโอน จาก รพช.จ้างระ)		1	1		1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง															
13	สข.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	1	1	146,520	1	1	-	-	5,280	5,880	6,120	155,960	152,400	15,200	
14	สข.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ภารกิจ	1	1	133,200	1	1	-	-	4,800	5,400	5,640	123,600	138,600	16,400	
15	สข.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ภารกิจ	1	1	130,800	1	1	-	-	4,680	5,280	5,520	121,440	136,080	16,400	
16	สข.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	1	1	134,520	1	1	-	-	4,800	5,400	5,640	123,600	139,920	16,400	
17	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	ภารกิจ	1	1	133,200	1	1	-	-	4,800	5,400	5,640	123,600	138,600	16,400	
18	สข.ครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	1	1	126,480	1	1	-	-	5,160	5,160	5,280	117,360	131,640	13,420	
19	สข.ครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	1	1		1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
20	นักการภารโรง	ทั่วไป	1	1	108,900	1	1	-	-	-	-	-	103,000	108,000	10,000	
21	พนักงานขับรถรับส่งพัสดุ	ทั่วไป	1	1		1	1	-	-	108,000	-	-	-	-	-	
	รวมหน้า 1				3,664,060					287,660	57,900	134,280	3,453,060	3,701,060	413,400	

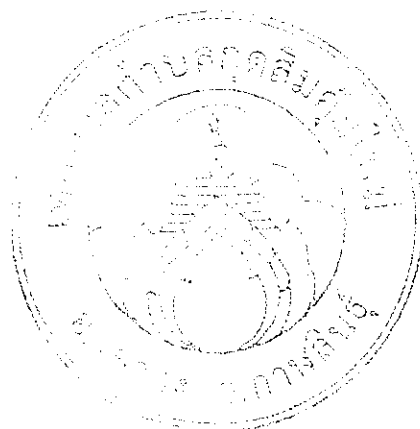
ที่	ชื่อรายการ	ระดับ	จำนวน	จำนวนบัญชี		อัตราภาษีเงินได้	อัตราภาษีเงินได้		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)	หมายเหตุ	
				จำนวนบัญชี	เงินต้น		เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	2558	2559	2560			2558
	ยอดยกมาจากหน้า 1	ด้านงบกำไรขาดทุน												
	กองคลัง (04)				3,684,060									
22	ผู้ถือหุ้นกรมกองคลัง (นักบริหารงานกองคลัง)	ต้น	1	1	435,810	1	1	-	11,160	14,010	13,620	330,120	469,820	461,40
23	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	1	1	270,660	1	1	-	8,520	2,760	11,150	231,600	273,420	284,80
24	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	1	1	276,000	1	1	-	8,520	2,820	11,150	235,920	278,820	286,80
25	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	1	1	202,800	1	1	-	7,320	2,340	9,240	183,480	203,140	214,80
	พนักงานจ้าง													
26	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	การกิจ	1	1	126,480	1	1	-	4,560	5,160	5,280	117,360	131,640	139,40
27	ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	การกิจ	1	1	133,200	1	1	-	4,800	5,400	5,640	123,600	138,600	146,40
28	ผช.จัดเก็บรายได้	การกิจ	1	1	137,880	1	1	-	5,040	5,520	5,760	128,160	143,400	149,00
29	ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	การกิจ	1	1	132,120	1	1	-	4,680	5,280	5,520	121,440	137,400	144,70
	กองช่าง (05)													
30	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	273,660	1	1	-	10,740	2,700	10,920	331,560	376,360	387,80
	พนักงานจ้าง													
31	ผช.ช่างโยธา	การกิจ	1	1	130,800	1	1	-	4,680	5,280	5,520	121,440	136,080	141,00
32	ผช.ช่างสำรวจ	การกิจ	1	1	137,880	1	1	-	5,040	5,520	5,760	128,160	143,400	149,50
(4)	รวม		1	32	5,961,350	1	1	-	462,720	114,690	223,850	5,503,900	6,015,140	6,536,00
(5)														
(6)														
(7)														

หมยเหตุ ประมาณการรายจ่ายปี 2558 มติ ก. ท.จ. กทม. ๒๕๕๖

ประมาณการรายจ่ายปี 2559

ประมาณการรายจ่ายปี 2560

คิดเป็นร้อยละ 40



เทศบัญญัติ

เรื่อง

งบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

ของ

เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่

อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์



ประกาศเทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่

เรื่อง การใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

ด้วยสภาเทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ ในการประชุมสภาเทศบาลฯ สมัยสามัญ สมัยที่ ๔ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๙ ได้มีมติรับหลักการแห่งร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ในการประชุมสภาเทศบาลฯ สมัยสามัญ สมัยที่ ๔ ครั้งที่ ๓ ประจำปี ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙ ในการประชุมสภาเทศบาลฯ สมัยสามัญ สมัยที่ ๔ ครั้งที่ ๔ ประจำปี ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙ และ ในการประชุมสภาเทศบาลฯ สมัยสามัญ สมัยที่ ๔ ครั้งที่ ๕ ประจำปี ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙ ได้มีมติรับหลักการแห่งร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ และผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยนายอำเภอเขาวง (คำสั่งจังหวัดกาฬสินธุ์ที่ ๒๘๕๐/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ เรื่อง มอบอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดให้แก่ นายอำเภอปฏิบัติราชการแทน) ได้เห็นชอบด้วยกับร่างเทศบัญญัติฉบับดังกล่าวแล้ว ตามหนังสืออำเภอเขาวง ที่ กส ๐๐๒๓.๙/๑๘๗๒ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๙ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ จึงประกาศใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๙

(นายคุณสุข ศรีภูมิ)

นายกเทศมนตรีตำบลกุตสิมคุ้มใหม่

ส่วนที่ 1

คำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ของ

เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่

อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ท่านประธานสภา และสมาชิกสภาเทศบาลตำบลฤๅษีคัมภีร์ใหม่

บัดนี้ถึงเวลาที่คณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลฤๅษีคัมภีร์ใหม่ จะได้เสนอร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาเทศบาลตำบลฤๅษีคัมภีร์ใหม่ อีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลฤๅษีคัมภีร์ใหม่จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลังตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ดังต่อไปนี้

1. สถานการณ์คลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2559 ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2559 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงินดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 17,834,262.88 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 4,181,823.92 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม 7,970,542.63 บาท

1.1.4 รายการที่ได้กั้เงินไว้แบบก่อนนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.1.5 รายการที่ได้กั้เงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อนนี้ผูกพัน จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณ ในปีงบประมาณ 2559 ณ วันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

(1) รายรับจริง จำนวน 15,925,505.49 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	138,976.52	บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	145,881.80	บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	27,020.91	บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	จำนวน	0.00	บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	234,000.00	บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00	บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	12,064,525.26	บาท
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	จำนวน	2,564,337.00	บาท

(2) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 750,764.00 บาท

(3) รายจ่ายจริง จำนวน 15,925,505.49 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	500,907.00	บาท
งบบุคลากร	จำนวน	6,864,505.00	บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	2,177,666.39	บาท
งบลงทุน	จำนวน	1,677,880.00	บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00	บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	681,518.82	บาท

(4) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์จำนวน 14,764,467.40 บาท

(5) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินสะสม จำนวน 6,139,571.69 บาท

(6) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม 0.00 บาท

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
เทศบาลตำบลฤๅษีคัมภีร์ใหม่
อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติ
พ.ศ. 2496 มาตรา 65 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลฤๅษีคัมภีร์ใหม่ และโดยอนุมัติของผู้ว่าราชการ
จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อ 1. เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ข้อ 2. เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป

ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 25,418,820 บาท

ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น
25,418,820 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงาน ได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
แผนงานทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	9,562,260
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	811,200
แผนงานชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	1,931,906
แผนงานสาธารณสุข	125,000
แผนงานส่งเสริมวงจรระยะที่	686,400
แผนงานแพะและชุมชน	4,344,320
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	250,000
แผนงานเศรษฐกิจ	
แผนงานการพาณิชย์	1,363,750
แผนงานอื่น	
แผนงานกลาง	6,343,984
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	25,418,820

ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6. ให้นายกเทศมนตรีตำบลฤๅษีคัมภีร์ใหม่ปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่าย
เงินของเทศบาลตำบล

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. 2559

(ลงนาม)

(นายตติย์ ศิริภม)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลกุดสิมคุ้มใหม่

เห็นชอบ

(ลงนาม)

(นายวัชร กระจ่างสิทธิ์)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลกุดสิมคุ้มใหม่
กาฬสินธุ์



ส่วนที่ 2

เทศบัญญัติ

เรื่อง

งบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ของ

เทศบาลตำบลกุตสิมคัมใหม่

อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

บันทึกหลักการและเหตุผล
 ประกอบร่างเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
 ของ เทศบาลตำบลฤๅษีคัมภีร์ใหม่
 อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตาม	ตาม	ยอดรวม
การบริหารทั่วไป		
แผนงานบริหารงานทั่วไป		9,562,260
แผนงานการรักษาความสงบภายใน		811,200
บริการชุมชนและสังคม		
แผนงานการศึกษา		1,931,906
แผนงานสาธารณสุข		125,000
แผนงานสังคมสงเคราะห์		686,400
แผนงานเด็กและชุมชน		4,344,320
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ		250,000
การค้าเศรษฐกิจ		
แผนงานพาณิชย์		1,363,750
การค้าดำเนินงานอื่น		
แผนงานงบกลาง		6,343,984
	งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	25,418,820



ประกาศเทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่

เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ด้วยเทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ ได้ขออนุมัติใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ได้ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เรียบร้อยแล้ว

เทศบาลตำบลกุตสิมคุ้มใหม่ จึงประกาศให้ใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายคุณสุข ศรีภูมิ)
นายกเทศมนตรีตำบลกุตสิมคุ้มใหม่