

ก.ท.จ.บึงกาฬ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลหอค้า
อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

เทศบาลตำบลหอค้า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหอค้า ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลหอค้า จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณ ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานของเทศบาลและเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพนักงานจ้างให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลหอค้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหอค้า	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลหอค้าต้องทำ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหอค้า	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหอค้า	๕๒

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๒. บันทึกแจ้งคำสั่งและเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการ
๔. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ
๕. แผนอัตรากำลังเดิม ข้อ ๘.๒, ข้อ ๙.๒ และข้อ ๑๑
๖. แบบ ๑-๕, ๑-๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานทั่วไปปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหอคำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหอคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหอคำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหอคำ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้แผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหอคำ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหอคำสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหอคำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหอคำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหอค้าแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหอค้า เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลหอค้า หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหอค้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหอค้า บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่าลักษณะงานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบึงกาฬ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม กิติในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชนนอกจากนั้นก่อนคำนวณที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

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 สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุเชิงวิชาการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

วิสัยทัศน์

“ เศรษฐกิจดี ชีวิตมีคุณภาพ สิ่งแวดล้อมงามตา ส่งเสริมการศึกษา
พัฒนาท้องถิ่นให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน ”

ยุทธศาสตร์

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แผนงาน
๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ แผนงานอุตสาหกรรม และการโยธา - งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน : การพัฒนางานด้านการคมนาคมและการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ : การพัฒนางานด้านสาธารณูปโภค และด้านสาธารณสุข ๑.๒ แผนงานการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร : งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร ๑.๓ แผนงานการพาณิชย์ - งานกิจการประปา : งานผลิต, งานจำหน่ายและบริการ,งานมาตรวัดน้ำ,งานธุรการ,งานการเงินและบัญชี ฯลฯ ๑.๔ แผนงานเคหะและชุมชน - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน : การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานทั่วไป , งานวางแผนสถิติ ฯลฯ -งานไฟฟ้าถนน : การวิศวกรรม ,งานสถานที่ไฟฟ้าสาธารณะ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แผนงาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๒.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน : การพัฒนางานด้านการส่งเสริมอาชีพ ๒.๒ แผนงานสังคมสงเคราะห์ - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ : การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานทั่วไป, การบริการสาธารณะ ฯลฯ : การสังคมสงเคราะห์ การสวัสดิการภาพเด็ก และเยาวชน, การสวัสดิการสังคม, การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, คนพิการ ฯลฯ ๒.๓ แผนงานการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา : การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานทั่วไป, การบริหารการศึกษา, การส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาของรัฐ ฯลฯ -งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา : งานโรงเรียน, งานนิเทศ, กิจกรรมเด็กและเยาวชน, การบริการสื่อการสอน ฯลฯ ๒.๔ แผนงานสาธารณสุข - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข : การบริหารงานบุคคล , การบริหารทั่วไป ฯลฯ -งานบริการสาธารณสุข และงานสาธารณสุขอื่นๆ : การบริการสาธารณสุข, งานสาธารณสุขอื่นๆ งานวิจัยสาธารณสุข ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แผนงาน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๓.๑ แผนงานการรักษาความสงบภายใน - การบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน : การบริหารงานทั่วไป การวางแผนการป้องกันภัย , การรักษาความสงบเรียบร้อย ,การรักษาความปลอดภัยสถานที่อาคาร ฯลฯ - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และระงับอัคคีภัย : การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, การดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย, การป้องกัน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ	๔.๑ แผนงานการศาสนาดนวัฒนธรมและนันทนาการ - งานกีฬาและนันทนาการ : ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ ๔.๒ แผนงานสังคมสงเคราะห์ - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการสงเคราะห์ : การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา ,งานมวลชนด้านการกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕.๑ แผนงานสาธารณสุข - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข : การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าและน้ำ : การรักษาความสะอาด ,ระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การพัฒนาระบบการจัดเก็บมูลฝอย ฯลฯ

๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคม

ให้น่าอยู่

๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขตเทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ชุมชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๖๐ น่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๘) การบริหารจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๖) ความปลอดภัยด้านชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒.๖ กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอกคูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำสงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะ และศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูป สินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด
- ๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนابทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนา บทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และ คุ่มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
- ๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒.๘ แผนงาน

๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป

๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน

๓) แผนงานการศึกษา

๔) แผนงานสาธารณสุข

๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์

๖) แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน

๗) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ

๘) แผนงานการพาณิชย์

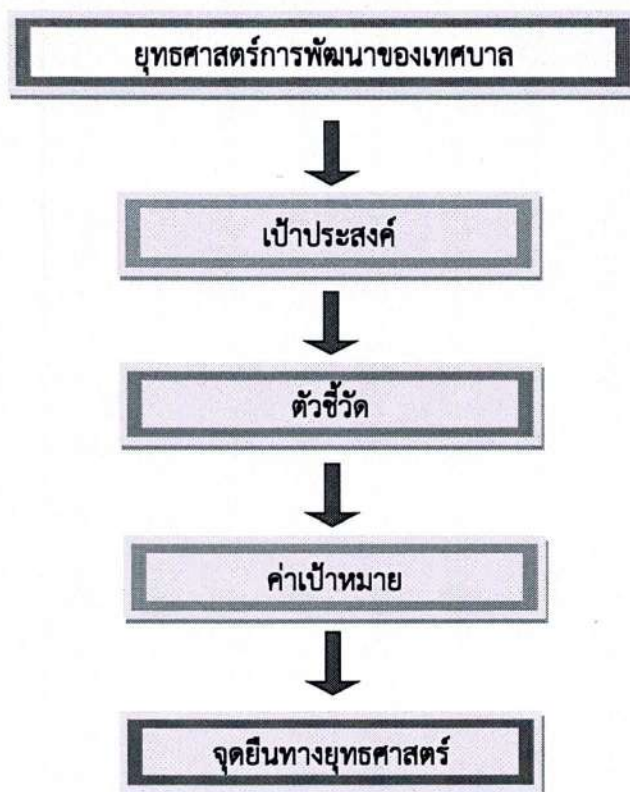
๙) แผนงานเคหะและชุมชน

๑๐) แผนงานอุตสาหกรรมและโยธา

๑๑) แผนงานงบกลาง

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหอค้าในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีความต่อเนื่องในบางกิจกรรม การพัฒนาท้องถิ่นส่วนหนึ่งได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชนเป็นอย่างดี และเป็นการเสริมสร้างให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง สร้างจิตสำนึก ความผูกพัน ในการรักษามรดกทางหนึ่ง และการเข้ามีส่วนร่วมของชุมชนยังก่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความคิด ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ ค่านิยมในท้องถิ่นซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาประเทศ และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของเทศบาลตำบลหอค้า

พิจารณาจากปัจจัยภายใน ดังนี้

๑. ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น
๒. ด้านระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน และข้อราชการต่างๆ
๓. ด้านบุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม เป็นต้น
๔. งบประมาณและการช่วยเหลือด้านต่างๆ จากหน่วยงานที่เหนือขึ้นไป
๕. ระบบฐานข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล และการประมวลผลข้อมูลที่เป็นระบบ
๖. การประสานงาน การอำนวยความสะดวก การร่วมมือจากภาคส่วนราชการต่างๆ
๗. ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

จากปัจจัยภายในที่กล่าวมาข้างต้นสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของเทศบาลตำบลหอค้า ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีความรู้และความสามารถในการบริหาร พร้อมมีประสบการณ์ทางด้านการเมือง
๒. นโยบายคณะผู้บริหารเป็นแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นเชิงบูรณาการ
๓. สมาชิกสภาเทศบาลเข้ามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลตำบลหอค้า
๔. การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ อย่างเคร่งครัด
๕. มีการแบ่งส่วนราชการในหน่วยงานอย่างชัดเจน
๖. มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบกันอย่างชัดเจน ทั้งผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ
๗. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในบางเรื่องแก่สายงานผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
๘. มีการกำหนดแผนงาน และพัฒนาท้องถิ่นตามแผน ที่กำหนดไว้
๙. การจัดเก็บรายได้และการขยายตัวของฐานภาษีและการเพิ่มอัตราภาษีมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น
๑๐. มีการกำหนดและเตรียมความพร้อมในด้านอัตรากำลังโดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. พนักงานเทศบาลตำบลหอค้ามีความตั้งใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มความสามารถ
๑๒. พนักงานเทศบาลฯ มีความรู้ความสามารถและสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ หากมีข้อราชการหรืองานสำคัญๆ
๑๓. การที่บึงกาฬได้ยกฐานะขึ้นเป็นจังหวัด ทำให้ตำบลหอค้าซึ่งเป็นตำบลหน้าด่านของอำเภอเมืองบึงกาฬพร้อมที่จะพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

๑. นโยบายเปลี่ยนแปลงไปตามคณะผู้บริหารที่เข้ามาบริหารจึงเกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินการในบางกิจกรรม
๒. งบประมาณในการกระตุ้นเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนน้อย
๓. ความไม่สมบูรณ์ระหว่างบุคลากรบางส่วนราชการ ในสังกัดกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล ทำให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานและคุณภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือเวลา
๔. การติดตามและประเมินผลกิจกรรมยังขาดความร่วมมือที่ดี

พิจารณาจากปัจจัยภายนอก ดังนี้

๑. ด้านการเมืองระดับประเทศ ท้องถิ่น และกลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ
๒. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวมในพื้นที่ การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม รายได้ รายจ่าย การออม การเงินการคลังของท้องถิ่น
๓. ด้านสังคม
๔. นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย
๕. เทคโนโลยี

จากปัจจัยภายนอกที่กล่าวมาข้างต้นสามารถวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคของเทศบาลตำบลหอค้า ได้ดังนี้

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ประชาชนในชุมชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล
๒. เกษตรกรส่วนใหญ่ของพื้นที่ปลูกยางพารา จึงมีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอแก่การดำรงชีพ
๓. มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตเทศบาลตำบลหอค้า ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การขยายตัวทางเศรษฐกิจยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมีอัตราน้อย
๒. มีคนกลุ่มน้อยที่ยังไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เทศบาลตำบลหอค้าจัดขึ้น
๓. ปัญหาด้านเยาวชน การศึกษา ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง
๔. การผลิตสินค้า OTOP ขาดการพัฒนาอย่างจริงจัง
๕. การดำเนินการด้านการส่งเสริมอาชีพขาดความต่อเนื่อง
๖. การทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวและบุคคลต่างด้าวโดยผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ
๗. กระแสไฟฟ้า ไม่เพียงพอสม่ำเสมอ การขยายเขตไฟฟ้าไม่ทั่วถึง
๘. ด้านการเมืองระดับประเทศ ท้องถิ่น และกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ ยังมีการแบ่งฝักฝ่าย
๙. ยาเสพติดยังมีการระบาดอยู่ ขาดความร่วมมือจากหลายภาคส่วนอย่างจริงจัง ในระดับผู้ปฏิบัติ/ผู้ปกครอง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหอค้า

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหอค้านั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหอค้า เกิดความเข้มแข็ง ให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลหอค้าจะสมบูรณ์ได้ จะต้องอาศัยความร่วมมือของราษฎรในชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้เทศบาลตำบลหอค้า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร โดยได้เน้นการส่งเสริมการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพ โดยยึดแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของเทศบาลตำบลหอค้า

พิจารณาจากปัจจัยภายใน ดังนี้

๑. ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น
๒. ด้านระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน และข้อราชการต่างๆ
๓. ด้านบุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ เป็นต้น
๔. งบประมาณและการช่วยเหลือด้านต่างๆ จากหน่วยงานที่เหนือขึ้นไป
๕. ระบบฐานข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล และการประมวลผลข้อมูลที่เป็นระบบ
๖. การประสานงาน การอำนวยความสะดวก การร่วมมือจากภาคส่วนราชการต่างๆ
๗. ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

จากปัจจัยภายในที่กล่าวมาข้างต้นสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของเทศบาลตำบลหอค้า ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีความรู้และความสามารถด้านการบริหาร พร้อมมีประสบการณ์ทางด้านการเมือง อาทิ นายกเทศมนตรี เคยดำรงตำแหน่งกำนัน ซึ่งมีประสบการณ์ในการดูแลประชาชน
๒. นโยบายคณะผู้บริหารเป็นแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นเชิงบูรณาการ
๓. สมาชิกสภาเทศบาลเข้ามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลตำบลหอค้า

๔. การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ อย่างเคร่งครัด
๕. มีการแบ่งส่วนราชการในหน่วยงานอย่างชัดเจน
๖. มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบกันอย่างชัดเจน ทั้งผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ
๗. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในบางเรื่องแก่สายงานผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวในการ ปฏิบัติงาน

๘. มีการกำหนดแผนงาน และพัฒนาท้องถิ่นตามแผนที่กำหนดไว้
๙. การจัดเก็บรายได้และการขยายตัวของฐานภาษีและการเพิ่มอัตราภาษีมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น
๑๐. มีการกำหนดและเตรียมความพร้อมในด้านอัตราค่าจ้างโดยจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
๑๑. พนักงานเทศบาลตำบลหอค้ามีความตั้งใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มความสามารถ
๑๒. พนักงานเทศบาลมีความรู้ความสามารถและสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ หากมีข้อราชการหรืองานสำคัญๆ

๑๓. การที่บึงกาฬได้ยกฐานะขึ้นเป็นจังหวัด ทำให้ตำบลหอคำซึ่งเป็นตำบลหน้าด่านของอำเภอเมืองบึงกาฬพร้อมที่จะพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

๑. นโยบายเปลี่ยนแปลงไปตามคณะผู้บริหารที่เข้ามาบริหารจึงเกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินการในบางกิจกรรม

๒. งบประมาณในการกระตุ้นเศรษฐกิจมีจำนวนน้อย

๓. ขาดการให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภายในของหน่วยงานยังไม่ได้มาตรฐาน จึงไม่สามารถทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๔. การติดตามและประเมินผลกิจกรรมยังขาดความร่วมมือที่ดี

พิจารณาจากปัจจัยภายนอก ดังนี้

๑. ด้านการเมืองระดับประเทศ ภูมิภาค ท้องถิ่น และกลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ

๒. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่เศรษฐกิจรวมในพื้นที่ การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม รายได้ รายจ่าย การออม การเงินการคลัง ของท้องถิ่น

๓. ด้านสังคม

๔. นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย

๕. เทคโนโลยี

จากปัจจัยภายนอกที่กล่าวมาข้างต้นสามารถวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคของเทศบาลตำบลหอคำ ได้ดังนี้

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ประชาชนในชุมชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการจัดกิจกรรมต่างๆของเทศบาล

๒. เกษตรกรส่วนใหญ่ของพื้นที่ปลูกยางพารา จึงมีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอแก่การดำรงชีพ

๓. มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตเทศบาลตำบลหอคำ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ

๔. มีการส่งเสริมการจัดประเพณีท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหอคำอย่างจริงจัง

๕. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจ่ายกระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อผู้บริโภคและขยายเขตไฟฟ้าล่าช้า

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การขยายตัวทางเศรษฐกิจยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมีอัตราน้อย

๒. มีคนกลุ่มน้อยที่ยังไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เทศบาลตำบลหอคำจัดขึ้น

๓. ปัญหาด้านเยาวชน การศึกษา ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง

๔. การผลิตสินค้า OTOP ขาดการพัฒนาอย่างจริงจัง

๕. การดำเนินการด้านการส่งเสริมอาชีพขาดความต่อเนื่อง

๖. การลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าวและบุคคลต่างด้าวโดยผิดกฎหมาย ก่อให้เกิด

ปัญหาอื่น ๆ

๗. กระแสไฟฟ้า ไม่เพียงพอสม่ำเสมอ การขยายเขตไฟฟ้าไม่ทั่วถึง

เทศบาลตำบลหอค้า ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหอค้าได้กำหนดวิธีดำเนินการ ตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๓) การสาธารณูปการ
- ๔) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๕) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๓) การส่งเสริมกีฬา
- ๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๓) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- ๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- ๗) การผังเมือง
- ๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๒) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) กิจการอันใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหอค้า ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลหอคำจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหอคำวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. พัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

การกิจรอง

๑. ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
๒. สนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) กำหนดให้เทศบาลตำบลหอคำเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการและสังคม
๕. กองการศึกษา
๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

และเทศบาลตำบลหอคำ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างจำนวนทั้งสิ้น ๗๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นและมีความจำเป็นที่จะต้องมีการที่ความรู้ความสามารถเฉพาะด้านและมีทักษะในการปฏิบัติงานจำได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งได้ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานของส่วนราชการเพื่อกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จำนวน ๗๗ อัตรา ดังนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลหอคำ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานธุรการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานตรวจสอบภายใน ๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานธุรการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ก.ท.จ.บึงกาฬ 

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหอคำ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)			หมายเหตุ
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๑		นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๑	
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๑		นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๑	
-	-	-		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	กำหนดเพิ่ม
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๔ อัตรา				สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๔ อัตรา			
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑		นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑	
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๑	ว่าง	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๑	ว่างเดิม
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๑		นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๑	
นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑		นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	ว่าง	-	-	-	ยุบเลิก
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	
เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๑		เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชก.	๑	ว่าง	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๔ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๕ อัตรา			
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑		พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑		พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑	
พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	๑		พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	๑	
พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	๑		พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๓ อัตรา)			
คนงานทั่วไป(ดับเพลิง)	-	๑		พนักงานดับเพลิง	-	๑	เปลี่ยนชื่อ
คนงานทั่วไป	-	๑		คนงานทั่วไป	-	๑	
-	-	-		คนงานทั่วไป	-	๑	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔) ๕ อัตรา				กองคลัง (๐๔) ๕ อัตรา			
นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑		นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	
นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑		นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	ต้น	๑	ว่าง	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	ต้น	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑		เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ๔ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ๕ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
-	-	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	เปลี่ยนชื่อ
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	เปลี่ยนชื่อ
พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)			
คนงานทั่วไป	-	๑		คนงานทั่วไป	-	๑	
คนงานทั่วไป	-	๑		คนงานทั่วไป	-	๑	
กองช่าง (๐๕) ๕ อัตรา				กองช่าง (๐๕) ๕ อัตรา			
นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	ว่าง	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	ว่างเดิม
นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๑		นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๑	

ก.ท.จ. บึงกาฬ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)			หมายเหตุ
นักจัดการงานช่าง	ปก.	๑		นักจัดการงานช่าง	ปก.	๑	
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	ว่าง	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	ว่าง	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๔ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๔ อัตรา			
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	๑		พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	๑	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	๑		พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๔ อัตรา)			
คนงานทั่วไป (ผลิตน้ำประปา)	-	๑		ผลิตน้ำประปา	-	๑	
คนงานทั่วไป (ผลิตน้ำประปา)	-	๑		ผลิตน้ำประปา	-	๑	
คนงานทั่วไป (ผลิตน้ำประปา)	-	๑	ว่างเดิม	ผลิตน้ำประปา	-	๑	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป (ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา)	-	๑		พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๕ อัตรา				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๓ อัตรา			
นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	๑	ว่างเดิม	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	๑	ว่างเดิม
นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑		นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	
-	-	-		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๓ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๓ อัตรา			
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑		พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑		พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑	
พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	-	๑		พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	-	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๕ อัตรา)			
คนงานทั่วไป	-	๑		คนงานทั่วไป	-	๑	
-	-	-		พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	กำหนดเพิ่ม
-	-	-		พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	๑	กำหนดเพิ่ม
-	-	-		พนักงานประจำรถกู้ชีพ	-	๑	กำหนดเพิ่ม
-	-	-		พนักงานประจำรถกู้ชีพ	-	๑	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๕ อัตรา				กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๒ อัตรา			
นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑	ว่างเดิม	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑	ว่างเดิม
นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๑		นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา)			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณราชดราม (๒ อัตรา)				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณราชดราม (๑ อัตรา)			
ครู	-	๑		ครู	-	๑	
ครูผู้ดูแลเด็ก*	-	๑	ว่าง*	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัยนิมิต (๒ อัตรา)				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัยนิมิต (๑ อัตรา)			
ครู	ชก.	๑		ครู	ชก.	๑	
ครูผู้ดูแลเด็ก*	-	๑	ว่าง*	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอารมณ์ (๒ อัตรา)				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอารมณ์ (๑ อัตรา)			

ก.ท.จ.บึงกาฬ

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างเดิม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)			หมายเหตุ
ครู	-	๑		ครู	-	๑	
ครูผู้ดูแลเด็ก*	-	๑	ว่าง*	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา)			
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑		ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างคงคาราม (๑ อัตรา)				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างคงคาราม (๑ อัตรา)			
ครูผู้ดูแลเด็ก*	-	๑	ว่าง*	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอัมพาราม (๑ อัตรา)				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอัมพาราม (๑ อัตรา)			
ครูผู้ดูแลเด็ก*	-	๑	ว่าง*	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระบัว (๑ อัตรา)				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระบัว (๑ อัตรา)			
ครู	-	๑		ครู	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณธรรมคุณ (๑ อัตรา)				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณธรรมคุณ (๑ อัตรา)			
ครูผู้ดูแลเด็ก*	-	๑	ว่าง*	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์สนสามัคคีธรรม				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์สนสามัคคีธรรม			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบำรุงราษฎร์สามัคคี (๑ อัตรา)				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบำรุงราษฎร์สามัคคี (๑ อัตรา)			
ครู	-	๑		ครู	-	๑	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑) (๒ อัตรา)				กองสวัสดิการสังคม (๑๑) (๒ อัตรา)			
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑		นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	ว่าง	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) (๑ อัตรา)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) (๑ อัตรา)			
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑	
อัตราค่าจ้างเดิม ๗๘ อัตรา				อัตราค่าจ้างใหม่ ๗๗ อัตรา			

หมายเหตุ * ครูผู้ดูแลเด็กที่ว่าง (ใช้เงินอุดหนุน)

ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ที่ว่าง จะบรรจุก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เท่านั้น สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีอยู่ในแต่ละศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก หากได้รับจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ก็จะยุบเลิกตามจำนวนอัตราตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรฯ ของแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๘.๓ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหอค้าไต้วิเคราะห์ตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการตามโครงสร้างส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๘ อัตรา									
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๕ อัตรา									
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	กท.จ.บึงกาฬ	-	-		
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑		-	-		
พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑		-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (๓ อัตรา)									
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔) ๔ อัตรา								
นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ๕ อัตรา								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ
พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕) ๔ อัตรา								
นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๔ อัตรา								
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (๔ อัตรา)								
ผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๓ อัตรา								
นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานสาธารณสุข(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ ลด			
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๓ อัตรา								
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (๕ อัตรา)								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานประจำรถกู้ชีพ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานประจำรถกู้ชีพ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๒ อัตรา								
นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณราชดราม (๑ อัตรา)								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัยนิมิต (๑ อัตรา)								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอารมณ์ (๑ อัตรา)								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา)								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างคงคาราม (๑ อัตรา)								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอัมพาราม (๑ อัตรา)								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระบัว (๑ อัตรา)								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณธรรมคุณ (๑ อัตรา)								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไพรสนสามัคคีธรรม								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบำรุงราษฎร์สามัคคี (๑ อัตรา)								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑) (๒ อัตรา)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) (๑ อัตรา)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๘	๗๗	๗๗	๗๗	-๑			

ก.ท.จ. บึงกาฬ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ การคิดภาระค่าใช้จ่าย

เทศบาลตำบลหอค้า ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำล้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งขั้นเงินเดือนของอัตรากำล้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ก.ท.จ.บึงกาฬ

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำล้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น แต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง)รวมกับเงินเดือนที่ต้องจ่ายให้กับอัตรากำล้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๓) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

๙.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ รายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ที่			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จายรวม (๕)				หมายเหตุ		
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๗๙,๐๔๐	๘๗๙,๖๔๐	๘๗๙,๖๔๐	(๕๒,๙๙๐)	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๙๒๐	๙๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๒๐๐	๔๙๙,๙๒๐	๔๙๙,๙๒๐	๔๙๙,๙๒๐	(๓๘,๑๑๐)	
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ท.	๑	-	๐	๐	๑	๑	+	-	๑๕๕,๙๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๖,๙๒๐	๓๖๖,๙๒๐	๓๖๖,๙๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๔	สำนักปลัด (๑๑)																	
๕		หน.สำนักปลัดเทศบาล (อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๘,๑๖๐	๙๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๕๗๑,๔๘๐	๕๗๑,๔๘๐	๕๗๑,๔๘๐	(๓๘,๖๘๐)
๖		หน.ฝ่ายบริหารงาน (อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๔๔,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๑,๔๘๐	๓๗๑,๔๘๐	๓๗๑,๔๘๐	ว่างเดิม
๗		นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๗,๕๙๐)
๘		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๒๐๐	๓๗๑,๔๘๐	๓๗๑,๔๘๐	๓๗๑,๔๘๐	(๒๗,๖๘๐)
๙		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๓,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๔๑,๔๘๐	๒๔๑,๔๘๐	๒๔๑,๔๘๐	(๑๗,๕๘๐)
๑๐	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๗๑,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๘๘๐	๗,๐๔๐	๗,๐๔๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๗๘,๒๐๐	(๑๘,๓๑๐)	
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๐,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๘๘๐	๖,๙๒๐	๖,๙๒๐	๑๖๗,๘๔๐	๑๖๗,๘๔๐	๑๖๗,๘๔๐	(๑๓,๕๑๐)	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๖,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๑,๘๔๐	๑๓๑,๘๔๐	๑๓๑,๘๔๐	(๑๐,๖๙๐)	
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๑๒๖,๔๘๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๓๑,๙๒๐	๑๓๑,๙๒๐	๑๓๑,๙๒๐	(๑๐,๕๔๐)	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๑๒๗,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	(๑๐,๕๔๐)	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๑๒๗,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	(๑๐,๕๔๐)	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๑๒๗,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	(๑๐,๕๔๐)	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๑๒๗,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	(๑๐,๕๔๐)	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๑๒๗,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	(๑๐,๕๔๐)	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๑๒๗,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	(๑๐,๕๔๐)	
๒๒	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๑๒๗,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	(๑๐,๕๔๐)	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๑๒๗,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	(๑๐,๕๔๐)	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๐,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๘๘๐	๖,๙๒๐	๖,๙๒๐	๑๖๗,๘๔๐	๑๖๗,๘๔๐	๑๖๗,๘๔๐	(๑๓,๕๑๐)	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๐	๐	๑	๑	+	-	๑๕๕,๙๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๖,๙๒๐	๓๖๖,๙๒๐	๓๖๖,๙๒๐	กำหนดเพิ่ม	

ที่	ชื่อ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ที่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๐๖,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๔,๒๘๐	๔,๒๘๐	๘,๕๖๐	๘,๐๐๐	๒๒๒,๕๔๐	๒๒๒,๕๔๐	๒๒๒,๕๔๐	(๑๗,๒๒๐)	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๖๑,๗๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๗,๐๔๐	๑๗๕,๒๔๐	๑๗๕,๒๔๐	๑๗๕,๒๔๐	(๑๓,๔๘๐)	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๕,๖๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๖๕,๔๔๐	๑๖๕,๔๔๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๓,๘๔๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๒๙	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองช่าง (๐๔)																				
๓๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๑๙๓,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓๖,๙๖๐	๑๓๖,๙๖๐	๑๓๖,๙๖๐	ว่างเต็ม	
๓๒	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑๔๘,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๓๖,๐๘๐	(๒๙,๑๒๐)	
๓๓	นักจัดการงานช่าง	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔๔,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๗,๐๔๐	๗,๖๔๐	๒๐๗,๔๔๐	๒๐๗,๔๔๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)	
๓๔	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๐๗,๙๐๐		๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																				
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๖,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๖,๘๘๐	๗,๐๔๐	๑๗๕,๙๖๐	๑๗๕,๙๖๐	๑๘๐,๔๖๐	(๑๓,๕๐๐)	
๓๖	ผู้ช่วยงานช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖๐,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๗๓,๕๐๐	๑๗๓,๕๐๐	๑๗๓,๕๐๐	(๑๓,๓๕๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																				
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)		๑	๑	๑๒๘,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๓,๖๒๐	๑๓๖,๔๔๐	๑๓๖,๔๔๐	๑๓๖,๔๔๐	(๑๐,๖๔๐)	
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)		๑	๑	๑๒๖,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔,๑๒๐	๑๒๗,๑๒๐	๑๒๗,๑๒๐	๑๒๗,๑๒๐	(๙,๔๐๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๓๙	ผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔๐	ผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔๑	ผลิตน้ำประปา		๑	-	๐		๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๔๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																				
๔๓	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๑๙๓,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓๖,๙๖๐	๑๓๖,๙๖๐	๑๓๖,๙๖๐	ว่างเต็ม	
๔๔	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑๔๘,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๓๖,๐๘๐	(๒๙,๑๒๐)	
๔๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๑	-	๐		๑	๑	-	-	-	๒,๘๘๐	๒,๘๘๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๐๗,๖๒๐	๑๐๗,๖๒๐	๑๐๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																				
๔๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๕,๘๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๓๖,๒๘๐	๑๓๖,๒๘๐	๑๓๖,๒๘๐	(๑๒,๘๔๐)	
๔๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๕,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๓๖,๒๘๐	๑๓๖,๒๘๐	๑๓๖,๒๘๐	(๑๒,๘๔๐)	
๔๘	พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ)		๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๓,๖๒๐	๑๓๖,๒๘๐	๑๓๖,๒๘๐	๑๓๖,๒๘๐	(๑๐,๕๔๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๔๙	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ที่	ชื่อ หน่วยงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๕๐	พนักงานประจำรักษา		๑	-			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
๕๑	พนักงานขับรถ		๑	-			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
๕๒	พนักงานประจำรถ		๑	-			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
๕๓	พนักงานประจำรถ		๑	-			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา (๐๔)																		
๕๔	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๔,๖๐๐		๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม
๕๕	พ.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๕,๐๐๐		๑	๑	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒,๕๒๐		๑	๑	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	ว่างเต็ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณราชดราม																		
๕๗	ครู		๑	๑			๑	๑	-									
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ทักษะ)																		
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๓๑,๕๔๐		๑	๑	-	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	(๔,๖๒๐)
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๒๐,๒๔๐		๑	๑	-	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	(๔,๕๔๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัยนิมิต																		
๖๐	ครู	ขก.	๑	๑			๑	๑	-									
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ทักษะ)																		
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๒๔,๑๖๐		๑	๑	-	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	(๔,๕๔๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอารมณ์																		
๖๒	ครู		๑	๑			๑	๑	-									
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้คุณวุฒิ)																		
๖๓	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๔๑,๖๐๐		๑	๑	-	๓,๒๖๐	๓,๒๖๐	๓,๒๖๐	๓,๒๖๐	๓,๒๖๐	๓,๒๖๐	๓,๒๖๐	๓,๒๖๐	(๖,๔๐๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ทักษะ)																		
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๒๔,๒๔๐		๑	๑	-	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	(๔,๕๔๐)
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๒๖,๖๔๐		๑	๑	-	๑,๐๔๐	๑,๐๔๐	๑,๐๔๐	๑,๐๔๐	๑,๐๔๐	๑,๐๔๐	๑,๐๔๐	๑,๐๔๐	(๔,๒๒๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างคงคาราม																		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ทักษะ)																		
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๓๐,๐๐๐		๑	๑	-	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	(๔,๕๔๐)
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๓๑,๕๖๐		๑	๑	-	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	(๔,๖๒๐)

ก.ท.บ.บึงกาฬ

ที่	ชื่อ รายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราส่วนที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราส่วนที่ เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอารมณ์																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้พักจะ)																		
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๒๔,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-				๓๐,๕๘๐	๓๑,๘๐๐	๓๓,๑๒๐	(๔,๔๔๐)
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๒๕,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-				๒๗,๐๐๐	๒๘,๐๘๐	๒๙,๒๘๐	(๔,๑๖๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระบัว																		
๗๐	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้พักจะ)																		
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๓๑,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-				๓๒,๗๖๐	๓๔,๐๘๐	๓๕,๕๒๐	(๔,๖๒๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์สนสนาศักดิ์ธรรม																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้พักจะ)																		
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๓๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-				๓๒,๐๔๐	๓๓,๓๖๐	๓๔,๘๐๐	(๔,๕๖๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านราษฎร์สันคีรี																		
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๒๔,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-				๓๐,๒๔๐	๓๑,๕๖๐	๓๒,๘๘๐	(๔,๕๒๐)
๗๔	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๗๕	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๔๔,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๔๐๔,๖๔๐	๔๓๑,๐๘๐	๔๖๓,๑๒๐	(๒๘,๑๒๐)
๗๖	หน.ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๓๖๑,๖๐๐	๔๕๖,๖๔๐	๔๙๘,๖๘๐	๖๖,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนวุฒิ)																		
๗๗	ผ.จ.เข้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๔๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๕๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๗๖,๖๐๐	๓๒,๐๐๐
(๕)	รวม	-	๗๗	๖๑	๑๒,๐๕๔,๓๘๐	๕๐๓,๕๐๐	๗๗	๗๗	๗๗	+๘	-	-				๑๔๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๗๖,๖๐๐	๓๒,๐๐๐
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				-	-	-	-
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น(รวม๑๕%ที่เป็นเงินอุดหนุน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				-	-	-	-
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				-	-	-	-
(๙)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี(ไม่รวมเงินอุดหนุน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				-	-	-	-

ก.ท.จ.บึงกาฬ

หมายเหตุ : เทศบาลตำบลหอยคำตั้งงบประมาณตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ไว้จำนวน ๕๘,๔๘๒,๔๗๓ บาท

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๓ $(๕๘,๔๘๒,๔๗๓ \times ๕\%) + ๕๘,๔๘๒,๔๗๓ = ๖๑,๔๐๖,๕๙๖$)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๔ $(๖๑,๔๐๖,๕๙๖ \times ๕\%) + ๖๑,๔๐๖,๕๙๖ = ๖๔,๔๗๖,๙๒๕$)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕ $(๖๔,๔๗๖,๙๒๕ \times ๕\%) + ๖๔,๔๗๖,๙๒๕ = ๖๗,๗๐๐,๗๗๑$)

: ข้าราชการฝ่ายโอน ลูกจ้างประจำฝ่ายโอน รวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระเหื่อข้อมูลไว้ในแผนยัตราการ้าง

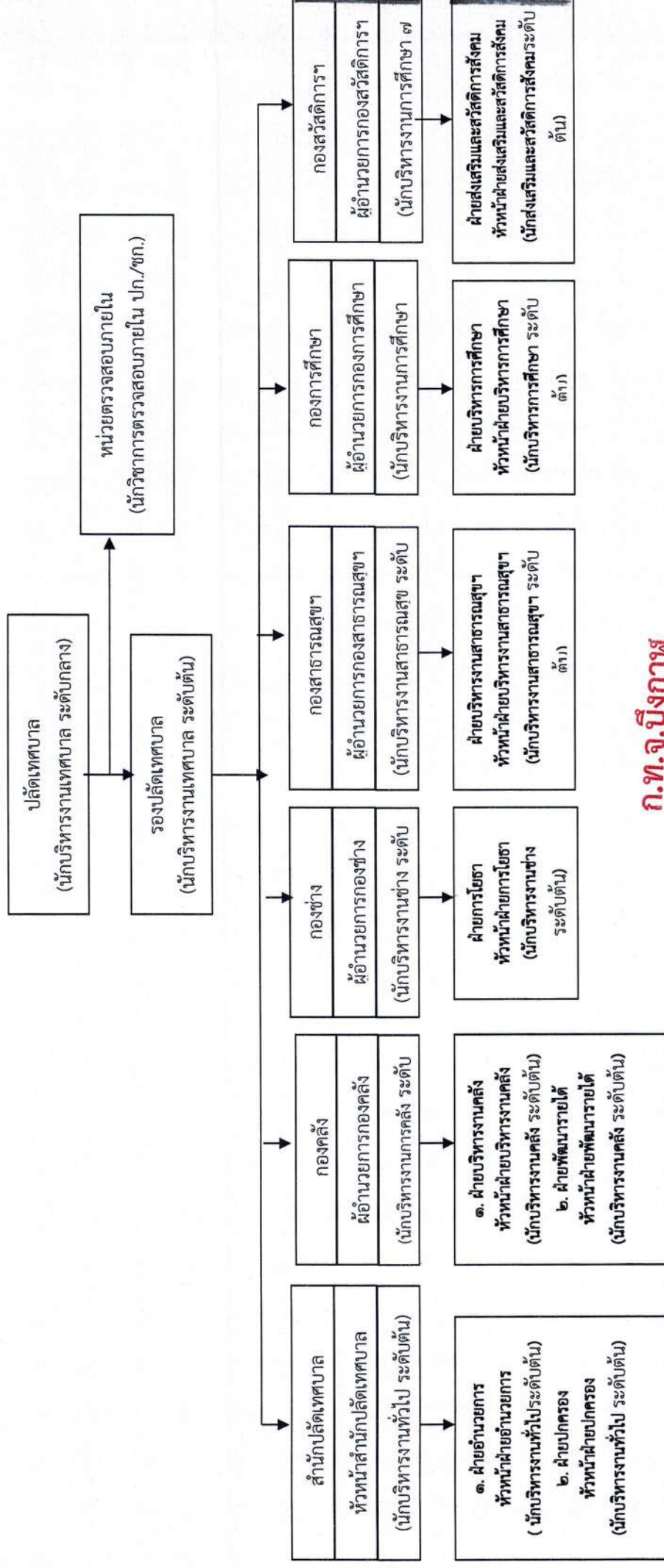
แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แต่ได้นำมาคิด ๑๕% ในส่วนของเงินอุดหนุน

ก.ท.จ.บึงกาฬ



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างเทศบาลตำบลหอคำ



ก.ท.จ.บึงกาฬ

โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ฝ่ายอำนวยการ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานธุรการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ฝ่ายปกครอง

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานทะเบียนราษฎร

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๕ อัตรา

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ

นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

พนักงานดับเพลิง

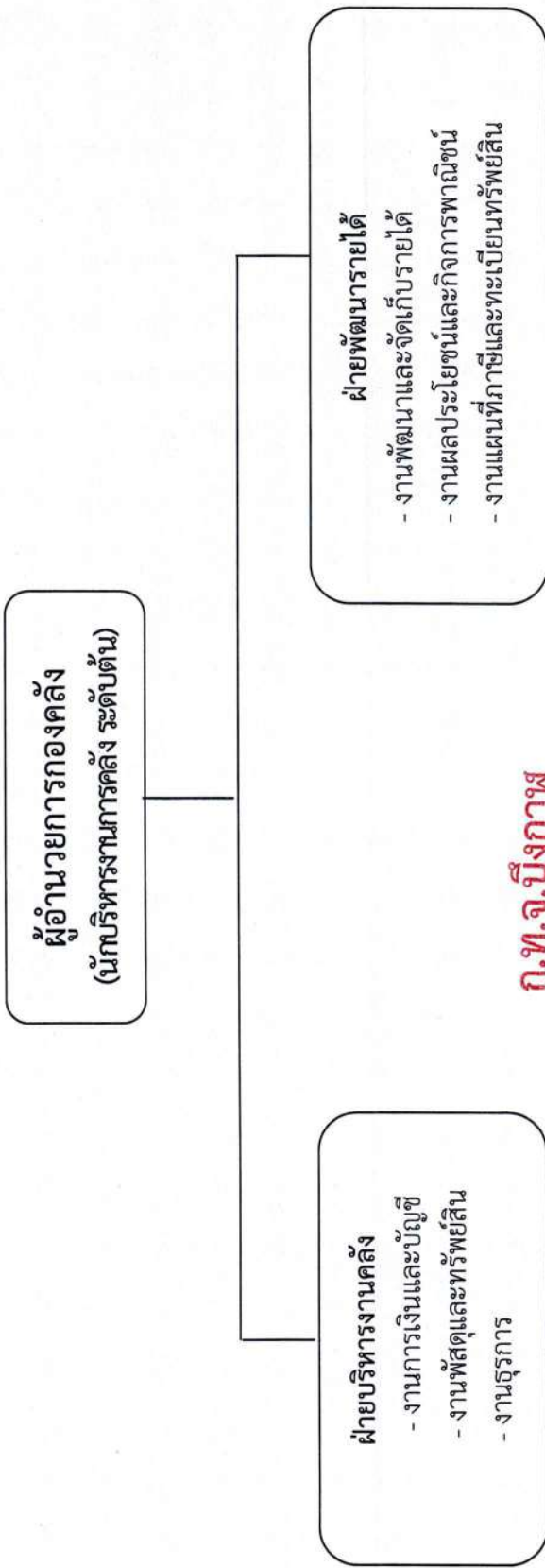
คนงานทั่วไป

คนงานทั่วไป

ก.ท.จ. บึงกาฬ



โครงสร้างองค์กร

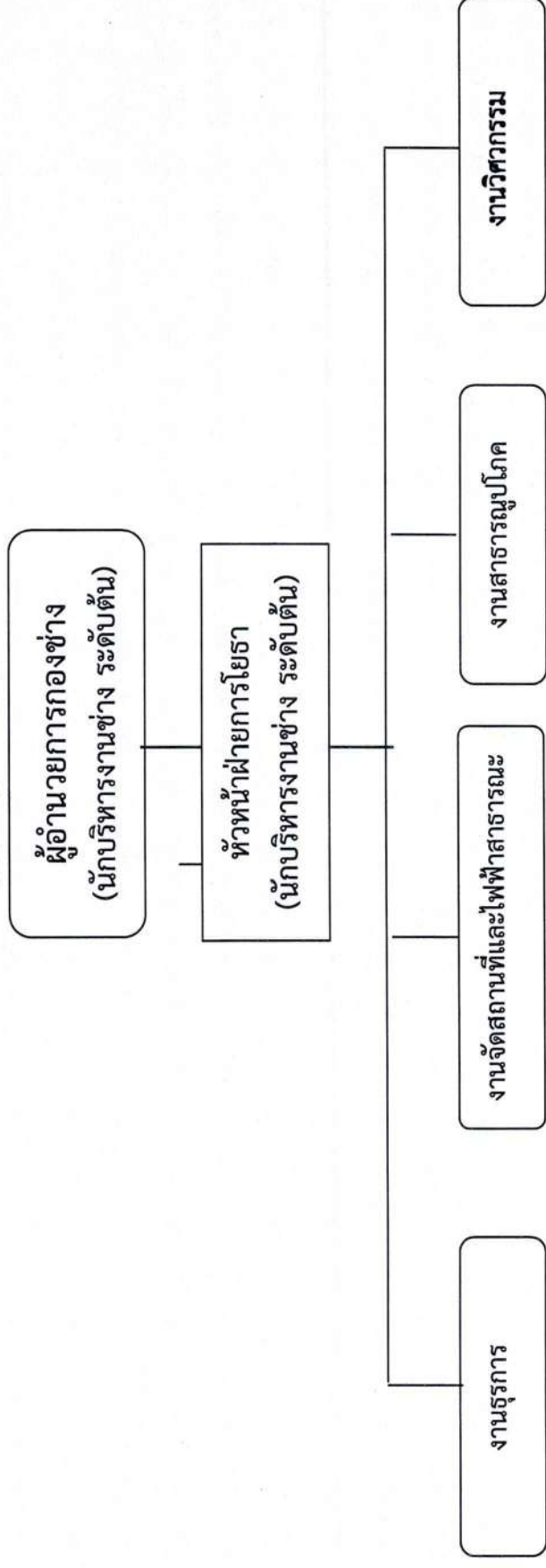


ก.ท.จ.บึงกาฬ

หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา
คนงานทั่วไป
คนงานทั่วไป

โครงสร้างกองช่าง



นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ
นายช่างโยธา ปง./ชง.

ก.ท.จ.บึงกาฬ

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิม)

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)

พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)

พนักงานจ้างทั่วไป

ผลิตน้ำประปา

ผลิตน้ำประปา

ผลิตน้ำประปา

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็กเบา

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



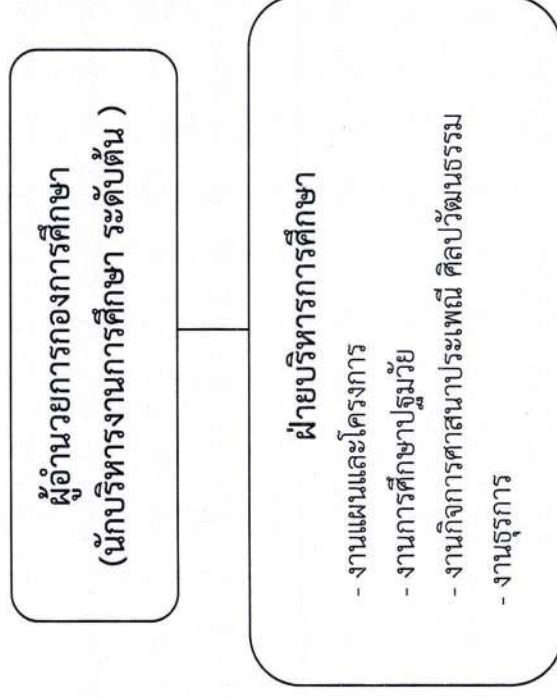
หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ทง.

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ)
พนักงานจ้างทั่วไป

ก.ท.จ.ปึงกาฬ

คนงานทั่วไป
พนักงานประจำรถขยะ
พนักงานขับรถกู้ชีพ
พนักงานประจำรถกู้ชีพ
พนักงานประจำรถกู้ชีพ

โครงสร้างกองการศึกษา



หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) (๑)

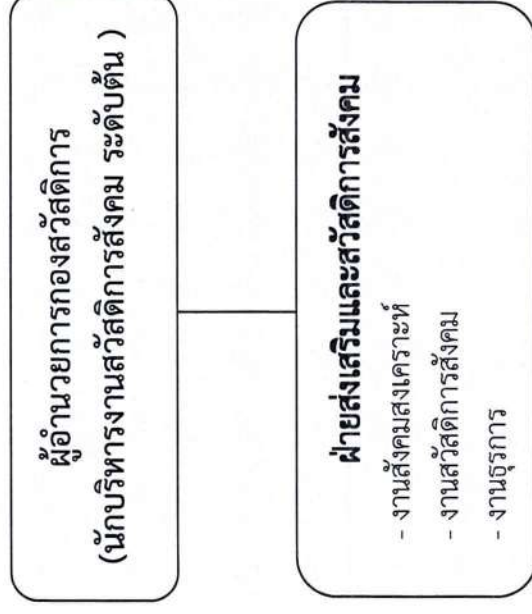
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๑๓ อัตรา

ก.ท.จ.บึงกาฬ

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ก.ท.จ.บึงกาฬ

หน.ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานสถิติ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานเทศบาล											
๑	นายสุนทร สุดแก้ว	ร.ป.ม.(	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๒,๘๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๔๖,๔๔๐
๒	นายเน้นทวัฒน์ จรัสแสงเจริญ	ร.ป.ม.	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	(๕๒,๓๗๐x๑๒) ๔๐๙,๓๒๐	(๗,๐๐๐x๑๒) ๔๒,๐๐๐	(๗,๐๐๐x๑๒) -	๔๕๑,๓๒๐
๓	-	-	-	-	-	๒๖-๒-๑๓-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน หน.สำนักงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔	นายอำนาจ วิริยะ	ร.ม.	๒๖-๒-๐๓-๒๒๐๓-๐๐๑	หน.สำนักงานทั่วไป	ต้น	๒๖-๒-๐๓-๒๒๐๓-๐๐๑	หน.สำนักงานทั่วไป	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
๕	-ว่างเดิม-	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๓-๒๒๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๖-๒-๐๓-๒๒๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	(๔๔,๖๘๐x๑๒) ๓๙๓,๖๐๐	(๓,๕๐๐x๑๒) ๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๖	นางวงจันทร์ สีชมพู	ร.ป.ม.	๒๖-๒-๐๓-๒๒๐๓-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๖-๒-๐๓-๒๒๐๓-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๗	นางสาวณัฐวิธ นามบุผา	ร.ม.	๒๖-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๖-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๘	นางนันทน์ ไชยเย็น	ร.ป.ม.	๒๖-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๖-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๙	-ว่างเดิม-	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	๒๖-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	(๒๙,๖๘๐x๑๒) ๓๕๕,๓๒๐	-	-	ยุบเลิก
๑๐	นายอุดมศักดิ์ หนองบริหาร	ร.ป.ม.	๒๖-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๒๖-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	จงพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๑๑	นางสาววาสนา ชัยบุตร	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปฏิบัติงาน	๒๖-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปฏิบัติงาน	(๑๗,๕๗๐x๑๒) ๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๑๒	-ว่างเดิม-	ป.ส.	๒๖-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	จงพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๒๖-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	จงพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๒๑๗,๙๐๐	-	-	ยุบเลิก
๑๓	พนักงานงานสารการกิจ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๙๒๐	-	-	๑๖๐,๙๒๐
๑๔	นางสาวอรทัย ศรีแก้ว	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๘,๒๘๐	-	-	๑๒๘,๒๘๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๑๕	นายชินวัตร ชัยเสนา	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๒๖,๔๘๐ (๑๐,๕๔๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๔๘๐
๑๖	นายพิศักดิ์ บัวแก้ว	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๗	นายสุทัศน์ ไชยโมค	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๑๘	นายจิรวัฒน์ คำพุดธา	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๙	นายเรืองศักดิ์ รัตนสงคราม	-	-	คนงานทั่วไป(ดับเพลิง)	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวจิตนา ทิหอคำ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ก.ท.จ.บึงกาฬ



กองคลัง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานเทศบาล											
๑	นางนันทยา ลาวัดพรหม	บธ.ม (การจัดการ)	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๒	นางนิตยา กิจจรรยา	บธ.ม (การบัญชี)	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๗,๓๒๐
๓	-ว่างเดิม-	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๑๑,๖๐๐
๔	นายสุรยุทธ พลพันธ์	บธ.บ. (การตลาด)	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ปฏิบัติงาน	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๕	นางอุษณีย์ รัชกุลพล	บธ.บ (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๖			-	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	นางพัฒนา สุขมา	ปวส. (การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๒๐๖,๕๒๐ (๑๗,๒๑๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๕๒๐
๘	นางอริสา ภัคพาณิชพงษ์	ปวส. (การบัญชี)-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๖๑,๗๖๐ (๑๓,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๗๖๐
๙	นางสาวสุจิตรา หงษ์ทอง	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๔๒,๖๘๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐	นางสาววาสนา มนต์สิงห์	ศศ.บ. (พัฒนาชุมชน)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นางสาวมัลลิกา ยิ่งมีมา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ก.ท.จ. บึงกาฬ

กองช่าง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่นๆ	
	พนักงานเทศบาล											
๑	-ว่างเดิม-	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	นายวพล สีชมภู	วท.บ(ก่อสร้าง)	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายการโยธา	ต้น	(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓	นายอาทิตย์ คำวงษา	อส.บ.	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	(นักบริหารงานช่าง)	ปฏิบัติการ	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	(นักบริหารงานช่าง)	ปฏิบัติการ	(๒๕,๑๐๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๗,๓๒๐
๔	-ว่างเดิม-	ปวส.	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๓๗,๕๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕	-ว่างเดิม-	ปวส.	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๓๗,๕๐๐	-	-	๒๓๗,๕๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)											
๖	นางสาวสถาพร คำพุทธา	ศส.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผ.จ.น.ร.ร.ร.ร.	-	-	ผ.จ.น.ร.ร.ร.ร.	-	๑๖๘,๑๒๐	-	-	๑๖๘,๑๒๐
๗	นายเกียรติศักดิ์ ศรีสมโภชน์	วท.บ. (อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผ.ช.งไฟฟ้า	-	-	ผ.ช.น.ย.ช.งไฟฟ้า	-	๑๖๖,๖๘๐	-	-	๑๖๖,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)											
๘	นายเตี้ยศักดิ์ ชัยเนตร์	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ)	-	๑๒๘,๒๘๐	-	-	๑๒๘,๒๘๐
๙	นายมงคล คลไธสง	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐	นายณฤพน จันทร์เลื่อน	-	-	คนงานทั่วไป(ผลิตน้ำประปา)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายศุภพล ศรีวิเศษ	-	-	คนงานทั่วไป(ผลิตน้ำประปา)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	-ว่างเดิม-	-	-	คนงานทั่วไป(ผลิตน้ำประปา)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๓	นายยิ่งยง ทิหอคำ	-	-	คนงานทั่วไป(เก็บเครื่องจักรกลขนาดเบา)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ก.ท.จ.บึงกาฬ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำแห่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำแห่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานเทศบาล											
๑	-ว่างเดิม-	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐		ว่างเดิม
๒	น.ส.ปัญญาภรณ์ สันติวิทยารักษ์	ส.บ. (สาธารณสุข)	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	หน่วยบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	หน่วยบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒) ๑๘,๐๐๐		๔๓๕,๖๐๐ ๔๓๔,๑๖๐
๓	-	-	-	-	-	๒๖-๒-๐๖-๔๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)											
๔	นายบุญหลาย สารพันลำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๕๕,๘๘๐ (๑๒,๙๙๐x๑๒)	-	-	
๕	นายบุญป้อง ศรีสมโภชน์	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๕๒,๔๐๐ (๑๒,๗๐๐x๑๒)	-	-	
๖	นายดากรุ่ง ชีชาพรหม	-	-	พนักงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗	นางสาวกนิษฐา ศรีสมโภชน์	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จำนวน ๑ อัตรา
๘	-	-	-	-	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐	-	-	-	-	-	-	พนักงานประจำรถกู้ชีพ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๑	-	-	-	-	-	-	พนักงานประจำรถกู้ชีพ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ก.ท.จ.บึงกาฬ



กองการศึกษา

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานเทศบาล											
๑	-	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐ ๓๖๐,๗๖๐
๒	นางจางวรรณ วิริยะ	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	พ.น.ส.ย.บริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	พ.น.ส.ย.บริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๔๖,๗๖๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๓	นางสาวปณิสรา ประกำแหง	-	-	ผ.จ.พ.ง.ร.การ	-	-	ผ.จ.พ.ง.ร.การ	-	๑๒๘,๒๘๐ (๑๐,๖๙๐x๑๒)	-		๑๒๘,๒๘๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณพรหม											
๔	นางสาวสุวรรณี นามวงศ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๒-๐๘-๒๖๐๐-๒๗๘	ครู	-	๒๖-๒-๐๘-๒๖๐๐-๒๗๘	ครู	-	๒๘๘,๕๖๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-		๒๘๘,๕๖๐
	- ว่างเดิม -	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๔๖,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)											
	นางกาญจณีย์ ไทสาลี	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๖,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			เงินอุดหนุน
									๕๕,๔๔๐ (๑๔,๐๖๐-๙,๔๐๐)x๑๒			เงินรายได้ ๓๓๐
	นางธนพร อิมขาว	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๖,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			เงินอุดหนุน
									๕๓,๖๘๐ (๑๓,๘๔๐-๙,๔๐๐)x๑๒			เงินรายได้ ๓๓๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัยนิมิต											
๓	นางสาวพูลสุข พลภักดี	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๖-๒-๐๘-๒๖๐๐-๒๗๗	ครู		๒๖-๒-๐๘-๒๖๐๐-๒๗๗	ครู		๓๑๓,๕๖๐ (๒๖,๑๓๐x๑๒)	-		ยุบเลิก
	- ว่างเดิม -	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๔๖,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ยุบเลิก

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าสิ่งเดิม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)										
	นางกัญญา ศรีเหล้า	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๔๐๐x๑๒)			เงินอุดหนุน
								๕๓,๑๖๐ (๑๓,๘๐๐-๘,๔๐๐)x๑๒			เงินรายได้ ทด.
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอารมณ์ นางนงนุช สมนิพัชร	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๒๐-๘๖-๖๖๐๐-๒๗๘	ครู	ครู ศศ.๑๒-๒๐-๘๖-๖๖๐๐-๒๗๘	ครู		๒๗๐,๘๔๐ (๒๒,๕๓๐x๑๒)			
	- วังเดิม -	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)										
	นางสุพรรณิ พิมพ์า	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			เงินอุดหนุน
								๘๑,๖๐๐ (๒๑,๘๐๐-๑๕,๐๐๐)x๑๒			เงินรายได้ ทด.
	นางนงนุช นนทปัญญา	ปวช. (อาหารและโภชนาการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๔๐๐x๑๒)			เงินอุดหนุน
								๕๓,๒๘๐ (๑๓,๘๐๐-๘,๔๐๐)x๑๒			เงินรายได้ ทด.
	นางอัญญาภาศ ภูริศรี	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๔๐๐x๑๒)			เงินอุดหนุน
								๕๐,๖๔๐ (๑๓,๖๒๐-๘,๔๐๐)x๑๒			เงินรายได้ ทด.
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างสงคราม - วังเดิม -	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)										
	นางสาวรุ่งนภา หิ่อคำ	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๔๐๐x๑๒)			เงินอุดหนุน

ก.ท.จ.บึงกาฬ



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
										เงินรายได้ ทต.
	นางคำปัน หน่อแก้ว	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-				(๑๓,๙๐๐-๙,๔๐๐)X๑๒	เงินอุดหนุน
									๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	เงินรายได้ ทต.
									๕๕,๕๖๐ (๑๔,๐๓๐-๙,๔๐๐)X๑๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอารมณ์ - วังเดิม -	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-				๓๕๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)									
	นางละม้าย ประวิเศษ	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-				๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	เงินอุดหนุน
									๕๓,๒๘๐	เงินรายได้ ทต.
									(๑๓,๘๘๐-๙,๔๐๐)X๑๒	
	นายประเทือง ศรีแก่น	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-				๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	เงินอุดหนุน
									๕๔,๙๒๐	เงินรายได้ ทต.
									(๑๓,๘๖๐-๙,๔๐๐)X๑๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระบัว									
๓	นางเกษกนก จันทร์ฤง	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๔	ครู	-	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๔	ครู	-	๒๖๓,๖๔๐ (๒๓,๙๗๐"๑๒)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)									
	นางกาญจนา มินแทน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-				๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	เงินอุดหนุน
									๕๕,๔๔๐	เงินรายได้ ทต.
									(๑๔,๐๒๐-๙,๔๐๐)X๑๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณมรรค									
	- วังเดิม -	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-				๓๕๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	ยุบเลิก

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)										
	นางบุญเรือง ปุณณะตุง	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐		เงินอุดหนุน
		(การศึกษาศูนย์วัย)							(๙,๔๐๐x๑๒)		
									๕๔,๗๒๐		เงินรายได้ ๓๓.
								(๑๓,๘๖๐-๙,๔๐๐)x๑๒			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพนสะเม็กศิริธรรม										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)										
	นางวิไลรัตน์ คงทัน	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐		เงินอุดหนุน
		(การศึกษาศูนย์วัย)							(๙,๔๐๐x๑๒)		
									๕๓,๐๔๐		เงินรายได้ ๓๓.
								(๑๓,๘๖๐-๙,๔๐๐)x๑๒			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดราษฎร์บำรุงราษฎร์คิ										
๗	นายพุทธิศิลป์ วัชรศิริ	ศษ.บ.	๒๖-๒-๐๘-๖๐๐-๒๘๑	ครู	-	๒๖-๒-๐๘-๖๐๐-๒๘๑	ครู	-	๒๖๓,๔๐๐		
		(การศึกษาศูนย์วัย)							(๒๑,๙๕๐x๑๒)		

ก.ท.จ.บึงกาฬ

กองสวัสดิการและสังคม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
กรอบอัตรากำลังเดิม													
๑	พนักงานเทศบาล นางนริญ เดชเมือง	ศศ.บ (ภาษาอังกฤษ)	๒๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม	ต้น	๒๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม	ต้น	๓๔๕,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๔๕,๓๒๐	
๒	-ว่างเดิม-	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	พน.ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	ต้น	๒๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	พน.ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม ๔๑๑,๖๐๐	
กรอบอัตรากำลังใหม่													
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๓	นางสาวเสาวณีย์ ทิหอคำ	-		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑๔๔,๖๐๐	-	-	๑๔๔,๖๐๐	
									(๑๒,๐๕๐x๑๒)				

ก.ท.จ.บงกาฬ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

แนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามแผนกรอบ อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการก็ได้ โดยเป็นไปตามกรอบแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เช่น

การปฐมนิเทศ สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นครั้งแรก ก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีต่อไป

การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลา และถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยการพัฒนา ทั้ง ๕ ด้าน โดยอย่างน้อยในแต่ละปี พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ต้องได้รับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างน้อย ๑ โครงการ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่นงานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นๆ ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่นมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการ สื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ประมวลจริยธรรมของพนักงานและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหอคำ จังหวัดบึงกาฬ

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลหอคำ เพื่อให้ การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวดที่ ๑ บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลหอคำ

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลหอคำ

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลหอคำรักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการ ของเทศบาลตำบลหอคำ

ข้อ ๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลหอคำ ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒
จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลหอคำ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลหอคำ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลหอคำ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลหอคำ ต้องไม่ประพัตินอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิ ของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลหอคำ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุมเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลหอคำ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็น ธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลหอคำ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลหอคำ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลหอคำ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อม กับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลหอคำ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่ มิควรได้ สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือ ประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลหอคำ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความ สุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำ ผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. ๒๕๓๙ มี ๙ ข้อ

ข้อ ๑ ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่า เรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

ข้อ ๒ ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้งามให้แกศิษย์อย่าง เต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓ ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแกศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

ข้อ ๔ ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์

ข้อ ๕ ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

ข้อ ๖ ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทาง วิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

ข้อ ๗ ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

ข้อ ๘ ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

ข้อ ๙ ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรีหรือคำหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรีหรือคำหรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีหรือคำหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีหรือคำหรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบลหรือคำ ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลหรือคำนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่า มีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนั้นมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามให้ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง มาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒ **ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม**

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ นายกเทศมนตรีตำบลหอค้า เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้าย อันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้
นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริง
ในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ **ขั้นตอนการลงโทษ**

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิด
ทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไป
ประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการ
พิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนา แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว
ให้เทศบาลตำบลหอคำ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ เทศบาล
ตำบลหอคำ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับ
จังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวล
จริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป



ประกาศเทศบาลตำบลหอคำ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖)

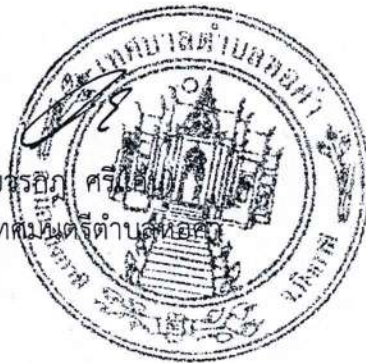
ตามที่ เทศบาลตำบลหอคำได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖) และคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดบึงกาฬในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลหอคำ นั้น

เทศบาลตำบลหอคำ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖)
เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนด ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวรวิทย์ ศรีอินทร์)
นายกเทศมนตรีตำบลหอคำ



สำเนาถูกต้อง

(นางวรางจันทร์ สีชมพู)
หัวหน้าฝ่ายปกครอง