-ฉบับเทศบาล-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลคูเมือง
อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลคูเมือง

อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ประกาศเทศบาลตำบลคูเมือง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลคูเมือง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของเทศบาลตำบลคูเมือง เป็นไปตามความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ จึงให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลคูเมือง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายบุญเกิด รัตนยิ่งยง)
นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง

ประกาศเทศบาลตำบลคูเมือง
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาลตำบลคูเมือง

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ กำหนดให้เทศบาลตำบลคูเมือง (ขนาดกลาง) เป็นเทศบาลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทเทศบาลประเภทสามัญ เทศบาลตำบลคูเมือง จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่ส่วนราชการของเทศบาลตำบลคูเมือง ดังนี้

ข้อ ๑ ให้เทศบาลตำบลคูเมือง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้เทศบาล

ข้อ ๒ ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลคูเมือง ดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)
(๒) กองคลัง (๐๔)
(๓) กองช่าง (๐๕)
(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)
(๕) กองการศึกษา (๐๘)
(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกอง

ข้อ ๓ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในเทศบาลตำบลคูเมือง ดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัยพากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาล ออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายอำนวยการ (รหัสหน่วยงาน ๐๑.๑) ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานกิจการสภา
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนิติการ
- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๒. ฝ่ายปกครอง (รหัสหน่วยงาน ๐๑.๒) ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- งานทะเบียนราษฎร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ

(๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง (รหัสหน่วยงาน ๐๔) จัดแบ่งฝ่ายภายในกองคลังเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง (รหัสหน่วยงาน ๐๔.๑)ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเงินและบัญชี
- งานบำเหน็จบำนาญ
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒. ฝ่ายพัฒนารายได้ (รหัสหน่วยงาน ๐๔.๒) ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

(๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและ

ทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง (รหัสหน่วยงาน ๐๕) จัดแบ่งฝ่ายภายในเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (รหัสหน่วยงาน ๐๕.๑) จัดแบ่งงานภายในฝ่าย ดังนี้

- งานบริหารงานทั่วไปทั่วไป
- งานควบคุมอาคาร
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานผังเมือง

๒ ฝ่ายการโยธา (รหัสหน่วยงาน ๐๕.๒) จัดแบ่งงานภายในฝ่าย ดังนี้

- งานสาธารณูปโภค
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานสวนสาธารณะ
- งานสำรวจและออกแบบ

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านการสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งหวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบ

คุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (รหัสหน่วยงาน ๐๖) จัดแบ่งฝ่ายภายในส่วนราชการเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (รหัสหน่วยงาน ๐๖.๑) ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ

๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข (รหัสหน่วยงาน ๐๖.๒) ประกอบด้วยงาน ดังนี้

- งานรักษาความสะอาด
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานป้องกันและควบคุมโรค

(๕) กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการเด็กและเยาวชน งานสภาเด็กและเยาวชน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา (รหัสหน่วยงาน ๐๘) การแบ่งฝ่ายภายในส่วนราชการ เป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (รหัสหน่วยงาน ๐๘.๑) การแบ่งงานภายในฝ่ายเป็นดังนี้

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (รหัสหน่วยงาน ๐๘.๒) การแบ่งงานภายในฝ่ายเป็นดังนี้

- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัสหน่วยงาน ๑๒) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบุญเกิด รัตนยิ่งยง)
นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลคูเมือง

อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลคูเมือง

อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

เทศบาลตำบลคูเมือง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล คูเมือง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเทศบาลตำบลคูเมือง นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาล และสภาพปัญหาภายในเขตเทศบาล และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคูเมืองให้เหมาะสม มีคุณภาพและคุณธรรม

เทศบาลตำบลคูเมือง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคูเมือง ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ตลอดจนบุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
เทศบาลตำบลคูเมือง

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล ๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ ๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล ๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างของเทศบาล ๔๘

.....

ภาคผนวก

ก คำสั่งเทศบาลตำบลคูเมือง ที่ ๑๘๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ข สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒)พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคูเมือง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคูเมือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคูเมือง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.

๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคูเมือง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลคูเมือง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคูเมือง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคูเมือง ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคูเมือง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคูเมือง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคูเมือง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัยพากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะงาน เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย ธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลคูเมืองมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการรวบรวมข้อมูลทั่วไปในเขตเทศบาลตำบลคูเมือง ประกอบด้วยข้อมูลด้านปัญหาต่างๆ ความต้องการของประชาชน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการระบายน้ำ

ภายในเขตเทศบาลตำบลคูเมือง เป็นที่ตั้งของหน่วยราชการและสถานที่ประกอบการของเอกชน ที่ดินถูกถมไป เพื่อการปลูกสร้างอาคารต่างๆ แต่ส่วนใหญ่การถมดินจะมีระดับสูงกว่าระดับถนน และถนนบางแห่งไม่ได้ทำทางระบายน้ำ ประกอบกับสภาพพื้นที่ในเขตเทศบาลโดยทั่วไปเป็นที่ลาดเอียงจากทิศใต้ไปยังทิศเหนือ ดังนั้น เมื่อเกิดฝนตกหนัก น้ำจะไหลบ่าอย่างรวดเร็ว

(๒) ปัญหาถนนและทางเท้าชำรุด

โดยทั่วไป ถนนสายต่างๆ ภายในเขตเทศบาลมีสภาพชำรุด ส่วนใหญ่ได้รับการปรับปรุงให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก แต่ยังมีบางสายที่ยังไม่ได้มีการก่อสร้างและปรับปรุง สภาพถนนบางสายชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ มีน้ำท่วมขังผิวจราจร ทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก

(๓) ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ

ไฟฟ้าสาธารณะในเขตเทศบาลที่มีอยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล ปัจจุบันเป็นดวงโคมขนาดเล็ก กำลังวัตต์น้อย ไฟฟ้าส่องสว่างไม่ทั่วถึง ทำให้การสัญจรไปมาในช่วงกลางคืนไม่ปลอดภัยและเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง โดยเฉพาะตามซอยต่างๆ และบริเวณของเทศบาลบางแห่งยังไม่มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ และบางแห่งเกิดการชำรุด เสื่อมสภาพของดวงโคมไฟ และไฟฟ้าแรงต่ำยังไม่เพียงพอ

(๔) ปัญหาแหล่งเก็บน้ำเพื่อการอุปโภคและแหล่งเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

แหล่งเก็บน้ำเพื่อการอุปโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในเขตเทศบาลมีความตื้นเขิน แหล่งน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ในฤดูแล้ง

๒) ความต้องการของประชาชน

(๑) ต้องการให้ก่อสร้างและปรับปรุงถนนที่ชำรุดทรุดโทรม ขยายผิวจราจรเพื่อความสะดวกและปลอดภัย

(๒) ต้องการให้ก่อสร้างปรับปรุงท่อระบายน้ำ และขุดลอกท่อระบายน้ำให้สามารถรองรับปริมาณน้ำเสียและน้ำฝนได้อย่างเพียงพอ

(๓) ต้องการให้ปรับปรุงสวนสาธารณะ สวนสุขภาพในชุมชน

(๔) ต้องการให้มีการแก้ไขปัญหาจราจร โดยจัดให้มีสัญญาณไฟตามทางแยกและซ่อมแซมสัญญาณไฟฟ้าชำรุด จัดระเบียบการวางสินค้าบริเวณหน้าบ้านและหน้าร้านค้าต่างๆ

(๕) ต้องการปรับปรุงภูมิทัศน์และพัฒนาแหล่งน้ำให้มีความสวยงามเป็นที่พักผ่อนของชุมชน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑) สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตต่ำ

เนื่องจากอาชีพหลักของประชาชนในเขตเทศบาล คือการค้าขายและการเกษตรกรรม ประชาชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ครั้นเมื่อเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรแล้วจะมีแรงงานว่างตามฤดูกาล ซึ่งทำให้เกิดการอพยพแรงงานชั่วคราวเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว โดยแรงงานส่วนใหญ่อพยพเข้ากรุงเทพฯ และจังหวัดทางภาคตะวันออกในช่วงเดือนมีนาคม ถึง เดือนพฤษภาคม และพบว่าประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทั้งยังมีรายได้ไม่แน่นอน อาชีพไม่มั่นคง ซึ่งกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม

(๒) ปัญหาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ

โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อย อาชีพรับจ้าง ขายแรงงาน หรืออาชีพค้าขายเล็กๆ น้อยๆ โดยการเช่าแผงลอยในตลาด หาบเร่ หรือรถเข็น ซึ่งเป็นปัญหาที่เทศบาลกำลังประสบอยู่ในขณะนี้ เนื่องจากพื้นที่ค้าขายในตลาดไม่เพียงพอ ต้องใช้พื้นที่บนทางและบนพื้นผิวจราจรเป็นที่ประกอบการ ก่อให้เกิดความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง กีดขวางการจราจรและอาจเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย และอีกประการหนึ่งคือปัญหาการส่งเสริมอาชีพของประชาชนในชุมชนที่มีรายได้น้อย ซึ่งยังไม่ได้รับการส่งเสริมอย่างเพียงพอขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง ขาดเงินทุนประกอบการและเทคนิควิธีความรู้ด้านการตลาด ทำให้การรวมกลุ่มอาชีพมีน้อยและไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

๒) ความต้องการของประชาชน

(๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพ และการฝึกอาชีพระยะสั้นในชุมชนเพื่อให้คนในชุมชนมีรายได้เสริมสามารถเลี้ยงตนเองได้และลดปัญหาการว่างงาน

(๒) ต้องการเงินทุนเพื่อให้ชุมชนกู้ยืมไปประกอบอาชีพ

(๓) ต้องการให้ก่อสร้างตลาดสดใหม่หรือปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่ดี ให้สามารถรองรับความต้องการของผู้ประกอบการ พ่อค้า แม่ค้า ได้อย่างเพียงพอ และสะอาดถูกสุขอนามัย

๔.๓ ด้านสังคม

๑) สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการจัดการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดหลักการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น แต่ในการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ซึ่งเทศบาลมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณและสถานที่

(๒) ปัญหาการสาธารณสุข

เนื่องจากประชาชนในเขตเทศบาลมีรายได้เฉลี่ยต่ำ ประกอบกับประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยได้ง่าย โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวานเพิ่มขึ้น มีการรักษาตนเองที่ไม่ถูกต้อง มีเด็กอายุต่ำกว่า ๕ ปี มีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์เนื่องจากได้รับอาหารไม่เพียงพอและไม่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ

๒) ความต้องการ

(๑) ต้องการสนามกีฬาและจัดให้มีการแข่งขันกีฬา เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัย และเป็นการป้องกันยาเสพติด

(๒) ต้องการสวนสาธารณะเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ

(๓) ต้องการให้มีการพ่นยากำจัดยุงและจำกัดหนู

(๔) ต้องการให้มีการลดจำนวนสุนัขจรจัด โดยการกำจัดหรือทำหมันและมีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

(๕) ต้องการให้มีสวัสดิการคนเจ็บป่วย สงเคราะห์คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

(๖) ต้องการให้มีการส่งเสริมสุขภาพคนทุกวัยในชุมชนให้มีสุขภาพที่ดี โดยเฉพาะเด็กเล็กและผู้สูงวัย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๑) สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน

ประชาชนในท้องถิ่น ยังมีความตื่นตัวทางการเมืองการบริหารน้อย เนื่องจากเกิดความเบื่อหน่ายระบบการเมือง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมือง และไม่เข้าใจบทบาทการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตลอดจนไม่ให้ความร่วมมือ ร่วมคิดและร่วมแก้ปัญหา

(๒) ปัญหาเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

เนื่องจากเทศบาลมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ จึงทำให้ไม่สามารถที่จะจัดเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับความต้องการได้

(๓) ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

- ประชาชนไม่เคารพกฎจราจร ฝ่าฝืนคำสั่งของเจ้าพนักงาน
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด
- เนื่องจากตลาดอยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม แม่ค้าหาบเร่และแผงลอย วางสิ่งของไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย
- การติดตั้งป้ายโฆษณาต่างๆ ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย

๒) ความต้องการของประชาชน

(๑) ต้องการให้พนักงานและผู้บริหารออกเยี่ยมเยียนประชาชน เพื่อรับทราบปัญหาความต้องการ ตลอดจนดูแลทุกข์สุขของประชาชนให้มากขึ้น

(๒) ต้องการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของเทศบาล

(๓) ต้องการให้มีการปรับปรุงระบบเสียงตามสายให้สามารถได้รับข่าวสารอย่างทั่วถึง

(๔) ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย

ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถทำการคัดแยกขยะได้ จึงทำให้มีปริมาณขยะตกค้างและไม่สามารถกำจัดได้หมด

(๒) ปัญหาการระบายน้ำ

จากสภาพภูมิประเทศที่เป็นที่ลาดเอียง ทำให้ในฤดูฝนเกิดน้ำไหลบ่าอย่างรุนแรงประจำทุกปี ซึ่งปัญหาเกิดจากการอุดตันของท่อระบายน้ำ และคลองระบายน้ำตื้นเขินไม่สามารถระบายน้ำออกได้ทัน

๒) ความต้องการของประชาชน

(๑) ต้องการให้มีการปรับปรุงด้านการรักษาความสะอาดและปรับปรุงวิธีการจัดเก็บขยะมูลฝอย ต้องการถังขยะเพิ่มเติม เพื่อให้เพียงพอ

(๒) ต้องการให้ปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๓) ต้องการให้มีการก่อสร้างท่อระบายน้ำให้ครบทุกสาย

(๔) ต้องการให้มีการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยการขุดลอกคูคลองต่างๆ

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลคูเมือง ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากการจัดทำประชาคมชุมชนในเขตเทศบาล เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลคูเมืองมีศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาเป็นอย่างไร โดยการประเมินจากสภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลคูเมืองในอนาคต ทั้งนี้ผลจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

๑. ผลวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคูเมืองร่วมกับชุมชนในเขตเทศบาลทั้ง ๔ ชุมชน ได้ดำเนินการจัดทำประชาคมเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลคูเมือง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยได้แบ่งกลุ่มวิเคราะห์ปัญหา ๖ เรื่องด้วยกัน คือ

๑. ยาเสพติด
๒. สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. สาธารณสุข
๔. อาชีพเกษตรกรรม ที่ดินทำกิน การว่างงาน
๕. การศึกษาท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน องค์ความรู้ท้องถิ่น วัฒนธรรมและศาสนา
๖. สิทธิของผู้สูงอายุ เยาวชน สตรี คนด้อยโอกาส กลุ่มเครือข่ายและสื่อชุมชน

ที่ประชุมมีความเห็นร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้หลัก SWOT analysis และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยใช้วิธีการ Rating Soales มีเกณฑ์ที่จะใช้สำหรับการจัดลำดับความสำคัญ ปริมาณปัญหา ขนาดของกลุ่มคนที่ได้รับประโยชน์ ความร้ายแรงและความเร่งด่วน โดยเฉพาะปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาขยะมูลฝอย การระบายน้ำ เหตุรำคาญ ปัญหายาเสพติด ปัญหาสุขภาพ ปัญหาด้านเศรษฐกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ ปัญหาการศึกษาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ตามลำดับ โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ต้องการให้ “สังคมอยู่กันอย่างสงบสุขภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี”

๒. ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลคูเมือง

เทศบาลตำบลคูเมือง ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (S : Strensth)

- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถและนโยบายที่ดี
- ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และคุณภาพชีวิต
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนสมบูรณ์มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวกสะอาด
- มีโรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๑ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ

- ผู้นำชุมชนสมานสามัคคีไม่มีปัญหาในด้านการร่วมมือกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา
- มีเทศบาลที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการอื่นในพื้นที่
- มีเส้นทางการคมนาคมในเขตเทศบาลที่สะดวกทุกสาย
- มีพื้นที่สาธารณะที่สามารถดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและนันทนาการได้
- มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ร้านค้าชุมชน ที่เอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน
- เป็นแหล่งวัตถุดิบที่ใช้สำหรับผลิตปุ๋ยชีวภาพ
- มีแหล่งน้ำสาธารณะที่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

(๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- เป็นชุมชนดั้งเดิมมีบ้านเรือนของประชาชนปลูกสร้างอยู่อย่างหนาแน่น
- ขาดระบบการวางผังเมืองที่ได้มาตรฐาน
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเสพสารเสพติด
- ปัญหาหนี้สิน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประชาชนยังขาดความเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตน
- ชุมชนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ทั่วถึง
- ประชาชนยังมีค่านิยมที่ใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตการเกษตร
- การปศุสัตว์ของประชาชนขาดการจัดระบบการจัดการที่ดี

(๓) โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดบุรีรัมย์สามารถสนับสนุนงบประมาณให้เทศบาลตำบลคูเมืองที่มีแผนงาน โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่จังหวัดต่างๆ จำนวน ๑ สาย สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- เทศบาลสามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นได้เกินกว่าประมาณการปีละประมาณร้อยละ ๑๐
- เทศบาลมีความเหมาะสมในการลงทุนด้านการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- เทศบาลมีหนองน้ำใหญ่ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
- เทศบาลเหมาะสำหรับเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนสินค้าประเภทต่างๆ

(๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

- ประชาชนมีความแตกต่างในด้านฐานะทางเศรษฐกิจ
- ประชาชนมีพื้นฐานความรู้และพื้นฐานทางสังคมแตกต่างกัน
- ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการลงทุนในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

ก.พ.จ.บุรีรัมย์

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

การพัฒนาในระยะช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ๑๓ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือการ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดย สศช. ได้ถ่ายทอดวัตถุประสงค์หลักข้างต้นออกมาเป็นเป้าหมายหลัก ๕ ประการ คือ

๑.การปรับโครงสร้างสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม เพื่อยกระดับรายได้ประชาชาติต่อหัวเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาทต่อปี

๒.การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ให้ดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) อยู่ในระดับสูง

๓.มุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความแตกต่างของความเป็นอยู่ระหว่างกลุ่มประชากรต่ำกว่า ๕ เท่า

๔.เปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน โดยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ไม่น้อยกว่า ๒๐% เมื่อเทียบกับปริมาณปกติที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

๕.สร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงเพิ่มขึ้น ทั้งในเรื่อง โรคระบาด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความก้าวหน้าทางดิจิทัล และประสิทธิภาพภาครัฐ

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนาไว้จำนวน ๑๓ หมุดหมายเพื่อเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อน มีเป้าหมายและทิศทางที่ช่วยในการสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ ที่ครอบคลุม ๔ มิติการพัฒนา ได้แก่

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง มุ่งเน้น ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน โดยลดการท่องเที่ยวที่เน้นปริมาณ สร้างการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก โดยสร้างความพร้อมให้ผู้ประกอบการไทย ส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ และเตรียมโครงสร้างพื้นฐานรองรับการใช้งานยานยนต์ไฟฟ้า

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง มุ่งเน้นยกระดับบริการทางการแพทย์และสุขภาพ ด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยีขั้นสูง และอัตตลักษณ์ไทย

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุน และยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค โดยพัฒนาความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนกับต่างประเทศปรับปรุงระบบคมนาคมและ โลจิสติกส์ ให้เชื่อมโยงแบบไร้รอยต่อ

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน มุ่งเน้นผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภาคส่วน ต่อยอดอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ โดยสนับสนุนให้ SMEs เข้าถึงเทคโนโลยีและแหล่งเงินทุนที่เหมาะสม สร้างการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่าง SMEs กับรายใหญ่

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืนโดยการกระจาย ความเจริญไปสู่ระดับพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก

ก.ป.จ.บุรีรัมย์

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม โดยการสนับสนุนครัวเรือนยากจนให้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพ ตลอดจนสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมและครอบคลุมคนทุกกลุ่ม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ ให้ความสำคัญกับการนำขยะและของเสียมาหมุนเวียนใช้ประโยชน์ รวมถึงเพิ่มการใช้พลังงานสะอาดเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยมุ่งเน้นปรับการใช้ที่ดินให้เหมาะสม จัดทำระบบจัดการน้ำที่สอดรับกับภูมิประเทศและภูมิอากาศ พัฒนาการแจ้งเตือนภัยให้แม่นยำและทันเวลา

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยเพิ่มกำลังคนคุณภาพรองรับภาคการผลิตเป้าหมาย และพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของภาครัฐให้เป็นดิจิทัล และปรับโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์จังหวัดบุรีรัมย์(VISON)/เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

"ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเข้มแข็ง"

พันธกิจจังหวัดบุรีรัมย์ (Mission)

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และส่งเสริมกีฬาสู่มาตรฐานโลก

๒. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยได้มาตรฐาน

๓. ส่งเสริมการผลิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ส่งเสริมการผลิตและตลาดผลิตภัณฑ์จากไหมและผลิตภัณฑ์ชุมชน

๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนบุรีรัมย์ให้มีความมั่นคง ยั่งยืน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัดเป้าหมายการพัฒนา

๑. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

๒. อัตราการขยายตัวของ GPP จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕

๓. ครัวเรือนที่อยู่ใต้เกณฑ์ความยากจนได้รับการแก้ไขปัญหาให้ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๕๐

๔. ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

๕. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์</u>

วิสัยทัศน์

"บุรีรัมย์เมืองกีฬา ทรัพยากรท่องเที่ยวล้ำค่า
พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน สู่พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี
ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง"

พันธกิจ (Missiom)

๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีคุณธรรม มีความสุข และมีสุขภาวะที่ดี

๒.การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และส่งเสริมกีฬามาตรฐานโลก

๓.การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร

๔.การพัฒนาศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรไปสู่มาตรฐานเกษตรอินทรีย์และอาหารปลอดภัย

๕.การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

๖.การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

๗.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

๘.การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

๙.การส่งเสริมและพัฒนาการค้าการลงทุน และการค้าชายแดน

๑๐.การส่งเสริมการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์จากไหมและผลิตภัณฑ์ชุมชน

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลคูเมือง

"เทศบาลตำบลคูเมือง มีระบบบริการสาธารณะด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อม สภาพแวดล้อมที่สวยงามสะอาดร่มรื่น เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีความรู้คู่คุณธรรม มีพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง และได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ"

พันธกิจ (Mission)

๑. การสร้างระบบบริหารการจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

๓. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๔. การสร้างความเข้มแข็งด้านการพัฒนาอาชีพทุกด้านเพื่อให้เศรษฐกิจโดยรวมมีความมั่นคง

๕. การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้

๖. บริการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีและยั่งยืนโดยใช้แนวทางเกษตรอินทรีย์

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

๗. ปรับและส่งเสริมด้านสาธารณสุขมูลฐานของประชาชนให้อย่างทั่วถึง

๘. จัดระบบป้องกันด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาล

นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลคูเมือง

นโยบายในการพัฒนาเทศบาล

นโยบายเร่งด่วน

๑. สร้างมาตรฐานควบคุมและป้องกันเชื้อไวรัสโควิด๑๙ ให้กับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคูเมือง ให้ได้ฉีดวัคซีนร้อยละ ๗๐ ของประชาชน

๒. ปรับปรุงตลาดสดให้ได้มาตรฐาน เป็นตลาดสดน่าซื้อ พัฒนาสถานที่จำหน่ายอาหารให้ได้มาตรฐาน (Clean Food Good Test)

๓. ปรับปรุงระบบระบายน้ำ ล้างทำความสะอาดท่อระบายน้ำอันเนื่องมาจากท่อระบายน้ำอุดตันเพื่อป้องกันน้ำท่วมขังในเทศบาล

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาเมือง ปรับปรุงพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีความครอบคลุมสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มุ่งเน้นการพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ มีความปลอดภัย มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างครบถ้วนเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การคมนาคมสะดวก ปลอดภัย โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน เพื่อให้สามารถรองรับความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่นในอนาคต โดยดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงถนนในเขตเทศบาลให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน

๑.๒ พัฒนาปรับปรุงตลาดสดเทศบาลให้เป็นตลาดดีมีคุณภาพ ตลาดน่าซื้อ ถูกสุขอนามัย และส่งเสริมการจัดระเบียบการจำหน่ายสินค้า การสุขาภิบาลทั้งตลาดเทศบาลและตลาดเอกชน ปรับภูมิทัศน์ให้สวยงามน่ามอง

๑.๓ สร้าง ขยาย ปรับปรุง ซ่อมแซมร่องระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ไม่ให้น้ำท่วมขังในพื้นที่ที่ประชาชนอยู่อาศัย

๑.๔ พัฒนาเส้นทางคมนาคม ถนนสายหลัก ถนนสายรองให้มีสภาพที่ดี มีมาตรฐาน ครอบคลุมทั่วถึง มีความปลอดภัยแก่ประชาชนในการสัญจร เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและความเจริญเติบโตของชุมชน

๑.๕ ขยายเขตไฟฟ้า ประปาสาธารณะให้ทั่วถึงทุกแห่งในหมู่บ้านและชุมชนในเขตเทศบาล ตลอดจนซ่อมบำรุงรักษาให้ใช้งานได้ตลอดปี เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๖ จัดสรรงบประมาณกำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำสาธารณะในเขตเทศบาล

๑.๗ พัฒนาและจัดทำผังเมืองรวมเทศบาลตำบลคูเมือง เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน และการพัฒนาในอนาคต

๒. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

การจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในเขตเทศบาล ที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการศึกษา การทะนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นมีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

๑. สนับสนุนการพัฒนาและการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลให้สามารถพัฒนาเด็ก ให้มีศักยภาพสูงสุดตามวัย โดยเชื่อมโยงความร่วมมือของ สถาบันครอบครัว ชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาการเตรียมความพร้อมของเด็กก่อนวัยเรียนให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสุข ความสำเร็จ ในการเรียนรู้

๒. ส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มศักยภาพบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กในเขตเทศบาล ให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริม พัฒนาการทั้ง ๔ ด้าน ของเด็กปฐมวัยที่สอดคล้องกับการใช้สมองเป็นฐาน (Brain- based Learning) อย่างมีคุณภาพ

๓. สนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนทุกระดับในพื้นที่เขตเทศบาล ทั้งด้านวิชาการ ด้านสุขภาพ การกีฬาและดนตรี

๔. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนภายในเขตเทศบาล ให้มีความสามัคคี โดยมีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เป็นประจำทุกปี

๕. ส่งเสริม สนับสนุนกีฬานันทนาการและกิจกรรมเด็กและเยาวชน จัดให้มีการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้านระดับตำบล และระดับอำเภอ พร้อมสร้างเสริมคุณธรรม และจิตสาธารณะให้เป็นพื้นฐานแก่เด็กและเยาวชน

๖. ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของ ชุมชนโดยเฉพาะประเพณีที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นเอกลักษณ์ให้สืบสาน ต่อไป

๗. ส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางร่วมกับชุมชนสร้างสังคมสุขภาวะที่ดีเชิงพุทธภายใต้หลักธรรมของพระพุทธเจ้าให้แก่ชุมชน รวมทั้งการจัดกิจกรรมตามวิถีไทย วิถีพุทธของชุมชนในวันสำคัญทางศาสนา และพัฒนาจิตใจของประชาชน เพื่อสร้างสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดี กินดี สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ ด้วยการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เพิ่มศักยภาพของเศรษฐกิจฐานรากให้สามารถสร้างรายได้กระจายรายได้สู่ชุมชน สนับสนุนสินค้าชุมชนและยกระดับวิสาหกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สร้างพลังสังคม พลังชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก มีการผลิตพื้นฐาน การแปรรูป การบริการ การผลิตอาหาร การตลาด พัฒนาเป็นธุรกิจของชุมชน มีกองทุนที่เข้มแข็ง โดยให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเอง ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาและร่วมเป็นเจ้าของทางเศรษฐกิจของชุมชน โดยจะดำเนินการ ดังนี้

๑. สนับสนุนการสร้างโอกาสและช่องทางในการเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนโดยการให้ความรู้และฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพและทักษะความชำนาญในการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากและแก้ปัญหาความยากจน ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส เปิดพื้นที่ให้ประชาชน ได้มีช่องทางการค้าขาย โดยจัดให้มีศูนย์จำหน่ายสินค้าจากครัวเรือนและผลิตภัณฑ์ชุมชนจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อรองรับความต้องการของตลาดและจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพการเกษตรแบบผสมผสานตามแนวทฤษฎีใหม่และเกษตรอินทรีย์

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้เกษตรกร ปลูกสมุนไพรทางการแพทย์เพื่อสร้างรายได้ โดยต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ การประกอบอาชีพของประชาชนตามแนวนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๕. พัฒนาศักยภาพเกษตรกรให้เข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔. นโยบายด้านพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เทศบาลคูเมือง มุ่งมั่นที่จะพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในแบบขององค์รวมและเสริมสร้างศักยภาพของคนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี พัฒนาสภาพแวดล้อมทางสังคมให้มั่นคง ตลอดจนส่งเสริมวัฒนธรรมวิถีไทยที่ดีงามให้มีบทบาท สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคนและเป็นพลังในการพัฒนาชุมชนโดยจะดำเนินการ

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยเน้นการดูแลสุขภาพและการป้องกันโรค เป็นหลักส่งเสริมให้ประชาชนออกำลังกายอย่างสม่ำเสมอด้วยการพัฒนาสถานที่ออกกำลังกาย ลานกิจกรรมสวนธารณะ เพิ่มพื้นที่สีเขียวเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ ให้เพียงพอต่อความต้องการ

๒. พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการในชุมชนให้มีบทบาททางสังคมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองโดยกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสม

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเพิ่มบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานในชุมชน (อสม.) ใน ด้านการสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจตรวจสอบ ดูแลสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนการควบคุมป้องกัน และเฝ้าระวังโรคติดต่อต่าง ๆ ไม่ให้ระบาดในเขตชุมชน เช่น ไวรัสโควิด-๑๙ ไข้เลือดออก เป็นต้น

๔. สนับสนุนการจัดสวัสดิการพัฒนาคุณภาพชีวิต ช่วยเหลือประชาชนผู้พิการ ผู้มีรายได้น้อย ได้บรรเทาความเดือดร้อนในเบื้องต้นเพื่อช่วยเหลือการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานให้ดีขึ้น

๕. สนับสนุนการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีการรวมกลุ่มในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ อันจะช่วยให้เกิดผลดีต่อผู้สูงอายุ ครอบครัว และสังคม และมีโอกาสพบปะ พูดคุยระหว่างผู้สูงอายุในชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม

๖. สนับสนุนให้มีการปรับปรุงพื้นที่อ่างเก็บน้ำคูขาดให้เป็นสวนสาธารณะและลานกีฬาเพื่อ เป็นการพักผ่อนหย่อนใจ และออกกำลังกายของชุมชน

๗. สนับสนุนงบประมาณให้แก่ชุมชนในเขตเทศบาล เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพ ในรูปแบบคณะกรรมการชุมชน

๘. ส่งเสริม สนับสนุน ให้วัดและชุมชนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนและเสริมสร้างวัฒนธรรมวิถีไทยที่ดีงาม เพื่อให้พระสงฆ์ ชาวบ้านและส่วนราชการได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้และแก้ปัญหาของชุมชนร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการทำมาหากินและปัญหาในชีวิตอื่น ๆ ในลักษณะของสามประสาน หรือ บ-ว-ร บ้าน วัด และ ราชการ

๙. สนับสนุนทุนเพื่อให้เกิดกิจกรรมและโครงการในแต่ละชุมชน ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องในการให้การดูแลบุคคลกลุ่มนี้ อีกทั้งส่งเสริมการดูแลสุขภาวะ และสร้างเครือข่ายผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ ให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น

๑๐. สนับสนุนให้กลุ่มสตรีมีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. นโยบายด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งและหลักประกันความปลอดภัยของชุมชน

การเสริมสร้างความเข้มแข็งและหลักประกันความปลอดภัยของชุมชน เป็นเรื่องสำคัญต่อการดูแลรักษาชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน เน้นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาล เสริมสร้างสังคมให้มีความสมานฉันท์ ร่วมกันสร้างความรัก ความสามัคคี ให้ชุมชนมีการรวมตัวอย่าง เข้มแข็ง มาร่วมคิด รวมเรียนรู้ สู่การปฏิบัติในรูปแบบที่หลากหลายตามภูมิสังคมที่เหมาะสมสอดรับกับการดำเนินชีวิตบนฐานทรัพยากร ภูมิปัญญา และวิถีวัฒนธรรมชุมชน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างเมืองปลอดภัยให้มีเจ้าหน้าที่เวรยาม พร้อมทั้งจัดระบบบริการรับแจ้งเหตุภายในเขตเทศบาลอย่างทั่วถึงตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพื่อดูแลความปลอดภัยให้กับประชาชนในเขตเทศบาล

๒. ส่งเสริมให้มีระบบเสียงตามสายเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล และส่วนราชการต่างๆให้ประชาชนทุกคนได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็วอย่างทั่วถึงกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ บ้านเมือง

๓. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสร้างหลักประกันสุขภาพ และสวัสดิการเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง

๔. ส่งเสริมการบริหารงานของคณะกรรมการชุมชน กลุ่มแม่บ้าน กองทุนอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์ โดยเน้นหลักเศรษฐกิจพอเพียง ที่มีการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย พึ่งตนเอง

๕. สร้างสภาพแวดล้อมและการมีส่วนร่วมป้องกันยาเสพติดให้กับชุมชน และพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนให้เข้มแข็งเอาชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืน ตลอดจนส่งเสริมให้มีคณะกรรมการ เฝ้าระวังปัญหาเด็กและเยาวชนในชุมชนของตนเอง

๖. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านตำรวจหมู่บ้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนชุมชนด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยงานส่วนรวมหรือกิจกรรมต่าง ๆ

๖. นโยบายด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณะภัยและการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เป็นภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบของเทศบาลที่จะต้องบริหารจัดการ ให้เป็นเมืองที่มีความ น่าอยู่อาศัย มีบรรยากาศที่ดี ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี ปลอดภัย หรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเกิดผลในทางปฏิบัติ มีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑. พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ให้เทศบาลตำบลคูเมืองเป็น “เมืองน่าอยู่” อย่างแท้จริง ด้วยการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตเมืองให้มากขึ้นด้วยการปลูกต้นไม้จำนวนมาก เพื่อให้สภาพแวดล้อมร่มรื่นสวยงาม และปลูกต้นไม้ทดแทนต้นไม้เดิมที่อายุมากหรือเสียหายไป รวมถึงปรับปรุงทางเท้าและเกาะกลางถนนให้เป็นสวนสวยใกล้บ้าน

๒. เพิ่มศักยภาพของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีส่วนร่วมในการป้องกันช่วยเหลือ ป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเขตเทศบาลตำบลคูเมืองและพื้นที่ใกล้เคียงได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยเทศบาลเป็นผู้สนับสนุนค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบกำหนด

๓. จัดระบบการรักษาความสะอาดของถนนทุกสายในเขตเทศบาลรวมถึงความสะอาดในลำคลองต่าง ๆ

ก.ก.จ.บุรีรัมย์

๔. พัฒนาสภาพความเป็นอยู่และสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาลให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่ โดยการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ ปลูกต้นไม้ ไม้ดอกไม้ประดับ การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

๕. พัฒนาเทศบาลให้เป็นเมืองสะอาด ดูแลการรักษาความสะอาดในเขตเทศบาลให้สะอาดถูกสุขลักษณะ โดยพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บแก้ไขปัญหาขยะในเขตเมือง ด้วยแนวทางการลดการเกิดขยะ ส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่เพื่อรักษาสภาพแวดล้อม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการรักษาความสะอาดของบ้านเมือง และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๗. จัดหาสถานที่เพื่อสร้างสวนสาธารณะให้เป็นสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายของประชาชนในชุมชน

๘. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการนำขยะของเสียที่เป็นปัญหาของชุมชนมาแปลงเป็นพลังงานชีวมวลก๊าซชีวภาพ และพลังงานในรูปแบบอื่น ๆ

๗. นโยบายด้านการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลคูเมือง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือว่าเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมพัฒนา “บ้านเมืองให้น่าอยู่” ภายใต้บริบทความสมดุลของระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและประชาชน โดยจะต้องดูแลและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนให้ได้รับ บริการสาธารณะ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของประชาชน เพื่อการจัดการบริหารจัดการเทศบาลตำบลคูเมือง ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพ จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. พัฒนาเทศบาลตำบลคูเมือง ให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง ภายใต้การบริหารจัดการโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมทุกระดับ นำความคิดเห็นและปัญหาของประชาชนใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายภายใต้แนวทาง “ร่วมแรงร่วมใจ สร้างบ้านเมืองของเราให้น่าอยู่” ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มุ่งเน้นเพิ่มประสิทธิภาพสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก รวมทั้งตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เชื่อมั่นพลังภูมิปัญญาและศักยภาพของชุมชนให้ ความสำคัญและเปิดรับการ มีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง

๒. เน้นการจัดระบบวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement) จากหน่วยงาน ภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินผลการทำงาน เป็นข้อมูล ปรับปรุงการบริหารงานและ รายงานผลงานต่อประชาชน โดยจะยึดหลักปฏิบัติตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ส่งเสริมการกระจาย อำนาจไปสู่ชุมชนอย่างแท้จริง โดยจัดสรรงบประมาณสำหรับอุดหนุนกิจการ ที่ เป็นสาธารณะประโยชน์แก่ ชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้บริหารจัดการ สร้างสรรค์โครงการพัฒนาตามความต้องการและความพร้อมตาม ศักยภาพของแต่ละชุมชน

๓. พัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการปลูกฝังความมีวินัย ใส่ใจบริการ และการมีจิตสาธารณะแก่บุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล สามารถประเมินผลทั้งในแง่ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้น

๔. เพิ่มประสิทธิภาพงานให้บริการประชาชนโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ โดยเพิ่มจุดติดตั้งระบบเสียงตามสายที่เข้าถึงประชาชนได้ในระดับชุมชน เพื่อสื่อสารกับประชาชนให้ครอบคลุม เพื่อสร้างสังคมให้เป็นสังคมที่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและติดต่อเทศบาลได้อย่างรวดเร็ว

๕. ส่งเสริมความสามัคคีและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมคิดร่วมวางแผน โดยการจัดทำแผนชุมชนแต่ละหมู่บ้านเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล

๖. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเชิงรุกตามสมรรถนะ ค่านิยมร่วม วัฒนธรรมองค์กร และ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยใส่ใจบริการและการมีจิตสาธารณะกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกในการร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เป็นที่ยอมรับในความทุ่มเท เสียสละของบุคลากรและรู้รักสามัคคี

๗. พัฒนาโครงสร้างงานและวิธีทำงานระหว่างผู้บริหารเทศบาล เจ้าหน้าที่ในทุกระดับเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายระเบียบกฎหมายและการกระจายอำนาจโดยใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีมาสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๘. พัฒนาบริหารจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อมุ่งให้เทศบาลคูเมืองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

<u>ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล</u>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๕.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

- **หน้าที่ที่ต้องทำ** ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการดับเพลิง

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

- **หน้าที่ที่อาจทำ** ตามมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๙) เทศพาณิชย์

๕.๒ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ

(๓) การให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาสถานที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังกล่าวข้างต้น สามารถแบ่งภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

๑. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

๕) การสาธารณูปการ

๖) การควบคุมอาคาร

๒. **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ

๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

๔) การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมการพัฒนาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ (คนชรา) และผู้พิการ (ผู้ด้อยโอกาส)

๕) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ หรือการจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

๗) การจัดการศึกษา

๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๙) การส่งเสริมกีฬา

๑๐) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๓. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

๕) การผังเมือง

๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๔. **ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๒) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓) เทศพาณิชย์

๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๓) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๔) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคูเมือง พิจารณาเห็นว่า ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ได้แบ่งออกเป็น ๗ ด้านนั้น สามารถแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่และสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมครบถ้วนทุกสาขาการพัฒนาและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ แผนพัฒนาเทศบาล และนโยบายของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลคูเมือง ดังนี้

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลคูเมือง วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน สะพาน และทางระบายน้ำ
- การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและการขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
- การขยายเขตระบบจำหน่ายน้ำประปา

๒. การพัฒนาและส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต

- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- การจัดการศึกษา
- การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมการพัฒนาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก เยาชน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- การส่งเสริมกีฬา
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓. การพัฒนาและการส่งเสริมด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ

๔. การพัฒนาและการส่งเสริมด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๕. การพัฒนาและการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. การพัฒนาและการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- การจำทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- การจัดให้มีเครื่องมือใช้ในการดับเพลิง
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ <u>ภารกิจรอง</u>

๑. การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การควบคุมอาคาร

๒. การพัฒนาและส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต

- การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ หรือการจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๓. การพัฒนาและการส่งเสริมด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- การผังเมือง
- การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๔. การพัฒนาและการส่งเสริมด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
- เทศพาณิชย์
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. การพัฒนาและการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๖. การพัฒนาและการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- การจัดให้มีกิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลคูเมือง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้วยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริงๆ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคูเมือง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๘-๕๗ วัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคูเมือง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยเหลือให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ทำให้การดำเนินการต่างๆเป็นไปได้ยาก ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลคูเมือง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน และหน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงาน พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา เพื่อให้การแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคูเมือง จึงต้องมีการเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในเทศบาลตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงกัน เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของเทศบาลสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ที่	อปท.	การกำหนดส่วนราชการ	หน่วยตรวจสอบภายใน	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	กรอบอัตรากำลัง			หมายเหตุ
					พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
๑	ทต.หินเหล็กไฟ	๗	๑	๕๘,๒๗๖,๗๐๐	๓๓	๑	๓๙	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลคูเมือง จึงมีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหา ภารกิจ หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ให้คงเดิมไว้ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาและหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ **๒. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานบำเหน็จบำนาญ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ **๓. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานบำเหน็จบำนาญ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานควบคุมอาคาร	- งานควบคุมอาคาร	
- งานวิศวกรรมโยธา	- งานวิศวกรรมโยธา	
- งานผังเมือง	- งานผังเมือง	
๓.๒ ฝ่ายการโยธา	๓.๒ ฝ่ายการโยธา	
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
- งานสวนสาธารณะ	- งานสวนสาธารณะ	
- งานสำรวจออกแบบ	- งานสำรวจออกแบบ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานบริหารงานสาธารณสุข	- งานบริหารงานสาธารณสุข	
- งานส่งเสริมสาธารณสุข	- งานส่งเสริมสาธารณสุข	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
- งานป้องกันและควบคุมโรค	- งานป้องกันและควบคุมโรค	
๕. กองการศึกษา	**๕. กองการศึกษา**	
๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานบริหารการศึกษา	- งานบริหารการศึกษา	
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	
๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
หน่วยตรวจสอบภายใน	**หน่วยตรวจสอบภายใน**	
- งานตรวจสอบภายใน	- งาน ตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลคูเมือง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคูเมืองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคูเมือง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ.
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
-ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔๔**	**๔๔**	**๔๔**	**๔๔**				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เทศบาลตำบลคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	(๔๓,๓๐๐)
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
	ฝ่ายอำนวยการ																		
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๔	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๔๗๒,๓๒๐	๙๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๘๖,๘๐๐	๖๐๒,๕๒๐	๖๑๘,๙๖๐	(๓๙,๓๖๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๒๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๕๔,๘๔๐	(๒๖,๙๒๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๐๐)
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๓๙,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๕,๖๐๐)
	ฝ่ายปกครอง																		
๑๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๑๔	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๒๙๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๔,๕๒๐	-	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๗,๕๒๐	-	(๒๔,๔๕๐)
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-	๑	๑	๒๔๘,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๖๕๐)
			๑๕	๑๔	๕,๘๓๘,๑๘๐	๓๔๒,๐๐๐	๑๕	๑๕	๑๕	๐	๐	๐	๑๙๖๘๐๐	๑๙๘๙๖๐	๑๘๖๖๐๐	๖๓๗๖๙๘๐	๖๕๗๕๙๔๐	๖๔๔๕๐๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)																			
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																		
๑๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๓๒,๖๘๐	๕๔๙,๓๖๐	๕๖๖,๘๘๐	(๔๑,๕๕๐)
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๔๒๐)
	ฝ่ายพัฒนารายได้																		
๒๐	หัวหน้าฝ่ายฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕)																			
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๘๔,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๑๖๐	๒๖,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๖๔๔,๐๔๐	๖๗๐,๔๔๐	๖๙๑,๐๘๐	(๔๘,๗๔๐)
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง																		
๒๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๔	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	(๑๗,๘๘๐)
	ฝ่ายการโยธา																		
๒๕	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๖	นายช่างโยธา	อส	๑	-	๔๓๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๙๔๐	๑๔,๙๔๐	๑๔,๙๔๐	๔๔๗,๕๔๐	๔๖๒,๔๘๐	๔๗๗,๔๒๐	ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นบห.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
			๑๑	๔	๔๑๘๑๕๘๐	๑๙๘๐๐๐	๑๑	๑๑	๑๑	๐	๐	๐	๑๔๒๘๐๐	๑๕๑๙๒๐	๑๔๕๙๒๐	๔๕๒๒๓๘๐	๔๖๗๔๓๐๐	๔๘๒๐๒๒๐	

ก.พ.จ.บุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																		
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข																		
๓๐	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๘๕๐)
กองการศึกษา (๐๘)																			
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
	ฝ่ายบริหารการศึกษา																		
๓๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๓๖	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	(๑๘,๗๙๐)
			๑๐	๔	๓๓๖,๓๐๐๐	๑๑๔,๐๐๐	๑๐	๑๐	๑๐	๐	๐	๐	๑๑๔,๒๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๑๘,๐๘๐	๓๕๙,๑๒๔๐	๓๗๑,๒๒๐๐	๓๘๓,๐๒๘๐	

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคูเมือง</u>																		
๓๘	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(ครูผู้ช่วย)	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	ครู	คศ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>																		
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๔๔	๒๖	๑๓,๘๔๖,๐๘๐	๖๕๔,๐๐๐	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	๔๖๕,๘๔๐	๔๘๓,๘๔๐	๔๖๒,๖๐๐	๑๔,๙๖๕,๙๒๐	๑๕,๔๔๙,๗๖๐	๑๕,๕๙๔,๘๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น รอยละ ๑๕%															๒,๒๔๔,๘๘๘	๒,๓๑๗,๔๖๔	๒,๓๓๙,๒๒๖	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๗,๒๑๐,๘๐๘	๑๗,๗๖๗,๒๒๔	๑๗,๙๓๔,๐๖๖	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๘๙	๓๒.๓๓	๓๑.๐๘	

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๙,๘๔๒,๑๓๐ บาท (รวมถึงงบประมาณรายจ่ายเพิ่ม งบประมาณเฉพาะการ)

ฐานคำนวณ ปี ๒๕๖๗ = ๔๙,๘๔๒,๑๓๐ x๕% = ๒,๔๙๒,๑๐๖ = ๔๙,๔๘๒,๑๓๐ + ๒,๔๙๒,๑๐๖ = ๕๒,๓๓๔,๒๓๖ บาท

ฐานคำนวณ ปี ๒๕๖๘ = ๕๒,๓๓๔,๒๓๖ x๕% = ๒,๖๑๖,๗๑๑ = ๕๒,๓๓๔,๒๓๖ + ๒,๖๑๖,๗๑๑ = ๕๔,๙๕๐,๙๔๗ บาท

ฐานคำนวณ ปี ๒๕๖๙ = ๕๔,๙๕๐,๙๔๗ x๕% = ๒,๗๔๗,๕๔๗ = ๕๔,๙๕๐,๙๔๗ + ๒,๗๔๗,๕๔๗ = ๕๗,๖๙๘,๔๙๔ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

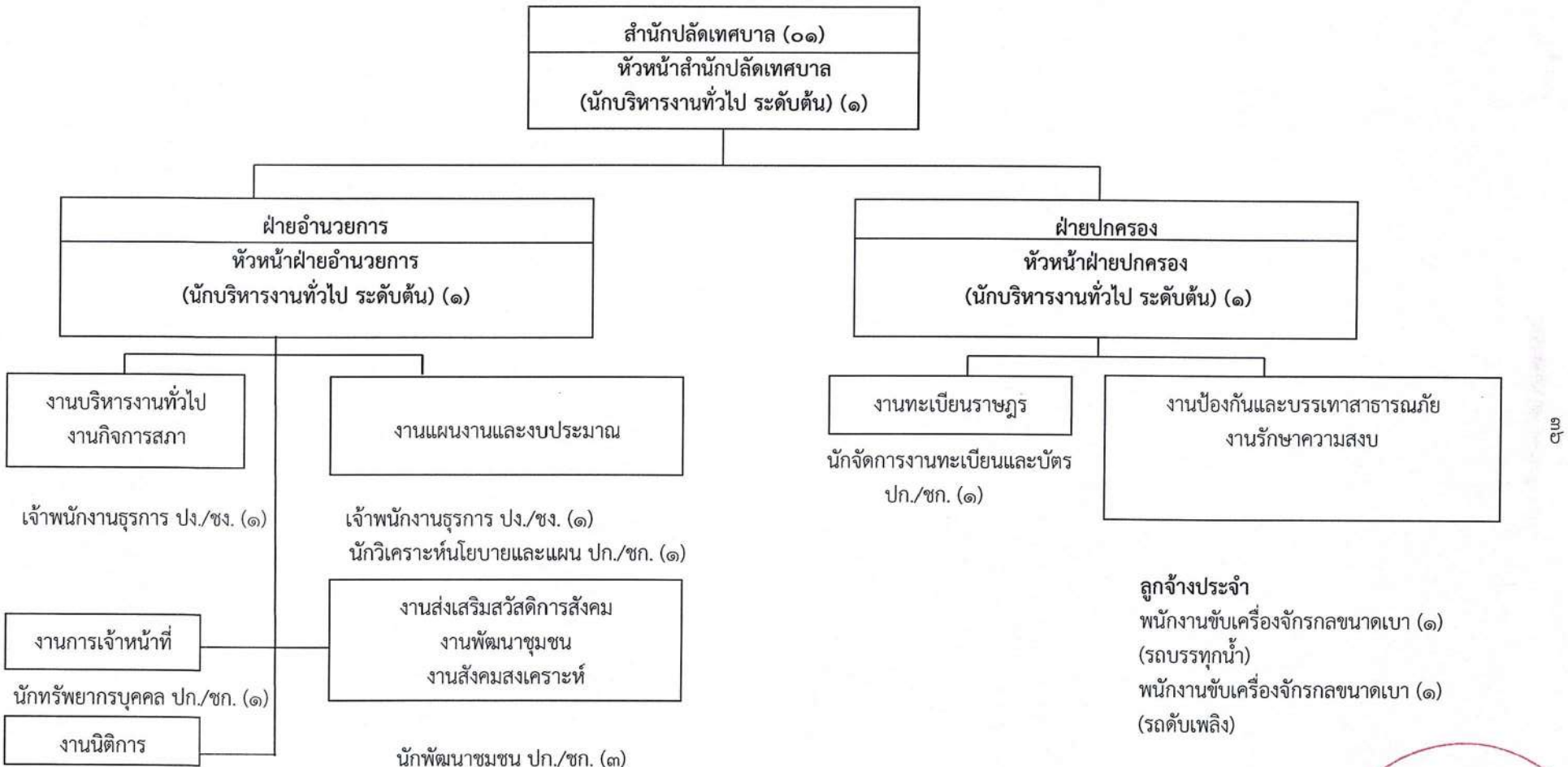
โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลคูเมือง ประเภทสามัญ

ปลัดเทศบาล (๐๐)
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)(๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก(๑)

สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	กองคลัง(๐๔)	กองช่าง (๐๕)	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	กองการศึกษา (๐๘)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	**ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**	**ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**	**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)**	**ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)**
ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารงานทั่วไป -งานกิจการสภา -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนิติการ -งานแผนงานและงบประมาณ -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ **ฝ่ายปกครอง** -งานทะเบียนราษฎร -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานรักษาความสงบ	**ฝ่ายบริหารงานคลัง** -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเงินและบัญชี -งานบำเหน็จบำนาญ -งานพัสดุและทรัพย์สิน **ฝ่ายพัฒนารายได้** -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	**ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** -งานบริหารงานทั่วไป -งานควบคุมอาคาร -งานวิศวกรรมโยธา -งานผังเมือง **ฝ่ายการโยธา** -งานสาธารณูปโภค -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานสวนสาธารณะ -งานสำรวจและออกแบบ	**ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** -งานบริหารงานทั่วไป -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ **ฝ่ายบริการสาธารณสุข** -งานรักษาความสะอาด -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานป้องกันและควบคุมโรค	**ฝ่ายบริหารการศึกษา** -งานบริหารงานทั่วไป -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา **ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

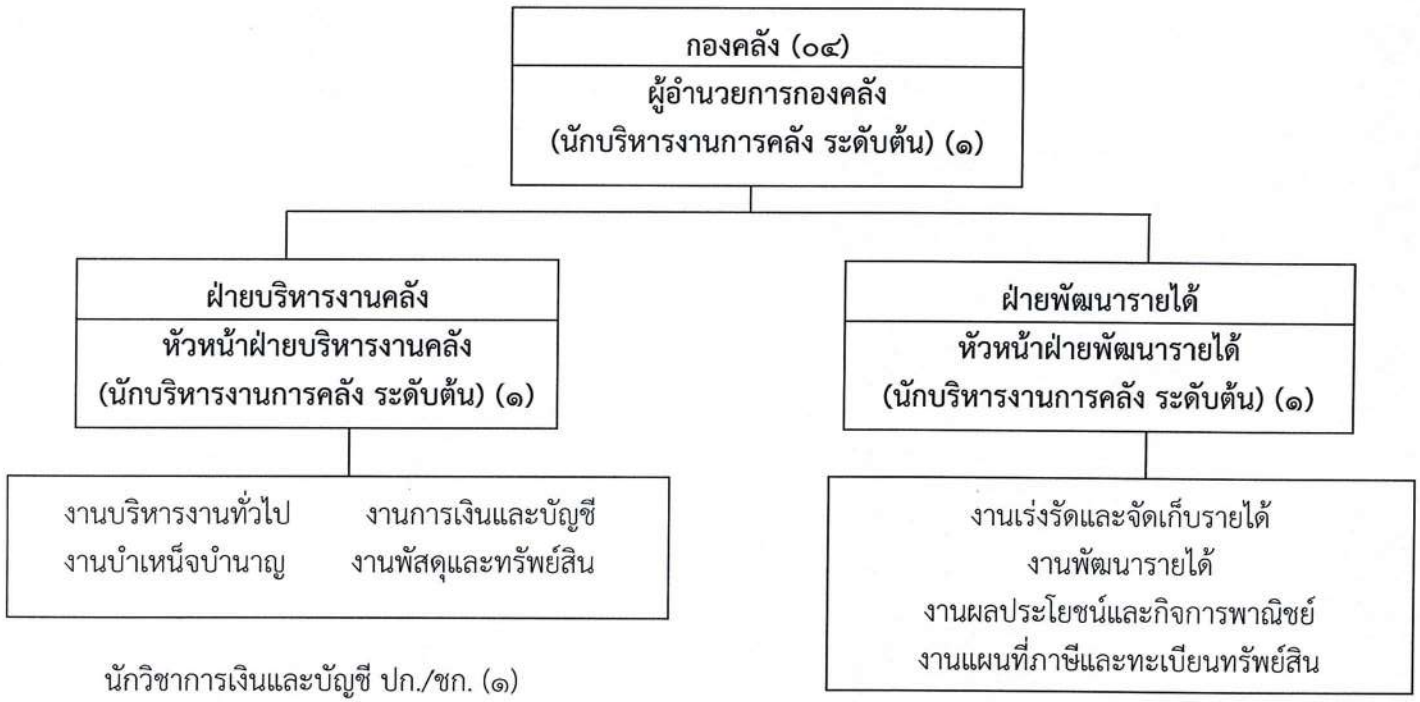
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๓	-	-	๗	-	๒	๒	-	-	๑๔
มีคนครอง	-	-	๓	-	-	๗	-	๑	๒	-	-	๑๓
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑

อ.บ.จ.บุรีรัมย์

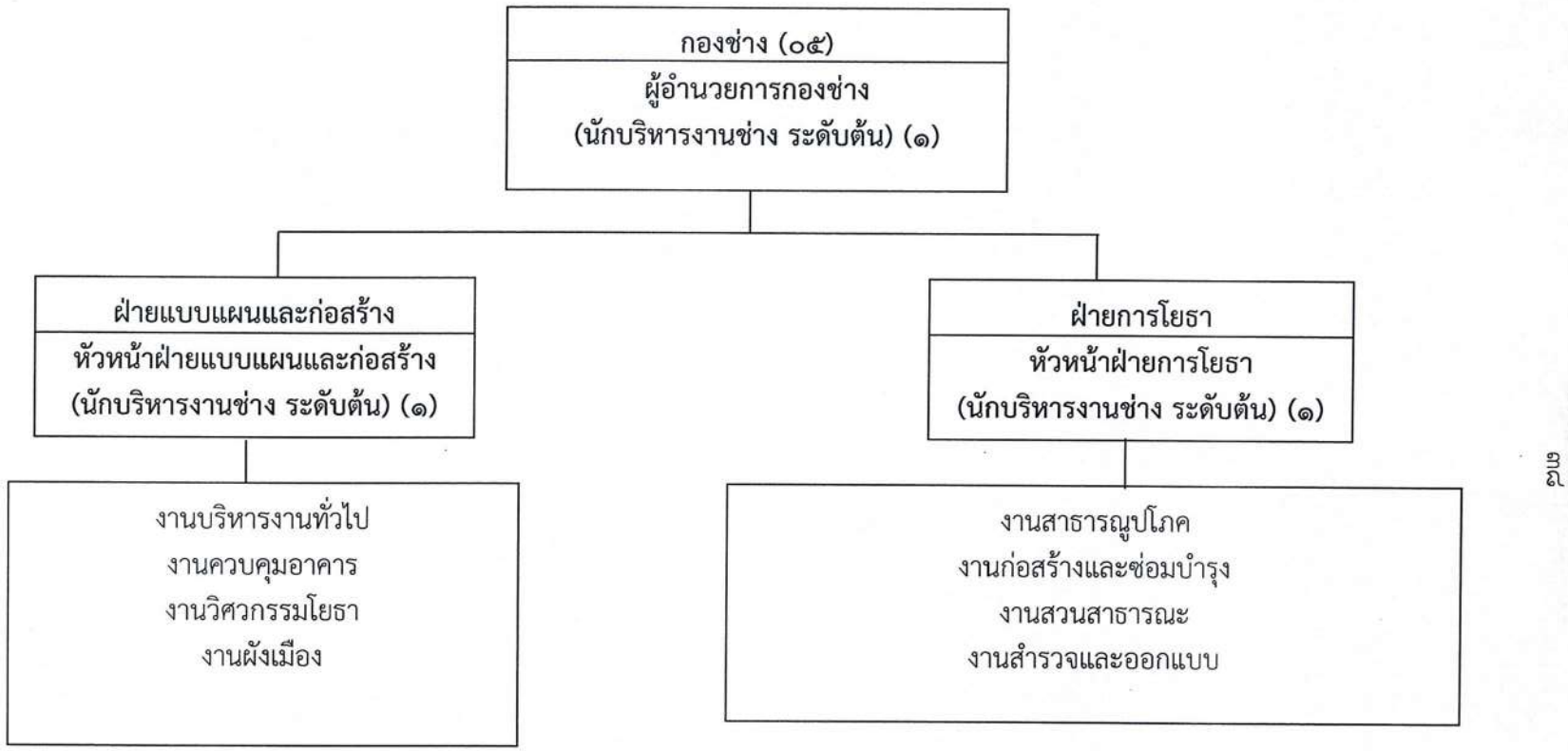
โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๓	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๕
มีคนครอง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒
อัตราว่าง	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

โครงสร้างกองช่าง



นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.(๑)

นายช่างโยธา อส. (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๓	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๕
มีคนครอง	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒
อัตราว่าง	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป
งานบริหารงานสาธารณสุข
งานส่งเสริมสาธารณสุข
งานส่งเสริมสุขภาพ

เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

ฝ่ายบริการสาธารณสุข

หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

งานรักษาความสะอาด
งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

งานป้องกันและควบคุมโรค

ลูกจ้างประจำ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
(รถบรรทุกขยะ)

พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๓	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	๖
มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒
อัตราว่าง	-	-	๓	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔

ก.อ.จ.บุรีรัมย์

โครงสร้างกองการศึกษา

กองการศึกษา (๐๘)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายบริหารการศึกษา
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป งานบริหารการศึกษา
งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)

<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคูเมือง</u>
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
ครู (๕)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๓	๖	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑๒
มีคนครอง	-	-	๑	๔	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๖
อัตราว่าง	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดเทศบาล (๐๐)
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑
มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งใหม่และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลคูเมือง ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายอนุรักษ์ นิตย์กระโทก	ศศ.ม.รัฐประศาสนศาสตร์	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๖๘๗,๖๐๐
	๑.สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)													
๒	นางนงนาถ แสงสระคู	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
	ฝ่ายอำนวยการ	แขนงวิชาการบัญชี												
๓	นายมาณพ โตหนึ่ง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๗,๒๔๐
๔	จ่าเอกคงเดช สวัสดินที	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๔๗๒,๓๒๐ (๓๙,๓๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐ x ๑๒)	๕๖๘,๓๒๐
๕	นางณัฐชยา โตหนึ่ง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก	๓๒๓,๐๔๐ (๒๖,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๓,๐๔๐
๖	นายอนุรักษ์ ฉัตรอังกูร	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๗	นางมนัสนันท์ นมัสศิลา	ป.บัณฑิต(การจัดการและประเมินโครงการ)	๒๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๘	นายอนุสรณ์ ผาสุข	วท.บ.(วิทยาศาสตร์มลพิษและสิ่งแวดล้อม)	๒๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๙	นางเกษรา รัตนเกษม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๙๐,๘๐๐
๑๐	ว่าง	-	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๑	นางสาวจินส์ญาพรรณ์ โตหนึ่ง	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ฝ่ายปกครอง													
๑๒	นางสาวชวนพิศ จิตรซื่อ	ศศ.บ. รัฐศาสตร์	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๐,๖๔๐
๑๓	นายวีระวัฒน์ คำวงศ์	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์การปกครอง)	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ชก.	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
	ลูกจ้างประจำ													
๑๔	นายกรุณดิก ปันรัมย์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	-	๒๙๓,๔๐๐ (๒๔,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๓,๔๐๐
๑๕	นายธนภัทร ที่รักษ์	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถดับเพลิง)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถดับเพลิง)	-	-	๒๔๘,๑๖๐ (๒๐,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๘,๑๖๐
	๒.กองคลัง (๐๔)													
๑๖	ว่าง	-	๒๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารงานคลัง													
๑๗	นางน้องนุช จันทา	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไปแขนงการบัญชี)	๒๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๑๖,๖๐๐
๑๘	นางสาววรรณิภา ขันติยา	บธ.บ. การเงินและการธนาคาร	๒๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก	๒๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
	ฝ่ายพัฒนารายได้													
๑๙	ว่าง	-	๒๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๐	ว่าง	-	๒๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	๓.กองช่าง (๐๕)													
๒๑	นายสมปอง คำบุดดา	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๕๘๔,๘๘๐ (๔๘๗๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๒๖,๘๘๐
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง													
๒๒	ว่าง	-	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๓	นายฉัตรชัย สังฆพันธ์	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปง.	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปง.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
	ฝ่ายการโยธา													
๒๔	ว่าง	-	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๕	ว่าง	-	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๔๓๒,๖๐๐ (๓๖,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)													
๒๖	ว่าง	-	๒๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข													
๒๗	ว่าง	-	๒๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๘	นางสาววิจิตรา บุรมาตย์	ปวส.บริหารธุรกิจ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๒๗-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๗-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข													
๒๙	ว่าง	-	๒๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๐	ว่าง	-	๒๗-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๗-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ													
๓๑	นายณัฐพล ตอรบรัมย์	ปวช.ช่างยนต์	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	๒๙๘,๒๐๐ (๒๔๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๘,๒๐๐
	กองการศึกษา (๐๘)													
๓๒	นางสุภาพร ดงสิงห์	ค.บ.การประถมศึกษา	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
	ฝ่ายบริหารการศึกษา													
๓๓	ว่าง	-	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๔	ว่าง	-	๒๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก	๒๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๓๕	ว่าง	-	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๖	นายกฤษณภัทร โกตถา	ปวส. เคมีอุตสาหกรรม	๒๗-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๗-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐

ก.พ.จ.บุรีรัมย์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานครูเทศบาล(งบอุดหนุนฯ)													
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคูเมือง													
๓๗	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๓๘	นางมะลิ ตอรบรัมย์	ศษ.บ.๕ปี(การศึกษาปฐมวัย),ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๒๗๒๐๘๖๖๐๐๐๗๙	ครู	-	-	๒๗๒๐๘๖๖๐๐๐๗๙	ครู	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๓๙	ว่าง	-	๒๗๒๐๘๖๖๐๐๐๘๐	ครู	-	-	๒๗๒๐๘๖๖๐๐๐๘๐	ครู	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๔๐	นางพัชรี กั้นไธสง	ค.บ.๕ปี(การศึกษาปฐมวัย)	๒๗๒๐๘๖๖๐๐๐๘๑	ครู	-	-	๒๗๒๐๘๖๖๐๐๐๘๑	ครู	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๔๑	นางอนงค์ สมศรี	ค.บ.๕ปี(การศึกษาปฐมวัย),ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๒๗๒๐๘๖๖๐๐๐๘๒	ครู	-	-	๒๗๒๐๘๖๖๐๐๐๘๒	ครู	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๔๒	นางสาวสังวาลย์ อนุพันธ์	ค.บ.๕ปี(การศึกษาปฐมวัย)	๒๗๒๐๘๖๖๐๐๐๘๓	ครู	-	-	๒๗๒๐๘๖๖๐๐๐๘๓	ครู	-	-	-	-	-	อุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๓	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	งบท้องถิ่น
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
๔๔	ว่าง	-	๒๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก/ชก	๒๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม

หมายเหตุ *สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือรับรองขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบาทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

ข้าราชการของเทศบาลตำบลคูเมือง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๕) การให้บริการแก่ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก

คำสั่งเทศบาลตำบลคูเมือง

ที่ ๑๗๗ /๒๕๖๖

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

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคูเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลคูเมืองจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลคูเมือง ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและเทศบาลตำบลคูเมือง มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลคูเมือง	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๑.๘ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคูเมืองโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายบุญเกิด รัตนยิ่งยง)
นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

คำสั่งเทศบาลตำบลคูเมือง
ที่ ๑๘๗ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคูเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลคูเมืองจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลคูเมือง ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและเทศบาลตำบลคูเมือง มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลคูเมือง	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๑.๘ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคูเมืองโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายบุญเกิด รัตนยิงยง)
นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลคูเมือง โทร. ๐ ๔๔ ๖๙๙ ๐๖๓ ต่อ ๑๐๗,๑๑๐

ที่ บร ๕๓๔๐๑/ ๑๓๗ **วันที่** ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

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

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

ด้วยเทศบาลตำบลคูเมือง ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลคูเมือง ที่ ๑๘๗ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคูเมือง ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมการวางแผนการกำหนดอัตรากำลัง ของส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลคูเมือง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุมเพื่อวิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังกล่าว ในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลคูเมือง ชั้น ๒

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายบุญเกิด รัตนยิ่งยง)
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สำเนาแจกจ่าย
๑. ปลัดเทศบาล.....
๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....
๓. ผอ.กองช่าง.....
๔. ผอ.กองคลัง.....
๕. ผอ.กองการศึกษา.....
๖. ผอ.กองสาธารณสุขฯ .....
๗. หน.ฝ่ายอำนวยการ.....
๘. นักทรัพยากรบุคคล.....

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลคูเมือง โทร. ๐ ๔๔ ๖๙๙ ๐๖๓ ต่อ ๑๑๐

ที่ บร ๕๓๔๐๑/ ๑๓๗ **วันที่** ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง

เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลคูเมืองด้วย

ข้อเท็จจริง

๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคูเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลคูเมือง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นกรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
(๔) ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย	เป็นกรรมการ/เลขานุการ

๑.๒ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การ

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

พัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

๒.๑ ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

(๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
(๔) หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒.๒ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

<u>ข้อระเบียบ</u>

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

<u>ข้อเสนอเพื่อพิจารณา</u>

เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลคูเมือง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลคูเมือง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

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

๔.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

อ.ม.จ.บุรีรัมย์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในคำสั่ง ที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....

(นายมาณพ โตหนึ่ง)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

(นางนงนาถ แสงสระคู)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล.....

(นายอนุรักษ์ นิตย์กระโทก)
ปลัดเทศบาลตำบลคูเมือง

ความเห็นนายกเทศมนตรี.....

(นายบุญเกิด รัตนยิ่งยง)
นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีลงชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายบุญเกิด รัตนยิ่งยง	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายอนุรักษ์ นิตย์กระโทก	คณะกรรมการ	
๓	นางน้องนุช จันทา	คณะกรรมการ	
๔	นายสมปอง คำบุดดา	คณะกรรมการ	
๕	นางสุภาพร ดงสิงห์	คณะกรรมการ	
๖	นางนงนาถ แสงสระคู	คณะกรรมการ/เลขานุการ	
๗	นายมาณพ โตหนึ่ง	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๘	นางเกษรา รัตนเกษม	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

.....

.....

ผู้เข้าร่วมประชุม

.....

.....

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายบุญเกิด รัตนยิ่งยง	ประธานคณะกรรมการ	บุญเกิด รัตนยิ่งยง
๒	นายอนุรักษ์ นิตย์กระโทก	คณะกรรมการ	อนุรักษ์ นิตย์กระโทก
๓	นางน้องนุช จันทา	คณะกรรมการ	น้องนุช จันทา
๔	นายสมปอง คำบุดดา	คณะกรรมการ	สมปอง คำบุดดา
๕	นางสุภาพร ดงสิงห์	คณะกรรมการ	สุภาพร ดงสิงห์
๖	นางนงนาถ แสงสระคู	คณะกรรมการ/เลขานุการ	นงนาถ แสงสระคู
๗	นายมาณพ โตหนึ่ง	ผู้ช่วยเลขานุการ	มาณพ โตหนึ่ง
๘	นางเกษรา รัตนเกษม	ผู้ช่วยเลขานุการ	เกษรา รัตนเกษม

ผู้ไม่มาประชุม ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายบุญเกิด รัตนยิ่งยง ประธานฯ - ตามคำสั่งเทศบาลตำบลคูเมือง ที่ ๑๘๗ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลคูเมือง	คณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕. อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคูเมือง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลคูเมือง ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรร

สำเนาถูกต้อง
เกษรา
(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

เงินงบประมาณของเทศบาลตำบลคูเมือง โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคูเมือง ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายบุญเกิด รัตนยิ่งยง ประธานฯ - การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้ดำเนินการตามหนังสือด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด คือ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ รวมทั้งให้คณะกรรมการได้พิจารณาการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของแต่ละส่วนราชการ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลชี้แจงรายละเอียดให้คณะกรรมการทราบ

นางนงนาถ แสงสระคู หัวหน้าสำนักปลัดฯ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาวิเคราะห์ปริมาณงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลาปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการ พิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรมีอยู่ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งจะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนจริงในปีที่ผ่านมา และส่วนราชการได้นำส่งแล้วนั้น ให้ส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและร่วมกันพิจารณา เรียงลำดับ ตามส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้า ส่วนตามลำดับ นำเสนอปริมาณงานและผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาปีที่ผ่านมาต่อที่ประชุม ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการได้เสนอบันทึกข้อความส่งมายังเลขาฯทุกส่วนราชการ จึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังมีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	**๑. สำนักปลัดเทศบาล**	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานนิติการ	- งานนิติการ	
- งานแผนงานและงบประมาณ	- งานแผนงานและงบประมาณ	
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	

สำเนาถูกต้อง
(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ **๒. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานบำเหน็จบำนาญ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ **๓.กองช่าง** ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรมโยธา - งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสวนสาธารณะ - งานสำรวจออกแบบ **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกันและควบคุมโรค	- งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ **๓. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานบำเหน็จบำนาญ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ **๓.กองช่าง** ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรมโยธา - งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสวนสาธารณะ - งานสำรวจออกแบบ **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกันและควบคุมโรค	

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน **หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	**๕. กองการศึกษา** ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน **หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

-ข้อมูลด้านบุคลากรเทศบาลตำบลคูเมือง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีดังนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ	จำนวนกรอบอัตรากำลังข้าราชการ	อัตราว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๑๓	๑	๒	-
๒	กองคลัง	๕	๓	-	-
๓	กองช่าง	๕	๓	-	-
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	๔	๑	-
๕	กองการศึกษา	๑๑	๕	-	๑
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	-
รวม		๔๐	๑๗	๓	๑

-งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๔๙,๘๔๒,๑๓๐ บาท เพื่อใช้เป็นฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

-เมื่อคำนวณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามแนวทางของคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยคิดตามกรอบอัตรากำลังเดิม และประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ ๑๕ มีดังนี้

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น รอยละ ๑๕%	๒,๒๔๔,๘๘๘	๒,๓๑๗,๔๖๔	๒,๓๓๙,๒๒๖
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๗,๒๑๐,๘๐๘	๑๗,๗๖๗,๒๒๔	๑๗,๙๓๔,๐๖๖
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๒.๘๙	๓๒.๓๓	๓๑.๐๘

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๙,๘๔๒,๑๓๐ บาท (รวมถึงงบประมาณรายจ่ายเพิ่ม งบประมาณเฉพาะการ)

ฐานคำนวณ ปี ๒๕๖๗ = ๔๙,๘๔๒,๑๓๐ x๕% = ๒,๔๙๒,๑๐๖ = ๔๙,๔๘๒,๑๓๐ + ๒,๔๙๒,๑๐๖ = ๕๒,๓๓๔,๒๓๖ บาท

ฐานคำนวณ ปี ๒๕๖๘ = ๕๒,๓๓๔,๒๓๖ x๕% = ๒,๖๑๖,๗๑๑ = ๕๒,๓๓๔,๒๓๖ + ๒,๖๑๖,๗๑๑ = ๕๔,๙๕๐,๙๔๗ บาท

ฐานคำนวณ ปี ๒๕๖๙ = ๕๔,๙๕๐,๙๔๗ x๕% = ๒,๗๔๗,๕๔๗ = ๕๔,๙๕๐,๙๔๗ + ๒,๗๔๗,๕๔๗ = ๕๗,๖๙๘,๔๙๔ บาท

นายอนุรักษ์ นิตย์กระโทก กรรมการฯ - สำหรับการวิเคราะห์ค่างาน และการพิจารณากำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการนั้น แต่ละกองนำเรียนให้ที่ประชุมพิจารณาแล้ว จึงให้เสนอตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีตัวคนดำรงตำแหน่งหรือว่าง ระดับความรู้ของตำแหน่ง จำนวนตำแหน่งที่ต้องการทั้งหมดของแต่ละส่วนราชการ มีเพิ่มหรือลดจำนวนเท่าใด โดยเริ่มตั้งแต่สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ตามลำดับ และให้คณะกรรมการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้วเป็นรายส่วนราชการ ให้พิจารณาภาระหน้าที่งานในสายงานนั้นๆ พิจารณาค่าใช้จ่ายในงบบุคลากรตามมาตรา ๓๕ โดยให้พิจารณาตำแหน่งที่มีอยู่ปัจจุบันเป็นหลัก

นางนงนาถ - สำนักปลัดเทศบาล ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๕ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๑๓ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	นายอนุรักษ์ นิตย์กระโทก	บท.กลาง	
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	นางนงนาถ แสงสระคู	อท.ต้น	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	นายมาณพ โตหนึ่ง	อท.ต้น	
๔	นิติกร	จ่าเอกคงเดช สวัสดินที	ชำนาญการ	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นางณัฐชยา โตหนึ่ง	ปฏิบัติการ	
๖	นักพัฒนาชุมชน	นายอนุรักษ์ ฉัตรอังกูร	ชำนาญการ	
๗	นักพัฒนาชุมชน	นางมนัสนันท์ นมัสศิลา	ชำนาญการ	
๘	นักพัฒนาชุมชน	นายอนุสรณ์ ผาสุข	ชำนาญการ	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	นางเกษรา รัตนเกษม	ชำนาญการ	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง	ปง./ชง.	

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	นางสาวจินล์ญาพรรณ์ โตหนึ่ง	ชำนาญงาน	
๑๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	นางสาวชวนพิศ จิตรซื่อ	อท.ต้น	
๑๓	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	นายวีระวัฒน์ คำวงศ์	ชำนาญการ	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	นายกรุณดิก ปันรัมย์	-	ลจ.ป.
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถดับเพลิง)	นายธณภัทร ที่รักษ์	-	ลจ.ป.

ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการสังกัดสำนักปลัดเทศบาล จะมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งว่างเดิม การกำหนดตำแหน่งนี้ยังคงอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และต้องกำหนดอัตราเงินเดือนไว้สำหรับคนที่จะมาบรรจุด้วย เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานไม่สามารถยุบหรือยกเลิกตำแหน่งได้ ส่วนของการเพิ่มตำแหน่งอื่นนั้น สำนักปลัดเทศบาลยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงาน เหมาะสมแล้ว

นางน้องนุช ฯ - กองคลัง ตำแหน่งของข้าราชการ ในปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา มีดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ว่าง	อท.ต้น	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	นางน้องนุช จันทา	อท.ต้น	
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	นางสาววรรณิภา ขันติยา	ชำนาญการ	
๔	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ว่าง	อท.ต้น	
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ว่าง	ปง/ชง.	

๑. ข้าราชการ ๕ ตำแหน่ง มีคนครอง ๒ ตำแหน่ง และยังมีว่างอยู่ ๓ ตำแหน่งได้แก่
-ตำแหน่งที่ว่าง คือ ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ และ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งว่างเดิมและมีความจำเป็นต่อภารกิจของหน่วยงานกองคลังจึงต้องยังคงไว้ และตั้งงบประมาณเงินเดือนไว้ในเทศบัญญัติปี ๒๕๖๗

๒. การปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองคลัง ปัจจุบันตำแหน่งที่มีและตำแหน่งว่าง รอการมาบรรจุแต่งตั้ง ยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ภารกิจที่มีเพิ่มคืองานพัสดุและทรัพย์สิน

นายสมปอง - กองช่าง มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	นายสมปอง คำบุดดา	อท.ต้น	

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ว่าง	อท.ต้น	
๓	นายช่างเขียนแบบ	นายฉัตรชัย สังฆพันธ์	ปฏิบัติงาน	
๔	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ว่าง	อท.ต้น	
๕	นายช่างโยธา	ว่าง	อส.	

กองช่างตอนนี้ มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายการโยธา และนายช่างโยธา เนื่องจากคนเดิมเกษียณอายุราชการ ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด ตอนนี้ ยังไม่มีความต้องการกำหนดเพิ่ม

กองสาธารณสุขฯ - ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมนั้น อัตรากำลังปัจจุบัน ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา รวม ๖ อัตรา มีดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ว่าง	อท.ต้น	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ว่าง	อท.ต้น	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	นางสาววิจิตรา บุรมาตย์	ปฏิบัติงาน	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ว่าง	อท.ต้น	
๕	พยาบาลวิชาชีพ	ว่าง	ปก./ชก.	
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)	นายนัฐพล ตอรบรัมย์	-	ลจ.ป.

นางสุภาพร **-กองการศึกษา** ในส่วนของกองการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๕ อัตรา พนักงานครู ๒ ตำแหน่ง ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	นางสุภาพร ดงสิงห์	อท.ต้น	

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ว่าง	อท.ต้น	
๓	นักวิชาการศึกษา	ว่าง	ปก./ชก.	
๔	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ว่าง	อท.ต้น	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	นายกฤษณภัทร โกตถา	ปง.	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล			
๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง		
๗	ครู	นางมะลิ ตอรบรัมย์	(คศ.๑)	
๘	ครู	นางสาวพัชรี เส็งนา	(คศ.๑)	
๙	ครู	นางสาวอนงค์ ลอมไธสง	(คศ.๑)	
๑๐	ครู	ว่าง		
๑๑	ครู	นางสาวสังวาลย์ อนุพันธ์	(คศ.๑)	
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	ว่าง	-	

ประธาน - เรื่องสรุปรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ เป็นอย่างไร ให้เลขานุการนำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา

เลขานุการ - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัด สำหรับรายละเอียดของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคูเมือง สรุปกรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จากที่แต่ละส่วนราชการได้เสนอปริมาณงานมาและวิเคราะห์ค่างานและความต้องการกำลังคนในการปฏิบัติงาน ดังนี้

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เทศบาลตำบลคูเมือง มีดังนี้

เทศบาลตำบลคูเมือง มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหาภารกิจ หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ ๕ ส่วนราชการและหน่วยตรวจสอบภายใน ให้คงเดิมไว้ทุกส่วนได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา	

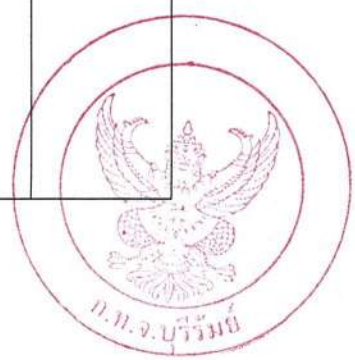
สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	- งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	
๔. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานบำเหน็จบำนาญ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	**๒. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานบำเหน็จบำนาญ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรมโยธา - งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสวนสาธารณะ - งานสำรวจออกแบบ	**๓. กองช่าง** ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรมโยธา - งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสวนสาธารณะ - งานสำรวจออกแบบ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๓ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ฝ่ายบริการสาธารณสุข	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๕ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๖ฝ่ายบริการสาธารณสุข	

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



- งานรักษาความสะอาด - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกันและควบคุมโรค	- งานรักษาความสะอาด - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกันและควบคุมโรค	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน **หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	**๕. กองการศึกษา** ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน **หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลคูเมือง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคูเมืองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตบเกษม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u>								

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

อ.บ.ต.บ้านธรรมย์

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายบริการสาธารณสุข	๑	๑		๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคูเมือง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ.
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
-ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔๔**	**๔๔**	**๔๔**	**๔๔**				

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีดังนี้

เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๔๙,๘๔๒,๑๓๐ บาท

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑. ปี ๒๕๖๗ มีดังนี้
- ค่าใช้จ่ายเงินเดือน รวม ๑๔,๙๕๖,๙๒๐.- บาท
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% รวม ๒,๒๔๔,๘๘๘.- บาท
- รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น รวม ๑๗,๒๑๐,๘๐๘.- บาท
- คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๒.๘๙

๒. ปี ๒๕๖๘ มีดังนี้
- ค่าใช้จ่ายเงินเดือน รวม ๑๕,๔๔๙,๗๖๐.- บาท
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% รวม ๒,๓๑๗,๔๖๔.- บาท
- รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น รวม ๑๗,๗๖๗,๒๒๔.- บาท
- คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๒.๓๓

๓. ปี ๒๕๖๙ มีดังนี้
- ค่าใช้จ่ายเงินเดือน รวม ๑๕,๕๙๔,๘๔๐.- บาท
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% รวม ๒,๓๓๙,๒๒๖.- บาท
- รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น รวม ๑๗,๙๓๔,๐๖๖.- บาท
- คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๑.๐๘

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี พ.ศ.	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๕๒,๓๓๔,๒๓๖	๕๔,๙๕๐,๙๔๗	๕๗,๖๙๘,๔๙๔

ประธานกรรมการ -จากข้อมูลทั้งหมดที่ฝ่ายเลขานุการ ได้นำเสนอขอให้พิจารณาและคณะกรรมการมีข้อซักถามหรือมีข้อเสนออย่างอื่นหรือไม่ ขอมติที่ประชุมการเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อจะเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.ท.จ.บุรีรัมย์) เพื่อจะได้มีผลบังคับใช้ให้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ที่ประชุม ไม่มี

มติที่ประชุม -มติที่ประชุมได้พิจารณาภารกิจ หน้าที่ และจากการวิเคราะห์อัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน ฯ - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้าง ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๒๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม
(นางนงนาถ แสงสระคู)
เลขานุการคณะกรรมการ

สำเนาถูกต้อง

(นางเกษรา รัตนเกษม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายบุญเกิด รัตนยิ่งยง)
ประธานคณะกรรมการฯ

ก.ท.จ.บุรีรัมย์