



ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลกุดคู

อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผลของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑
๒. วัตถุประสงค์การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการปรับปรุงการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล	๖๒
๑๓. ภาคผนวก	
- ภาคผนวก ก ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน และพนักงานจ้างของเทศบาล	
- ภาคผนวก ข ปริมาณงานของตำแหน่งกำหนดในแผนอัตรากำลัง	
- ภาคผนวก ค รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน	

.....

๑ หลักการและเหตุผลของการปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ตามการประชุมคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีมติให้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๔ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ในการนี้เทศบาลตำบลกุตุ้งยึดหลักตาม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาล จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนด หน่วยงานขึ้นมาใหม่ คือ หน่วยงานตรวจสอบภายใน และเพิ่มตำแหน่งใหม่ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือตำแหน่ง นักวิชาตรวจสอบภายใน เนื่องจากยังไม่มีผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงินยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้การวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย

แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนจุดใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหาร

สามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนก็ได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่จะมาทดแทนได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตรอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ.หนองบัวลำภู) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลกุดคู ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลกุดคู จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทร จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ.หนองบัวลำภู) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลกุดคู แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลกุดคู วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว เทศบาลตำบลกุดคูจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

ความจำเป็นในการปรับปรุงทำแผนอัตรากำลัง

ประชุมคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีมติให้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๔ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ในการนี้เทศบาลตำบลกุตุยังยึดหลักตาม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับ

๔.๑ ตามหนังสือที่ นก ๐๐๒๓.๒/๕๓๘ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๔ ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลกุตุ จึงได้กำหนด หน่วยตรวจสอบภายใน ขึ้น งานตรวจสอบภายใน ถือว่าเป็นหัวใจในการบริหารองค์กร จึงได้ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) จะมีตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง คือ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับตำแหน่ง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๒. วัตถุประสงค์ของการปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุตุ การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ตามโครงสร้าง

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุตุ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลกุตุ

๒.๕ เพื่อให้ เทศบาลตำบลกุตุ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๘ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๒.๙ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่จะต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ

- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๒.๑๐ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดคู มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดคู มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ.หนองบัวลำภู) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑๓ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดคู

๒.๑๔ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดคู สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้บริการบริหารงาน ขององค์เทศบาลตำบลกุดคู เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดคู สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการปรับปรุงการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในเทศบาลตำบลกุดคู ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของเทศบาลตำบลกุดคู ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่-

ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๓.๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๓.๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓.๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดหรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลกุตุในด้านใดหรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎระเบียบ กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๓.๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่เทศบาลตำบลกุตุจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน

สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มันมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๓.๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

ขั้นตอนสำหรับการปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลตำบลกุตุในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบันงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๗. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๘. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น แล้วยกคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๙. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนน ทำรางระบายน้ำ การขยายเขตไฟฟ้า สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง,งานบริการน้ำภัยแล้ง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองบัวลำภูได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลกุดคู โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลกุดคู

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิง

ปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ศักยภาพของเทศบาล

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลกุตุ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๔๒ หมู่ที่ ๑๒ บ้านก้วหน้า ถนนหมายเลข ๒๑๔ (หนองบัวลำภู-โนนั้ง) ตำบลกุตุ อำเภอนोनั้ง จังหวัดหนองบัวลำภู ๓๙๑๔๐ มีระยะทางห่างจากอำเภอนोनั้ง ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดหนองบัวลำภู ประมาณ ๓๕ กิโลเมตร (ตั้งอยู่ด้านข้าง อบต.กุตุ)

ที่ตั้ง

ทิศเหนือ ติดกับ ต.บ้านถิ่น อ.โนนั้ง จ.หนองบัวลำภู
 ทิศใต้ ติดกับ ต.โนนั้ง อ.โนนั้ง จ.หนองบัวลำภู
 ทิศตะวันออก ติดกับ ต.ปางกู่ ต.บ้านค้อ อำเภอนोनั้ง
 ทิศตะวันตก ติดกับ ต.นิคมพัฒนา อ.โนนั้ง จ.หนองบัวลำภู



บ้าน		ชุมชน	
หมู่ที่ ๑	บ้านกุดคูเหนือ	หมู่ที่๑	ชุมชนศรีสว่าง
หมู่ที่ ๒	บ้านกุดคูใต้	“	ชุมชนมิตรสัมพันธ์
หมู่ที่ ๑๒	บ้านก้าวหน้า	หมู่ที่๒	ชุมชนตลาดสด
หมู่ที่ ๑๓	บ้านโพธิ์ทอง	“	ชุมชนกุดคู ๒
		“	ชุมชนตาลเรียนพัฒนา
		“	ชุมชนสว่างพัฒนา
		หมู่ที่๑๒	ชุมชนตะวันศรีทอง
		“	ชุมชนกิจมั่นคง
		หมู่ที่๑๓	ชุมชนโพธิ์ทอง

๒.๒ การเลือกตั้ง แบ่งเป็น ๒ เขตเลือกตั้ง ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๒,๒๘๐ คน ดังนี้

บ้าน	หมู่ที่/บ้านเลขที่	สถานที่เลือกตั้ง	จำนวนผู้มีสิทธิ
บ้านกุดคูเหนือ	๑ / ทั้งหมู่	ศาลา(SML) สนามศิลาคุณ	๕๔๖
บ้านกุดคูใต้	๒/เลขที่ ๑ - ๑๒๘	หอประชุมอเนกประสงค์	๕๕๙
บ้านกุดคูใต้	๒/เลขที่ ๑๒๙ - ๒๖๕	อาคารสภาชุมชน(SML)	๓๘๔
บ้านก้าวหน้า	๑๒/ ทั้งหมู่	อาคารอเนกประสงค์	๔๔๗
บ้านโพธิ์ทอง	๑๓ / ทั้งหมู่	วัดสว่าง หมู่ที่ ๑	๓๔๔

ข้อมูล: ผู้มีสิทธิออกเสียงลงประชามติร่างรัฐธรรมนูญไทย พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๓

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	หลังคาเรือน		ประชากร		รวม
		ทะเบียนราษฎร์	ครัวเรือนอยู่จริง	ชาย	หญิง	
บ้านกุดคูเหนือ	๑	๑๗๓	๑๗๐	๓๓๓	๓๓๓	๖๖๖
บ้านกุดคูใต้	๒	๒๘๔	๒๘๐	๕๖๐	๕๘๗	๑,๑๔๗
บ้านก้าวหน้า	๑๒	๑๗๑	๑๖๙	๒๕๓	๒๘๔	๕๓๗
บ้านโพธิ์ทอง	๑๓	๑๐๑	๙๖	๒๐๙	๒๐๗	๔๑๖
		๗๓๐	๗๑๕	๑,๓๘๖	๑,๓๘๐	๒,๗๖๖

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ ก.ค. ๒๕๖๓ ทะเบียนราษฎร์ ท.ร.๑๔* และข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ปี ๒๕๖๓

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

หมู่ที่ อายุ(ปี)	หมู่ที่ ๑		หมู่ที่ ๒		หมู่ที่ ๑๒		หมู่ที่ ๑๓	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
๐-๑๒	๔๔	๔๗	๘๖	๘๔	๕๓	๒๗	๓๖	๓๐
๑๓-๑๘	๑๘	๒๒	๕๓	๓๗	๑๘	๑๙	๑๖	๙
๑๙-๒๔	๒๔	๓๑	๓๒	๕๐	๒๑	๑๔	๑๐	๑๒
๒๕-๕๙	๑๘๑	๑๗๙	๓๑๒	๓๓๕	๑๖๖	๑๔๖	๑๑๙	๑๑๑
๖๐-๙๙	๕๘	๖๘	๙๐	๑๐๔	๓๗	๕๔	๓๖	๔๗
๑๐๐ปีขึ้นไป	-	๑	-	-	-	-	-	-
รวม	๓๒๖	๓๔๗	๕๗๓	๖๑๐	๒๙๕	๒๖๐	๒๑๗	๒๐๙

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ ก.ค. ๒๕๖๓ ทะเบียนราษฎร ท.ร.๑๔*

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- ๑) เด็กนักเรียนขาดขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนสำหรับเพิ่มพูนทักษะในการเรียนการสอน
- ๒) การประเมินผลโอเน็ตอยู่ในระดับต่ำ
- ๓) ครอบครัวเด็กนักเรียนมีฐานะยากจนหรือมีรายได้น้อย

๔.๒ สาธารณสุข

- ๑.) มีปัญหาโรคไข้เลือดออกซึ่งมีุงเป็นพาหะ และเป็นปัญหาต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี
- ๒.) ประชาชนบางส่วนปฏิบัติตนไม่ถูกสุขลักษณะ เช่นการกินอาหารสุกๆ ดิบๆ ดื่มเหล้าๆ
- ๓.) การเจ็บป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขใกล้เคียง ได้แก่ โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิต โรคระบบทางเดินอาหาร โรคทั่วไป
- ๔.) ราษฎรขาดความรู้ในด้านการป้องกันโรคอุจจาระร่วง โรคไข้หวัดใหญ่ และโรคเอดส์
- ๕.) เด็กก่อนวัยเรียนและผู้สูงอายุไม่ได้รับการดูแลสุขภาพอนามัยที่เพียงพอ ไม่มีความรู้การดูแลในช่องปาก

- ๖.) ประชาชนบางส่วนมีสุขภาพพลานามัยไม่สมบูรณ์แข็งแรง

๔.๓ อาชญากรรม

ปี ๒๕๖๓ ไม่มีอาชญากรรมหนัก มีเพียงการลักเล็กขโมยน้อยแต่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อย

๔.๔ ยาเสพติด

ยาเสพติดยังเป็นปัญหาที่มีในชุมชน(ยาบ้า) แต่เป็นส่วนน้อย และราษฎรในหมู่บ้านบางส่วนขาดความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์ ผู้สูงอายุและผู้พิการมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งภาครัฐให้การดูแล จากสถิติปี ๒๕๖๓ ใช้งบประมาณ ในการสงเคราะห์จำนวน ๓,๓๑๔,๖๐๐บาท ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔,๕๓๖,๖๐๐บาท เพิ่มขึ้น ๑,๒๒๒,๐๐๐ บาท

ประเภท	ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓	
	จำนวนคน	จำนวนงบประมาณ (บาท)	จำนวนคน	จำนวนงบประมาณ (บาท)
๑. ผู้สูงอายุ	๔๕๔	๓,๓๑๔,๖๐๐	๔๙๒	๔,๕๓๖,๖๐๐
๒. ผู้พิการ	๑๐๒		๙๐	
๓. ผู้ป่วยเอดส์	๑๑		๑๐	
๔. ผู้ด้อยโอกาส				
รวม	๕๖๗	๓,๓๑๔,๖๐๐	๕๙๒	๔,๕๓๖,๖๐๐

ข้อมูล : กองสวัสดิการสังคม เก็บข้อมูลเดือนเมษายน ๒๕๖๓ เก็บข้อมูล เม.ย. ๒๕๖๓

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การบริการด้านการคมนาคมในเขตเทศบาลตำบลกุดคู มีการคมนาคมทางเดียวคือการคมนาคมทางบก มีรถโดยสารประจำทางสายอุดรธานี – โนนสัง มีรถบัสประจำทางหนองบัวลำภู-ขอนแก่น และรถตู้โดยสารหนองบัว-ขอนแก่น วิ่งผ่านทางหลวงหมายเลข ๒๑๔๖ (หนองบัวลำภู-โนนสัง) (เส้นทางแยกซ้ายไปอำเภอนोनสัง เชื้อนอุบลรัตน์) ระยะทางจากอำเภอนोनเมืองหนองบัวลำภู ถึงเทศบาลตำบลกุดคู ๓๕ กิโลเมตร และจากเทศบาลตำบลกุดคูถึงอำเภอนोनสังระยะทาง ๑๐ กม.

๕.๒ การไฟฟ้า

ในเขตเทศบาลตำบลกุดคู อยู่ในเขตรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอนोनสังโดยเทศบาลตำบลกุดคู ดำเนินการติดตั้งและขอขยายไฟฟ้าสาธารณะตามหมู่บ้านถนนรอบหมู่บ้านภายในเขตชุมชน มีผู้ใช้ไฟฟ้าจำนวน ๕๙๗ ครัวเรือน

๕.๓ การประปา

เทศบาลตำบลกุดคู เริ่มมีการใช้น้ำประปาเมื่อประมาณเดือนมิถุนายน ๒๕๕๓ โดยมีการก่อสร้างถังกักเก็บน้ำ ระบบกรองน้ำผิวดิน และการขุดเจาะน้ำประปา จำนวน ๒ แห่ง คือสระโบกธรณีหมู่ที่ ๑๒ และสระน้ำตาลสดหมู่ที่ ๒ และในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้รับงบก่อสร้างถังกักเก็บน้ำประปาแบบถังสูง ในการจำนวนผู้ใช้น้ำประปา ๗๓๐ ครัวเรือน ปริมาณการใช้น้ำคิดเป็นหน่วย/เดือน เท่ากับ ๙,๐๐๐ หน่วย/เดือน คำนวนราคาต่อหน่วยละ ๖ บาท คิดเป็นรายได้เฉลี่ย ๕๔,๐๐๐ บาท/เดือน ครัวเรือนรับน้ำ ๗๓๐ ครัวเรือนสำหรับเป็นน้ำอุปโภค บริโภค

๕.๔ โทรศัพท์

ประชาชนส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่หรือโทรศัพท์มือถือและโทรศัพท์บ้าน ทำให้มีการใช้บริการตู้โทรศัพท์น้อยลง และมีโทรศัพท์ส่วนบุคคลติดตั้งในเขตพื้นที่ จำนวน ๒๕๐ หมายเลข

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

การตลาดข้าว ตำบลกุดคู เกษตรกรส่วนใหญ่ผลิตข้าวเหนียว เพื่อบริโภคและบางส่วนก็จำหน่าย ส่วนข้าวเจ้าผลิตเพื่อจำหน่าย โดยตลาดที่สำคัญได้แก่ ตลาดกลางจังหวัดขอนแก่น สหกรณ์การเกษตรโนนสัง และ

มีพ่อค้าคนกลางมารับซื้อในหมู่บ้าน แนวโน้มการผลิตข้าวเกษตรกรเริ่มหันมาผลิตข้าวหอมมะลิเพิ่มมากขึ้น เพราะราคาสูงกว่าและเป็นที่ต้องการของตลาด

แหล่งสินเชื่อเพื่อการเกษตร

๑. กองทุนเงินล้าน ทุกหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ ๙๐ %
๒. สหกรณ์การเกษตรโนนสัง จำกัด มีสมาชิก ๑๙๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๒ %
๓. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีลูกค้า ๓๗๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๒ %
๔. ธนาคารออมสิน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ %
๕. นายทุนประจำหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ ๖๘ %

๖.๒ การประมง

มีการประมงพื้นบ้านคือการหาปลาโดยใช้เครื่องมือการหาปลาขนาดเล็ก เช่น แห สะตุง เบ็ด ตกปลาสวิง ที่ลำห้วยสาธารณะ และเขื่อนอุบลรัตน์ ไม่มีเกษตรกรเลี้ยงปลาเพื่อจำหน่ายมีแต่เพียงเพื่อบริโภคในครัวเรือน

๖.๓ การปศุสัตว์

มีพื้นที่เหมาะสมในการเลี้ยงสัตว์เนื่องจากมีพื้นที่ทุ่งหญ้าตามธรรมชาติอยู่มากและตลอดปี ในช่วงฤดูฝนมีพื้นที่หญ้าตามภูเขา ซึ่งมีเกษตรกรเลี้ยงโคเนื้อ เลี้ยงกระบือ นอกจากนี้ยังมีเกษตรกรเลี้ยงสุกรขุน ส่วนการเลี้ยงสัตว์ปีกมีการเลี้ยงเกือบทุกครัวเรือนเป็นการเลี้ยงเพื่อบริโภคและจำหน่าย ทั้งนี้เกษตรกรยังขาดความรู้/เทคนิคต่างๆในการเลี้ยงสัตว์ใหม่ๆ ไม่มีเมล็ดพันธุ์หญ้าใช้ปลูกเพื่อเป็นอาหารสัตว์

๖.๔ การบริการ

ร้านบริการตัดผมชาย-หญิง	๗ แห่ง	คลินิก	๑ แห่ง
ร้านถ่ายรูป	๑ แห่ง	ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์	๔ แห่ง
ร้านนวดแผนไทย	๑ แห่ง	อู่ซ่อมรถยนต์	๔ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

มีการท่องเที่ยวด้านประเพณีบุญบั้งไฟกุตุ้อปีละ ๑ ครั้ง ที่สนามศุภชลาศัย ต.กุตุ้อ อ.โนนสัง จ.หนองบัวลำภู ชาวตำบลกุตุ้อและตำบลใกล้เคียงต่างเดินทางมาร่วมชมความสวยงามของขบวนแห่บั้งไฟแสนฉบับเทพลีลา ที่แต่ละชุมชนได้ร่วมแรงร่วมใจสามัคคีกันสร้างสรรค์อย่างสวยงาม ซึ่งนอกจากจะเป็นการสืบสานประเพณีขอฟ้าขอฝนให้ตกต้องตามฤดูกาลแล้ว ยังเป็นการสืบสานตำนาน “หลวงปู่บั้งไฟแสน” โดยกิจกรรมในงานได้จัดให้มีการประกวดขบวนแห่ ประกวดผาแดง-นางไอ่ การแสดงทางด้านศิลปวัฒนธรรมต่างๆ การสาธิตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ เช่น มีการสาธิตการถอนต้นกล้า สาธิตการทำข้าว สาธิตการเล่นหมอลำซิ่ง สาธิตการสาวไหม และขบวนฟ้อนรำของแต่ละชุมชนการแข่งขันฟ้อนรำ

๖.๖ อุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมขนาดย่อม ได้แก่

- ๑) โรงงานทำอิฐบล็อก จำนวน ๔ แห่ง
- ๒) โรงงานขนมจีน จำนวน ๒ แห่ง
- ๓) โรงสีข้าวขนาดเล็ก จำนวน ๗ แห่ง

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์และบริการ

ที่	ประเภทสถานประกอบการ	จำนวน (แห่ง)	ประเภทสถานประกอบการ	จำนวน (แห่ง)
๑.	ประเภทจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง / ก๊าซ	๕	๘. ประเภทธนาคาร / ตู้เอทีเอ็ม	๔
๒.	ตลาดสด	๑	๙. ประเภทกิจการรับซื้อของเก่า	๒
๓.	สถานที่จำหน่ายอาหารตาม พ.ร.บ.การสาธารณสุข	๗	๑๐. หอพัก	๒
๔.	ประเภทกิจการด้านอสังหาริมทรัพย์	๓	๑๑. ร้านถ่ายรูป	๑
๕.	ประเภทกิจการด้านการผลิต	๓	๑๒. คลินิก	๒
๖.	ประเภทกิจการด้านการก่อสร้าง	๑	๑๓. ร้านค้าทั่วไป, ร้านค้าประชารัฐ	๑
๗.	ประเภทกิจการด้านการขนส่ง	-	๑๔. ร้านขนาดแผนไทย	๑

ที่มา : งานจัดเก็บรายได้ กองคลัง เทศบาลตำบลกุดคู (ข้อมูลสำรวจเมื่อเดือน...มิถุนายน.. ๒๕๖๓)

เศรษฐกิจชุมชน

ชื่อกลุ่มอาชีพ	หมู่ที่	จำนวนสมาชิก (คน)	สถานะกลุ่ม	
			วันที่จดทะเบียน	รายได้ (ประมาณ/ปี)
กลุ่มทอผ้า	๑	๑๑	๒๕ ส.ค.๒๕๕๓	๓๐,๐๐๐
กลุ่มทอผ้าพื้นบ้าน	๒	๙	๑๘ ก.พ.๒๕๖๒	๒๔,๐๐๐
กลุ่มทอผ้าห่มขีต	๒	๑๘	๑๔ ม.ค.๒๕๖๒	๓๕,๐๐๐
กลุ่มทอผ้ามัดหมี่สตรีและผ้าไหม	๑๓	๒๒	๑๔ ม.ค.๒๕๖๒	๖๐,๐๐๐
กลุ่มถักทอด้วยมือ		๑๐	๒ ธ.ค.๒๕๕๖	๑๒,๐๐๐
กลุ่มทอเสื่อลายขีดแปรรูป	๑๒	๑๒	๒ ต.ค.๒๕๕๖	๓๐,๐๐๐
กลุ่มทอเสื่อและจักสาน	๑๒	๙	๑๐ พ.ย.๒๕๕๖	๓๕,๐๐๐
กลุ่มจักสานผู้สูงวัย	๒	๙	๑๑ ต.ค.๒๕๕๖	๑๓,๐๐๐
กลุ่มสตรีกุดคูใต้	๒	๘	๑๐ ต.ค.๒๕๕๖	๔๐,๐๐๐
กลุ่มอาชีพสตรีบ้านก่าวหน้า	๑๒	๑๒	๒๖ ส.ค.๒๕๕๓	๕๐,๐๐๐
กลุ่มก่าวหน้าเบเกอร์รี่	๑๒	๑๑	๒ ต.ค.๒๕๕๖	๓๕,๐๐๐
กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงสุกร	๑	๑๖	๑๙ เม.ย.๒๕๕๔	๒๕๐,๐๐๐
กลุ่มปลูกเห็ดฟาง	๑	๒๒	๒๖ ส.ค.๒๕๕๓	๒๐๐,๐๐๐
กลุ่มเพาะเห็ดฟางโรงเรือนบ้านกุดคู	๑	๗	๒๕ ต.ค.๒๕๕๖	๒๔๐,๐๐๐
กลุ่มเกษตรกรเพาะเห็ดฟาง	๒	๙	๑๔ ม.ค.๒๕๕๕	๑๘๐,๐๐๐
กลุ่มเพาะเห็ดฟางกองเตี้ย	๒	๗	๓ ต.ค.๒๕๕๖	๑๕,๐๐๐
กลุ่มเพาะเห็ดฟาง	๑๒	๖	๒ ต.ค.๒๕๕๗	๑๕๐,๐๐๐
กลุ่มเพาะเห็ดฟางแบบโรงเรือนบ้านโพธิ์ทอง	๑๓	๑๒	๑๑ ต.ค.๒๕๕๖	๒๔๐,๐๐๐

ที่มา: กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลกุดคู (ข้อมูลสำรวจเมื่อเดือน...มิถุนายน..๒๕๕๕)

๖.๘ แรงงาน

มีผู้ประกอบการอาชีพ ๑,๘๖๒ คน กำลังศึกษา ๔๐๒ คน ไม่มีอาชีพ ๑๒๘ คน (๕.๓๕%) รายละเอียดดังนี้

ประเภทอาชีพ	รวม (คน)	ร้อยละ (%)	ประเภทอาชีพ	รวม(คน)	ร้อยละ (%)
เกษตรกรรม-ทำนา	๗๒๕	๓๐.๓๑	รับราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑๑๔	๔.๗๗
เกษตรกรรม-ทำไร่	-	-	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	๔	๐.๑๗
เกษตรกรรม-ทำสวน	๘	๐.๓๓	พนักงานบริษัท	๓๗	๑.๕๕
เกษตรกรรม-ประมง	-	-	ค้าขาย	๙๘	๔.๑๐
เกษตรกรรม-ปศุสัตว์	-	-	ธุรกิจส่วนตัว	๒๓	๐.๙๖
รับจ้างทั่วไป	๗๘๑	๓๒.๖๕	กำลังศึกษา	๔๐๒	๑๖.๘๑
อาชีพอื่น(นอกเหนือที่กล่าวมา)	๗๓	๓.๐๑	ไม่มีอาชีพ	๑๒๘	๕.๓๕

ที่มา : กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลกุดคู ข้อมูลจำนวนประชากรจำแนกตามประเภทอาชีพ ปี ๒๕๖๓
๗.เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

ด้านแหล่งน้ำ เทศบาลตำบลกุดคูได้ทำการปรับปรุงโดยการ ขุดสระน้ำเพื่อรองรับกับปริมาณน้ำในช่วงฤดูฝน และสามารถกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง สำหรับการอุปโภค และการทำการเกษตร ซึ่ง ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอเนื่องจากแหล่งน้ำหลายแห่งไม่สามารถเก็บน้ำได้พอเพียงในฤดูร้อน การแก้ปัญหาจึงมุ่งประเด็นไปที่การปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาให้เกษตรกรในระยะยาว

ด้านเทคโนโลยี ในปัจจุบันการทำเกษตรได้ใช้เทคโนโลยีและใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง การปลูกพืชเชิงเดี่ยว ซึ่งเป็นปัญหาของเกษตรกรที่แบกรับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เมื่อเทียบกับรายได้จากการผลิตการเกษตรที่มีราคาตกต่ำ ไม่คุ้มค่าการลงทุน จึงทำให้เกษตรกรส่วนใหญ่ยังคงยากจน

๗.๑.ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

พื้นที่	แหล่งรายได้ครัวเรือนเฉลี่ย(บาท/ปี)				รายได้เฉลี่ยบาท/คน/ปี	รายจ่ายเฉลี่ยบาท/คน/ปี
	อาชีพหลัก	อาชีพรอง	รายได้อื่น	ปลูกพืช,เลี้ยงสัตว์,หาเอง		
หมู่ที่ ๑	๑๕๗,๗๗๖	๕๘,๐๐๒	๓๗,๙๒๑	๒๓,๖๙๑	๗๗,๙๔๔	๔๓,๖๔๗
หมู่ที่ ๒	๒๔๓,๐๐๔	๖๒,๘๑๓	๓๖,๔๖๖	๑๕,๒๓๐	๗๓,๒๔๘	๓๕,๑๙๗
หมู่ที่ ๑๒	๒๘๗,๐๗๑	๒๑,๙๕๖	๓๒,๑๗๙	๒๐,๒๔๐	๘๙,๔๐๗	๓๓,๐๓๘
หมู่ที่ ๑๓	๑๓๒,๑๑๖	๓๙,๐๘๓	๓๑,๘๔๐	๒๒,๗๕๒	๖๘,๙๙๒	๔๕,๔๘๑
					๗๖,๘๘๑	๓๘,๖๘๙

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

๑) ทำนาปลูกข้าว ร้อยละ ๙๐ ของพื้นที่ทำการเกษตร แต่ก่อนเกษตรกรจะใช้พันธุ์ข้าวพื้นเมือง ในการปลูก และเมื่อทางราชการส่งเสริมการปลูกข้าวพันธุ์ดีเรียกว่าพันธุ์ส่งเสริม พันธุ์ข้าวเจ้า ได้แก่ พันธุ์ข้าวขาวหอมมะลิ ๑๐๕, กข.๑๕ โดยเฉพาะพันธุ์ข้าวขาวหอมมะลิ ๑๐๕ เป็นที่ต้องการของตลาด พันธุ์ข้าวเหนียว ได้แก่ พันธุ์ กข.๖ ในการปลูกข้าวนาปี

๒) ยางพารา เกษตรกรเริ่มปลูกยางพารา ปี ๒๕๓๖ ซึ่งบางรายสามารถกรีดยางพาราจำหน่ายแล้ว และ ปี ๒๕๔๗ รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการปลูกยางพารา ทำให้เกษตรกรสนใจสมัครเข้าร่วมโครงการเป็นจำนวนมาก

๓) ยุกาลิปตัส เกษตรกรปลูกยูกาลิปตัส พันธุ์คาร์มาลดูเลนซิส ให้ผลผลิตเฉลี่ย ๑๐,๐๐๐ กก./ไร่ และผลผลิตขายให้กับโรงงานผลิตเยื่อกระดาษ

๔) มันสำปะหลัง เกษตรกรนิยมปลูกมันสำปะหลังพันธุ์ระยอง ๕, ระยอง ๖๐, ระยอง ๙๐ และเกษตรศาสตร์ ๖๐ ช่วงเพาะปลูกจะปลูกในฤดูฝน ให้ผลผลิตเฉลี่ย ๓,๖๓๐ กก./ไร่

๕) อ้อย เกษตรกรนิยมปลูกอ้อย พันธุ์อุทอง โดยให้ผลผลิตเฉลี่ย ๑๐,๐๐๐ กก./ไร่ เกษตรกรส่วนใหญ่จะปลูกข้าวนาปีในที่ลุ่ม และที่ไร่จะปลูกข้าวโพด ปลูกผลไม้ ปลูกยางพารา ปลูกยูกาลิปตัส ปลูกมันสำปะหลัง และมีการเพาะเห็ด และทำปุ๋ยชีวภาพ นอกจากนี้จะมีการเลี้ยงสัตว์ เช่น เลี้ยงโค เลี้ยงกระบือ เลี้ยงปลา เลี้ยงหมู

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร ตำบลกุฉินทูลมีแหล่งน้ำที่สำคัญได้แก่

ก. ห้วยโสมสิดา ซึ่งไหลมาจากภูเก้า ผ่านตำบลบ้านดิน ผ่านตำบลกุฉินทูล ผ่านตำบลบ้านค้อ ลงสู่เขื่อนอุบลรัตน์

ข. ห้วยโสมใหญ่ ไหลมาจากภูพานคำ ผ่านตำบลกุฉินทูล มาจดกับห้วยโสมสิดา ที่บ้านหัวขัว และบริเวณ บ้านค้อ

ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอ แหล่งน้ำหลายแห่งไม่สามารถเก็บน้ำได้พอเพียงในฤดูร้อน การแก้ปัญหาจึงมุ่งประเด็นไปที่การปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาให้เกษตรกรในระยะยาว และได้มีการสร้างแหล่งน้ำเพิ่มขึ้น จำนวน ๔ แห่งได้แก่ สระโบกขรณี สระกรมพัฒนาที่ดิน ม.๒ สระน้ำหนองจิก สระร่วมพัฒนา หมู่ ๑๒

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

- ประปา การผลิตน้ำประปาจากสระโบกขรณีทำให้มีน้ำประปาใช้ทุกหมู่บ้าน ทุกครัวเรือน แต่จะมีปัญหาในช่วงฤดูแล้งเนื่องจากน้ำไม่เพียงพอ และคุณภาพของน้ำยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในการใช้บริโภค ดังนั้นประชาชนส่วนใหญ่จึงซื้อน้ำดื่มเพื่อการบริโภค

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

๑) ผู้นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๘ ของจำนวนประชากรทั้งหมดในเขตเทศบาล วัดจำนวน ๒ แห่ง

๒) ผู้นับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๒ ของจำนวนประชากรทั้งหมดในเขตเทศบาล

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี ประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่

ประเพณี	ช่วงเวลาจัดกิจกรรม
ประเพณีขึ้นปีใหม่	วันที่ ๑ มกราคมของทุกปี
ประเพณีสงกรานต์	รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ
ประเพณีบุญบั้งไฟ	ประมาณเสาร์ที่สองของเดือนพฤษภาคม กิจกรรมแข่งขันประกวด ขบวนแห่ แข่งขันจุดบั้งไฟขึ้นสูง
ประเพณีวันเข้าพรรษา	ประมาณเดือนกรกฎาคม กิจกรรมทำบุญตักบาตร
ประเพณีวันออกพรรษา	ประมาณเดือนตุลาคม กิจกรรม ทำบุญตักบาตร
ประเพณีวันลอยกระทง	ประมาณเดือนพฤศจิกายน กิจกรรมแข่งขันกีฬาหมู่บ้าน ประกวดนางนพมาศ ประกวดกระทงสวยงาม

๘.๓. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การทอผ้าพื้นเมือง ผ้าไหมมัดหมี่ แปรรูปอาหาร (แจ่วบอง) การจักสาน ภาษาถิ่น ภาษาอีสาน(อีสานตอนบน)

๘.๔ สิ้นค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ผ้าพื้นเมืองทอสีตะกอ ผ้าคลุมไหล่

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ ลำห้วยโสมใหญ่ ไหลมาจากภูพานคำ ผ่านตำบลกุดคู มาจดกับห้วยโสมสีดา ที่บ้านหัวขัว และบริเวณตำบลบ้านคือ

๙.๒ ป่าไม้

พื้นที่ป่าไม้ที่สำคัญของตำบลเป็นพื้นที่ในเขตอุทยานแห่งชาติภูเก้า-ภูพานคำ และพื้นที่ป่าสงวนต่างๆ ของหมู่บ้าน มีพื้นที่ประมาณ ๘,๗๕๐ ไร่ คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของพื้นที่ทั้งหมด ๒๕.๗๘ เปอร์เซ็นต์ และเป็นป่าไม้เบญจพรรณ

๙.๓ ภูเขา

เทศบาลตำบลกุดคูเป็นพื้นที่ราบสูง ความสูงของภูมิประเทศระหว่าง ๑๘๐-๕๒๐ เมตรจากระดับน้ำทะเลปานกลางมีเทือกเขาสูงเป็นแนวยาวอยู่ด้านทิศตะวันออกของตำบล เรียกว่า “ภูพานคำ” ซึ่งเป็นเขตอุทยานแห่งชาติภูเก้า - ภูพานคำ ลาดต่ำลงมาทางทิศตะวันตกจนถึงลำห้วยโสม

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ดิน, ความเหมาะสมของดิน

ประกอบด้วยกลุ่มดิน ๗ กลุ่มดิน ได้แก่ กลุ่มดิน ๑๗ , ๑๘ , ๒๕ , ๓๕ , ๔๐ , ๔๙ และ ๖๒ ซึ่งแต่ละกลุ่มดินมีลักษณะและคุณสมบัติ ดังนี้

กลุ่มดินที่ ๑๗ , ๑๘ , ๒๕ , ๓๕ , ๔๐ , ๔๙ เป็นกลุ่มดินที่มีเนื้อดินบนเป็นดินร่วนปนทรายหรือดินร่วน ดินล่างเป็นดินร่วนเหนียวปนทรายหรือดินร่วนเหนียวมีสีน้ำตาลอ่อนถึงสีเทา พบจุดประพอกสีน้ำตาลสีเหลืองหรือสีแดงปะปน บางแห่งอาจพบศิลาแลงอ่อนหรือก้อนสารเคมีสะสมพวกเหล็กและแมงกานีสในดินชั้นล่าง เกิดจากวัตถุต้นกำเนิดดินพวกตะกอนลำน้ำ พบบริเวณพื้นที่ราบเรียบหรือค่อนข้างราบเรียบ เป็นดินลึกมากส่วนใหญ่ระบายน้ำค่อนข้างเร็ว ความเป็นกรดเป็นด่าง ประมาณ ๔.๕ - ๕.๕

กลุ่มดินที่ ๖๒ เป็นกลุ่มดินที่ประกอบด้วยพื้นที่ภูเขาและเทือกเขาซึ่งมีความลาดชันมากกว่า ๓๕ เปอร์เซ็นต์

น้ำ, ความเหมาะสมของน้ำ

น้ำใช้สำหรับอุปโภคมาจากน้ำประปาของเทศบาลตำบลกุดคู ในบางครั้งน้ำมีไม่เพียงพอ น้ำไหลไม่สม่ำเสมอ และน้ำไม่มีคุณภาพเหมาะสมสำหรับการบริโภค เครื่องกรองน้ำมีขนาดเล็กไม่เหมาะสมกับปริมาณน้ำที่ผลิตทำให้น้ำไม่สะอาดสำหรับการบริโภค

๑๐. อื่น ๆ (ถ้ามีระบุด้วย)

ภัยธรรมชาติ

มีปัญหาเรื่องวาตภัยเนื่องจากตำบลกุดคูตั้งอยู่ร่องพายุพัดผ่านทำให้บ้านเรือนราษฎรเกิดความเสียหายบ่อยครั้ง และเกิดภัยป่า ปัญหาภัยแล้งเกิดจากฝนทิ้งช่วงในหน้าแล้งและน้ำอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอและน้ำด้านการเกษตรไม่เพียงพอ

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลกุดคู

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

**“เทศบาลตำบลกุดคู เป็นที่พึ่งของประชาชน เขตชุมชนธรรมชาติประเพณีท้องถิ่น
มุ่งเน้นการศึกษา นำพาเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้ธรรมาภิบาล”**

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู

**“หนองบัวลำภูเป็นเมืองน่าอยู่ เคียงคู่วัฒนชาติประชาชนชาวนาอุตสาหกรรม
ในดินแดนสันติสุข”**

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจของเทศบาลตำบลกุดคู

๑. ก่อสร้างและบำรุงรักษา ถนน ทางเท้า ระบบ ระบายน้ำ
๒. จัดให้มีระบบการศึกษาระบบขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๓. จัดให้มีสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๔. ส่งเสริมการสุขภาพอนามัยให้แก่ประชาชน
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเสริม
๖. กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๗. สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ในการบริการอย่างพึงพอใจ
๘. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
๙. ประสานร่วมมือในด้านการพัฒนากับทุกหน่วยงานหรือองค์กร
๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

พันธกิจของจังหวัดหนองบัวลำภู (Mission)

๑. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๔. การส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๘. การแสวงหาพลังงานทางเลือกในการยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าการเกษตร

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. พันธกิจ (Mission)

เทศบาลตำบลกุดตุ้ม มีพันธกิจที่จะต้องดำเนินการ จำนวนทั้งสิ้น ๖ ด้าน คือ

- ๑) จัดให้มีก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๒) อนุรักษ์และสืบสานศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
- ๓) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนด้วยการส่งเสริมอาชีพ งานสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสส่งเสริมการกีฬาจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การศึกษาการจัดการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการสาธารณสุขและการรักษาพยาบาลการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๔) ด้านการบริหารการจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม โดยการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆและดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๕) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๖) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต

๒. ยุทธศาสตร์และแนวทาง

การพัฒนา เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ๖ ด้าน ๔๘ แนวทางการพัฒนา ได้แก่

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑) การพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร
	๒) การก่อสร้าง / ปรับปรุง/ บำรุงรักษา/ต่อเติม/ซ่อมแซม ถนน เส้นทางคมนาคม สะพาน ร่องระบายน้ำ ให้อยู่ในสภาพดี
	๓) การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา/ต่อเติม /ซ่อมแซม ระบบไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ และขยายเขตระบบไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเทศบาล รวมถึงบริการสาธารณะ
	๔) การขยายเขต/ก่อสร้าง /ปรับปรุง/ บำรุงรักษา/ต่อเติม/ซ่อมแซม ระบบประปาหมู่บ้าน
	๕) ก่อสร้าง /ปรับปรุง/ บำรุงรักษา/ต่อเติม/ซ่อมแซม ขุดลอกแหล่งน้ำและก่อสร้างแหล่งกักเก็บน้ำทางธรรมชาติเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอและทั่วถึง
	๖) ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณสระโบกขรณีและสระร่วมพัฒนาหมู่ ๒ ศาลาประชาคม ให้เป็นแหล่งพักผ่อนของชุมชน
	๗) จัดระเบียบการจราจรหน้าตลาดสดเทศบาล

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑) ส่งเสริมการสาธารณสุขและการบริการสุขภาพอย่างทั่วถึง</p> <p>๒) การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์และประชาชนผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๓) พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาเพื่อสร้างนิสัยรักการกีฬากติกาสังคมและสร้างโอกาสให้เยาวชนพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>๔) การรณรงค์ส่งเสริมสุขภาพอนามัยด้านสาธารณสุขชุมชน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในทุกระดับ</p> <p>๕) การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน</p> <p>๗) เสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความอบอุ่นและเข้มแข็ง</p> <p>๘) แก้ปัญหายาเสพติด “พลังแผ่นดินขจัดสิ้นยาเสพติด” มาใช้ในการแก้ไขปัญหาเสพติดโดยปลูกจิตสำนึกและระดมมวลชนต่อต้านยาเสพติด</p> <p>๙) ส่งเสริมพลเมืองให้เป็นคนมีระเบียบวินัยปฏิบัติตามกฎหมายมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีมีความมั่นคงปลอดภัย</p> <p>๑๐) พัฒนาให้เป็นเมืองที่มั่งคั่งมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p> <p>๑๑) ส่งเสริมการพัฒนาคนและการพัฒนาชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง ครอบครัวและชุมชน</p> <p>๑๒) มีการจัดสวนสาธารณะและแหล่งนันทนาการของชุมชนที่ดีและเพียงพอที่จะให้บริการต่อชุมชน</p> <p>๑๓) ป้องกันและลดความเสียหายหรือผลกระทบจากภัยสาธารณะ</p> <p>๑๔) จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการช่วยเหลือผู้ประสบภัย</p> <p>๑๕) ให้การช่วยเหลือแก้ปัญหาภัยแล้ง</p> <p>๑๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มการประกอบอาชีพของกลุ่มด้านต่างๆตามนโยบายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น</p> <p>๑๗) ส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ผู้สูงอายุและกลุ่มผู้สูงอายุให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาด้านการเชิดชูวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น</p>	<p>๑) ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมทางศาสนา คุณธรรม จริยธรรม การอนุรักษ์และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ค่านิยมที่ดีงามสู่คนรุ่นต่อไปรวมถึงการส่งเสริมกิจกรรมงานรัฐพิธี วันสำคัญต่างๆ</p> <p>๒) ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๓) ส่งเสริมและเชิดชูปราชญ์ชาวบ้านครูภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการส่งเสริม การจัดการศึกษาอย่างมี คุณภาพ</p>	<p>๑) ส่งเสริมและพัฒนาทางการศึกษากีฬาทุกระดับ</p> <p>๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาในทุกระดับในและนอกระบบ ตามอัธยาศัยอย่างเท่าเทียมกัน และให้มีคุณภาพ โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้</p> <p>๓) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความพร้อม แก่เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔) ส่งเสริมการจัดการศึกษาและการให้บริการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ</p> <p>๕) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน</p> <p>๖) ส่งเสริมการจัดอาหารกลางวัน จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ในการประกอบอาหารและอาหารเสริมนมอย่างมีคุณภาพ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจฐาน ราก ตามแนวเศรษฐกิจ พอเพียง</p>	<p>๑) การส่งเสริมพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน</p> <p>๒) การแก้ไขปัญหาความยากจนและการส่งเสริมอาชีพ</p> <p>๓) ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวคิดตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๔) ส่งเสริมการเกษตรแบบยั่งยืน</p> <p>๕) การแก้ไขปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</p> <p>๖) พัฒนาอาชีพของประชาชนในท้องถิ่นตามแนวคิดหลักเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๗) ป้องกันโรคในสัตว์และการคุมกำเนิดสุนัขและแมว</p> <p>๘) ส่งเสริมการเกษตรแบบอินทรีย์</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิ บาล</p>	<p>๑) ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น</p> <p>๒) สนับสนุนทรัพยากรการบริหารในการให้บริการประชาชน</p> <p>๓) เสริมสร้างการพัฒนาการเมือง ท้องถิ่นให้โปร่งใสสุจริต โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตย และวัฒนธรรมธรรมาภิบาล</p> <p>๔) พัฒนาภาวะ ผู้นำท้องถิ่นที่มีคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล</p> <p>๕) พัฒนาสมรรถนะ การทำงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖) พัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๗) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยเพื่อการบริหารงานและการบริการประชาชน</p>

๓. เป้าประสงค์

- ๑) จัดให้มีก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๒) อนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
- ๓) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนด้วยการส่งเสริมอาชีพ งานสวัสดิการสังคมการสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสส่งเสริมการกีฬาจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

การศึกษาการจัดการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการสาธารณสุขและการรักษาพยาบาลการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๔) ด้านการบริหารการจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม โดยการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ต้นทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ และดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต

๔. ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขตเทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว

ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ชุมชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๖๐ น่ายุ่อย่างสงบสุข
- ๘) การบริการจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐
- ๙) การบริการจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๕. ค่าเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่ายุ่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๖. กลยุทธ์

๑) พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและน้ำแล้ง

๒) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนabethาของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนabethาและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

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

๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการและความสะดวกของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

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

๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการสาธารณสุขด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๘. แผนงาน

๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป

๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน

๓) แผนงานการศึกษา

๔) แผนงานสาธารณสุข

๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์

๖) แผนงานเคหะและชุมชน

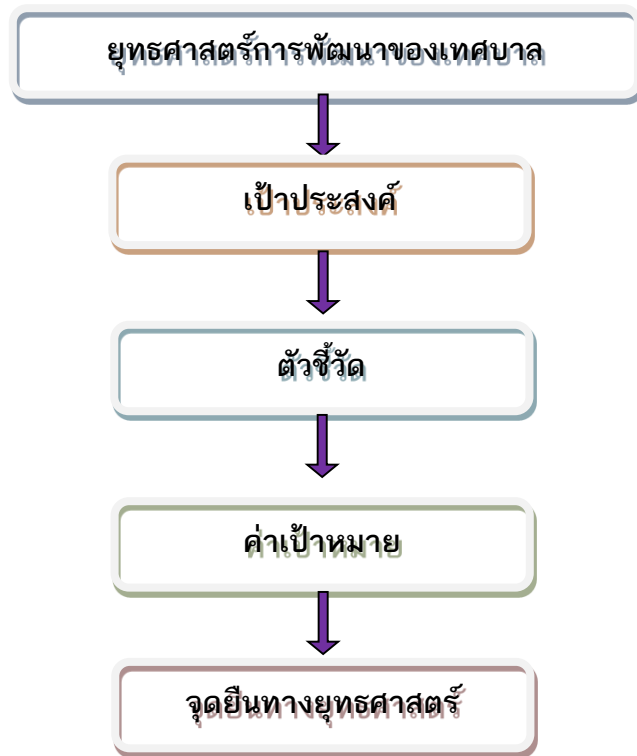
๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๘) แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

๙) แผนงานงบกลาง

๙. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trendปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength:S)	การวิเคราะห์จุดอ่อน(Weakness:W)
<p>๑. เป็นศูนย์กลางการศึกษาประชากรในพื้นที่มีโอกาเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น</p> <p>๒. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอารยธรรมเช่นวัดศรีสว่าง</p> <p>๓. ชุมชนใช้วิถีชีวิตที่เรียบง่ายและยังรักษาวัฒนธรรมประเพณีวิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างแนบแน่นได้แก่ประเพณีบุญบั้งไฟ, ประเพณีลอยกระทง เป็นต้น</p> <p>๔. มีความอิสระในการบริหารงบประมาณ จัดเก็บรายได้ และได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จึงสามารถที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณได้อย่างเต็มที่</p> <p>๕. โรงเรียนในเขตเทศบาลเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพมีจำนวนนักเรียนเข้ามาเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี</p> <p>๖. ทำเลที่ตั้งเหมาะสมเป็นพื้นที่ที่มีการคมนาคมขนส่งสะดวกรวดเร็ว</p> <p>๗. มีหน่วยงานของรัฐและสถานศึกษาร่วมสนับสนุนการพัฒนาในท้องถิ่น เช่น โรงพยาบาลชุมชน กุดคู โรงเรียนมัธยมในเขตเทศบาล และโรงเรียนประถมศึกษา</p>	<p>๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ไม่ดีไฟฟ้าส่องสว่างตามซอยและถนนต่างๆมีไม่เพียงพอน้ำประปาไม่ไหลบางช่วงเวลาอีกทั้งในบางพื้นที่ยังขยายการประปาไม่ทั่วถึงปัญหาถนนขรุขระถนนหลายสายไม่มีท่อระบายน้ำ, แหล่งน้ำมีไม่เพียงพอทำให้ขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง, แหล่งเก็บกักน้ำชำรุดเสียหาย</p> <p>๒. เด็กสตรีผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสยังได้รับสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ไม่ทั่วถึง</p> <p>๓. ขาดแคลนอุปกรณ์กีฬาสำหรับใช้ออกกำลังกาย</p> <p>๔. สาธารณสถานของหมู่บ้านยังไม่ได้รับการพัฒนาดูแลปรับปรุง</p> <p>๕. มาตรการในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อยังไม่ประสิทธิภาพ</p> <p>๖. บุคลากรด้านสาธารณสุขขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>๘. ขาดแคลนสวัสดิการขั้นพื้นฐานสำหรับเด็กนักเรียนเช่นทุนการศึกษาอุปกรณ์การศึกษา เป็นต้น</p> <p>๙. เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๐. ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในพื้นที่มีปริมาณมากขึ้น</p> <p>๑๑. พื้นที่รองรับขยะมูลฝอยมีไม่เพียงพอและไม่มีการกำจัดที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๑๒. พื้นที่สาธารณะมีสภาพรกร้างไม่มีการปรับปรุงเพื่อใช้ประโยชน์</p> <p>๑๓. เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน</p> <p>๑๔. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน</p>

	<p>๑๕. ประชาชนยังไม่เข้าใจในบทบาทของตนเองในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๑๖. เทศบาลขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่</p> <p>๑๗. เทศบาลขาดการจัดระเบียบของเมืองผังเมืองไม่ดีและขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด</p> <p>๑๘. ขาดแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่สำคัญ</p>
<p><u>ด้านสังคมและวัฒนธรรม</u></p> <p>๑. สังคมเกษตรกรรมทำให้มีประชาชนมีเวลาในการร่วมงาน กิจกรรม ประเพณีต่างๆ ร่วมกับเทศบาล</p> <p>๒. สังคมศาสนาพุทธมีการช่วยเหลือเมตตากรุณา</p> <p>๓. สังคมชนบทมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน</p> <p>๔. ชาวบ้านช่วยกันดูแลซึ่งกันและกัน</p> <p>๕. สิ่งแวดล้อมดี</p> <p><u>ด้านเทคโนโลยี</u></p> <p>๑. มีการติดตั้งเสาสัญญาณเพื่อการสื่อสาร</p> <p>๒. เทคโนโลยีมีความทันสมัยนำมาใช้ในการติดต่อสื่อสาร เช่น LINE, Facebook, Website</p> <p>๓. การเข้าถึงสื่อออนไลน์ง่ายและมีมากขึ้น</p> <p><u>ด้านเศรษฐกิจ</u></p> <p>๑. มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มปลูกเห็ดสด, กลุ่มทอผ้า</p> <p>๒. ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางในการจัดตั้งกลุ่ม</p> <p>๓. มีกองสวัสดิการในการตั้งกลุ่มอาชีพ เช่น ทอผ้า จักสาน ปลูกเห็ด เลี้ยงสัตว์</p> <p>๔. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากส่วนกลางสำนักงานเกษตรจังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้เกิดอาชีพและรายได้</p> <p>๕. มีการสั่งซื้อผ้าทอไปจำหน่ายให้กับบริษัทการบินไทยทำให้ประชาชนในชุมชนเกิดรายได้</p> <p><u>ด้านการเมืองและนโยบาย</u></p>	<p><u>ด้านสังคมและวัฒนธรรม</u></p> <p>๑. ด้านสังคม กลายเป็นสังคมก้มหน้า ไม่มีการปฏิสัมพันธ์เพียงพอ ขาดความอบอุ่นในครอบครัว และอาจส่งผลถึงการละเลยการดูแลบุคคลในครอบครัว</p> <p>๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกมีปัญหาต่อการศึกษาของวัยรุ่นกล่าวคือปัจจุบันเยาวชนนักเรียนนักศึกษาไม่ค่านิยมในการดำเนินชีวิตตามแบบตะวันตกมากขึ้น เช่นการเที่ยวสถานบริการ การแต่งตัวตามแฟชั่นการใช้สินค้าเกินความจำเป็นทำให้เป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนา</p> <p>๓. มีผู้ค้ายาเสพติดกลุ่มมิจฉาชีพจากภายนอกเขตเทศบาลตำบลกุดคูแพร่ขยายเป้าหมายและเข้ามาก่อความเสียหายให้กับประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลทำให้การขยายตัวของผู้ติดยาเพิ่มมากขึ้นและเกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p><u>ด้านเทคโนโลยี</u></p> <p>๑. ไม่มีความรู้เกี่ยวกับ พรบ.คอมพิวเตอร์ของประชาชน ซึ่งทำให้เกิดความสับสนเสี่ยงในการกระทำความผิด</p> <p>๒. เด็กและเยาวชนมีโอกาสถูกชักจูงได้ง่าย ไม่มีการกลั่นกรองสื่อ</p> <p><u>ด้านเศรษฐกิจ</u></p> <p>๑. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ทำให้มีหนี้สินมากขึ้น</p> <p>๒. ขาดการประกันราคาพืชผลทางการเกษตร</p> <p>๓. ราคาสินค้าอุปโภค บริโภคสูงขึ้น ทำให้รายรับและรายจ่ายไม่สมดุลกัน</p>

รถยนต์ขนส่ง รถดับเพลิง และหมั่นตรวจสอบซ่อมแซมให้มีสภาพที่ดีใช้งานได้เป็นอย่างดีอย่างสม่ำเสมอ จัดหาที่นั่ง น้ำดื่มให้เพียงพอ และมีคุณภาพที่ดีเพิ่มมากขึ้นอีก นอกจากนี้ยังกล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับสถานที่จอดรถ ระบบการรักษาความปลอดภัย ตลอดจนสภาพบรรยากาศทั้งภายในภายนอกสำนักงานควรมีความร่มรื่นสวยงามมากกว่านี้

๔. ความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านอื่น ๆ พบว่า ควรให้เพิ่มขีดความสามารถของการบริหารงบประมาณให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพิ่มระบบสาธารณูปโภคให้มากขึ้นและเกิดความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้นรวมถึงการจัดการสุขาภิบาลในชุมชนให้มีความน่าอยู่ สะอาด เป็นระบบมีมาตรฐาน และการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสาธารณะ เช่น ตลาดสดให้มีคุณภาพ สะอาดปลอดภัย และควรจัดเจ้าหน้าที่ให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพการเกษตร ปศุสัตว์ ให้มีเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ก่อนที่เทศบาลตำบลกุดตุ้ม อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู จะกำหนดยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอกของเทศบาลตำบลกุดตุ้ม เพื่อประเมินโอกาส (Opportunities) และข้อจำกัดหรืออุปสรรค (Threats) การตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอก คือ การประเมิน แจกแจง และวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารจากสภาพแวดล้อมภายนอกให้แก่ผู้บริหารและคนในเทศบาลตำบลกุดตุ้ม อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู รับประทาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก หลักนิยมทั่วไป คือใช้หลักที่เรียกกันว่า “PEST Analysis” หรือ “STEP Analysis” ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาตำบลบ้านเมืองน่าอยู่ ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา ๖ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคม

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

แนวทางที่ ๔ ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา

แนวทางที่ ๕ ด้านการสาธารณสุข

แนวทางที่ ๖ ด้านการจัดระเบียบสาธารณสุขมูลฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางที่ ๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๓ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษา

แนวทางที่ ๒ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

แนวทางที่ ๓ การดูแลรักษาที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การวางแผน

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาอุตสาหกรรมครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารระบบราชการ ประกอบด้วย ๔ แนวทางคือ

แนวทางที่ ๑ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๒ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

แนวทางที่ ๓ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบุคลากร

แนวทางที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนารายได้

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตหนองบัวลำภู

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคม ที่เข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ความเป็นเลิศด้านการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. การบูรณาการการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา สาธารณสุขและแรงงานแบบองค์รวม
๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึก และพัฒนาศีลธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาสถาบันครอบครัว
๔. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้
๕. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
๖. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการศึกษาสู่การพัฒนาอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. บริหารการพัฒนาพื้นที่ท่องเที่ยวและเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อการบริหารและรองรับการท่องเที่ยว
๕. การสร้างความพร้อมของชุมชนในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC)
๖. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP)และผลิตภัณฑ์ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร**เป้าประสงค์**

๑. สังคมเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำการเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม
๒. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม
๔. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
๕. ยกระดับสินค้าเกษตรกรรมเพื่อการแข่งขันในระดับประชาคมอาเซียน(AC)
๖. พัฒนาระบบน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและบริโภค
๗. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตแปรรูปสินค้าเกษตรครบวงจร
๘. ขยายแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๙. ส่งเสริมการพัฒนาและแปรรูปสินค้าเกษตรกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย**เป้าประสงค์**

๑. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
๓. สังคมเกิดความสมานฉันท์ ประชาชนอยู่ดีมีสุข
๔. ประชาชนผู้อาศัยตามแนวชายแดนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านตามแนวชายแดน
๓. การส่งเสริมสำนึกในอุดมการณ์รักชาติและหน้าที่ของพลเมืองไทย เพื่อความสมานฉันท์ของคนในชาติ
๔. ป้องกันและแก้ปัญหาเสพติดการทุจริตและคอร์ปชั่น
๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับชุมชน/หมู่บ้านและหน่วยงานอื่น
๗. พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งสาธารณูปโภค และโครงสร้างระบบผังเมือง เพื่อรองรับการขยายตัวของประชากรให้ได้มาตรฐาน ทัวถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร**เป้าประสงค์**

๑. บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

๓. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
๔. เชื่อมโยงระบบคมนาคมขนส่งในเส้นทางระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอนอนสิ่ง ประกอบด้วย ๖ ด้าน

๑. ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๓. ด้านการบริการประชาชน
๔. ด้านการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๕. ด้านบ้านเมืองน่าอยู่ คู่คุณธรรม
๖. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลกุตุ

๑. นโยบายพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. นโยบายพัฒนาด้านสังคม
๓. นโยบายพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. นโยบายพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. นโยบายพัฒนาด้านสาธารณสุข
๖. นโยบายพัฒนาด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. นโยบายพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. นโยบายพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๑.การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลแบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีความพร้อมด้านสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ
๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

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

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุประสงค์ในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลกุดคูเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี มีถนนหลักหนองบัวลภู - โนนสง ตัดผ่าน
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ รางระบายน้ำยังขยายตัวไม่ทั่วถึง มีน้ำขังโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณ ในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลกุดคู มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทศบาลตำบลกุดคูจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. เทศบาลตำบลกุดคูสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. เทศบาลตำบลกุดคูจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีลอยกระทง
๖. เทศบาลตำบลกุดคูจัดสรร สนับสนุนกลุ่มอาชีพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๗. เทศบาลตำบลกุดคูจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการ ดูแลรักษาสัตว์เลี้ยงภายในเขตเทศบาลอย่างต่อเนื่อง เช่น ไก่ แมว สุนัข หมู วัว ควาย ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งเทศบาลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. เทศบาลตำบลกุดคู มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในเทศบาลตำบลกุดคู ได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้าน

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลโนนั้ง

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำเทศบาลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. เทศบาลตำบลกุดคูสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในเขตเทศบาลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว
๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้ กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๔. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลกุดคู มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดหนองบัวลำภูให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลตำบลกุดคูมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. เทศบาลตำบลกุดคูพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. เทศบาลตำบลกุดคูส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๒. ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลกุดคู

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของเทศบาลตำบลกุดคู
๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในเทศบาลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์
๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลกุตุให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่เทศบาลตำบลกุตุยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาเทศบาลตำบลกุตุ

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลกุดคูจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- (๓) การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- (๘) การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๙) การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๐) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- (๑๑) การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
- (๑๒) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๓) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- (๑๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

- (๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
- (๖) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๗) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๘) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
- (๙) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๑) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลกุดคู กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๕ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๒๘ อัตรา แต่เนื่องจากเนื่องจากยังไม่มีผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงินยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนด หน่วยงานขึ้นมาใหม่ คือ หน่วยงานตรวจสอบภายใน และเพิ่มตำแหน่งใหม่ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือตำแหน่ง นักวิชาตรวจสอบภายใน ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และปรับปรุงสายงานของพนักงานเทศบาล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลต่อไป ซึ่งกำหนดปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งและส่วนงาน ปรากฏในภาคผนวก ก

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลกุดคูได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยเทศบาลกุดคูกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลกุดคู พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ๑.๘ งานธุรการ	๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ๑.๘ งานธุรการ	
๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒.๑ งานบริหารการศึกษาและ พัฒนาการศึกษา ๒.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๒.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒.๔ งานธุรการ	๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒.๑ งานบริหารการศึกษาและ พัฒนาการศึกษา ๒.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๒.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒.๔ งานธุรการ	
๓. กองคลัง ๓.๑. งานการเงินและบัญชี ๓.๒. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๓.๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓.๔ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๓.๑. งานการเงินและบัญชี ๓.๒. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๓.๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓.๔ งานธุรการ	
๔. กองช่าง ๔.๑.งานวิศวกรรมและออกแบบก่อสร้าง ๔.๒. งานสาธารณูปโภคและการโยธา ๔.๓.งานผังเมือง ๔.๔.งานไฟฟ้าสาธารณะ ๔.๕. งานการประปา ๔.๖ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๔.๑.งานวิศวกรรมและออกแบบก่อสร้าง ๔.๒. งานสาธารณูปโภคและการโยธา ๔.๓.งานผังเมือง ๔.๔.งานไฟฟ้าสาธารณะ ๔.๕. งานการประปา ๔.๖ งานธุรการ	

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๒. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔. งานสัตวแพทย์ ๕.๕ งานธุรการ	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๒. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔. งานสัตวแพทย์ ๕.๕ งานธุรการ	หมาย เหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒.งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓.งานส่งเสริมอาชีพพัฒนา ๖.๔ งานธุรการ	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒.งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓.งานส่งเสริมอาชีพพัฒนา ๖.๔ งานธุรการ	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน -	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

ลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อเพิ่มความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลกุตุ้งจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้
เทศบาลตำบลกุตุ้ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลกุดตุ้ม อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั้งอัตราระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๕	เจ้าพนักงานทะเบียน (ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
๗	เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๙	ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๒	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงาน (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕				
กองคลัง									
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ระดับ ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖				

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง									
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นายช่างโยธา (ระดับชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๘	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คนงานจตมิเตอร์น้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองการศึกษา									
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักวิชาการศึกษา (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

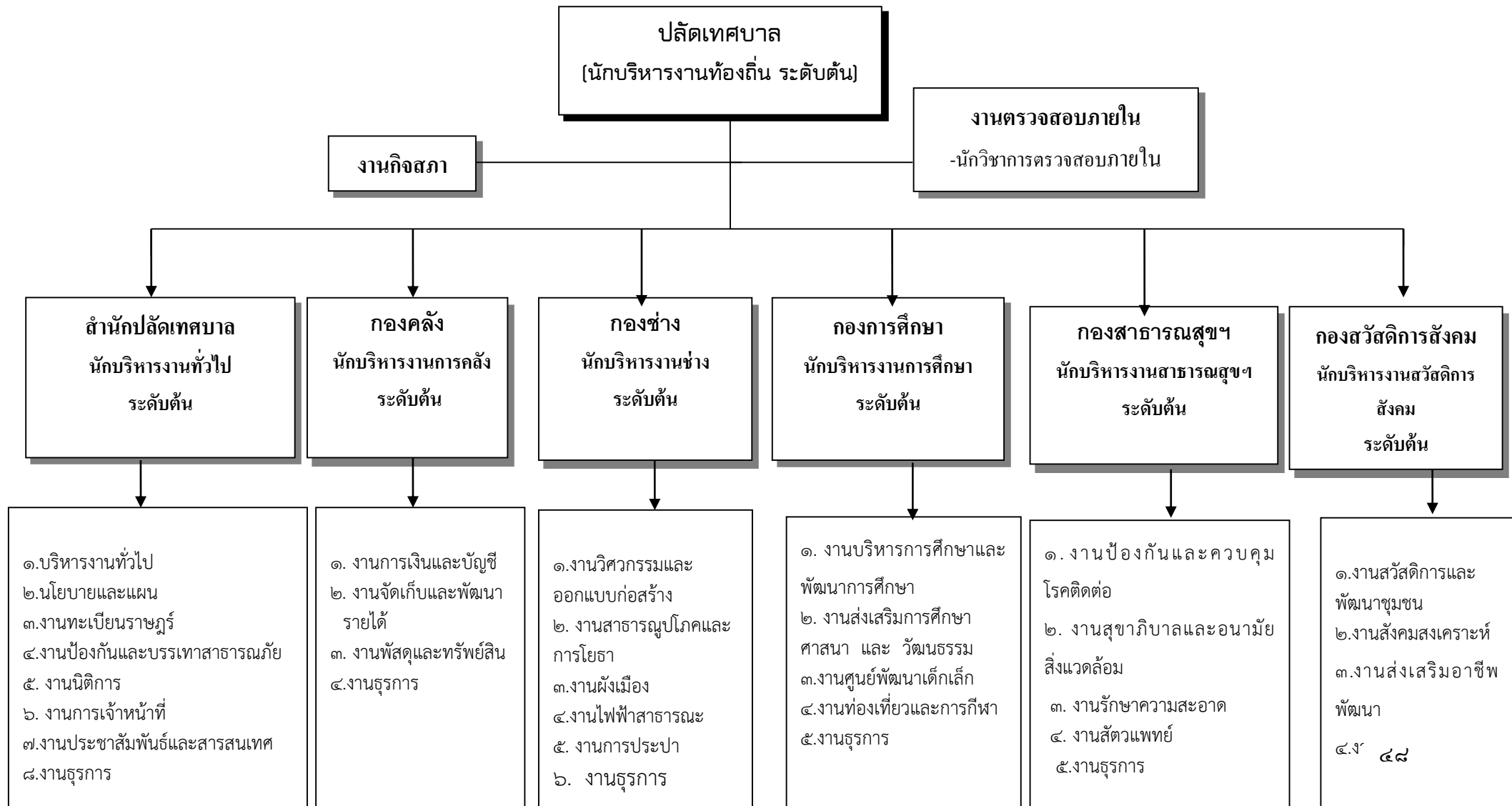
ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๔๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๒	ผช.จพง. สาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๘	๘	๘	๘	-			
กองสวัสดิการสังคม									
๔๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๕๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม
รวม		๑	๑	๑	๑	+๑			
รวมอัตรากำลัง (ข้าราชการ)		๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	
รวมอัตรากำลัง (ลูกจ้างประจำ)		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมอัตรากำลัง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
รวมอัตรากำลัง (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
รวมอัตรากำลังทั้งหมดของเทศบาล		๕๐	๕๑	๕๑	๕๑	+๑	-	-	

ปริมาณงานของตำแหน่งกำหนดในแผนอัตรากำลัง
ปรากฏตามเอกสารในภาคผนวก ข

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓ แผ่น ๔๓ - ๔๖
ปรากฏในไฟล์ excel

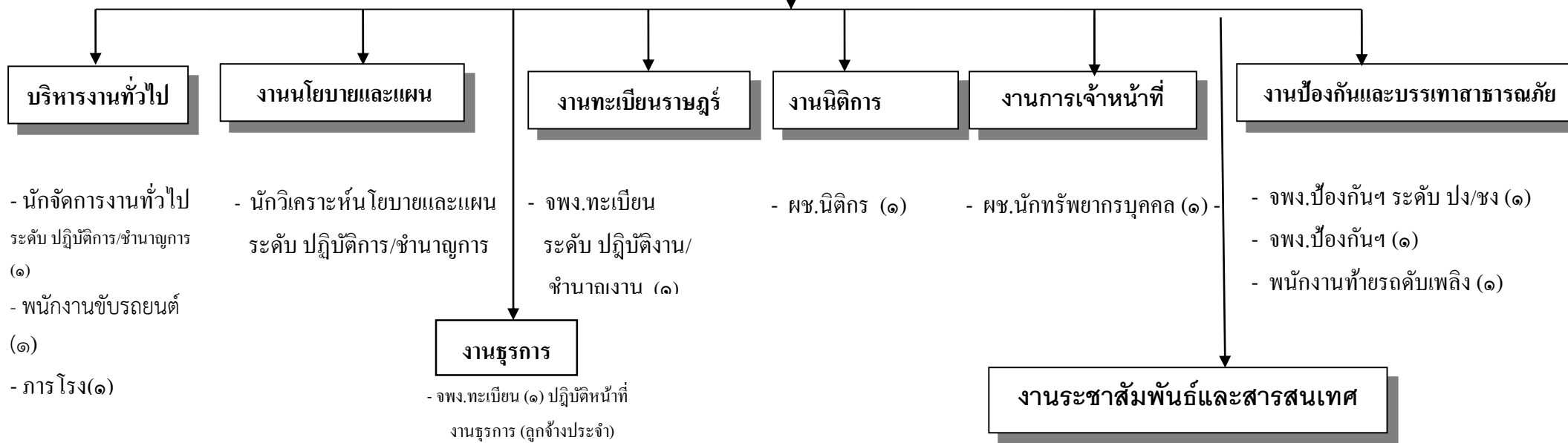
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลกุดคู



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

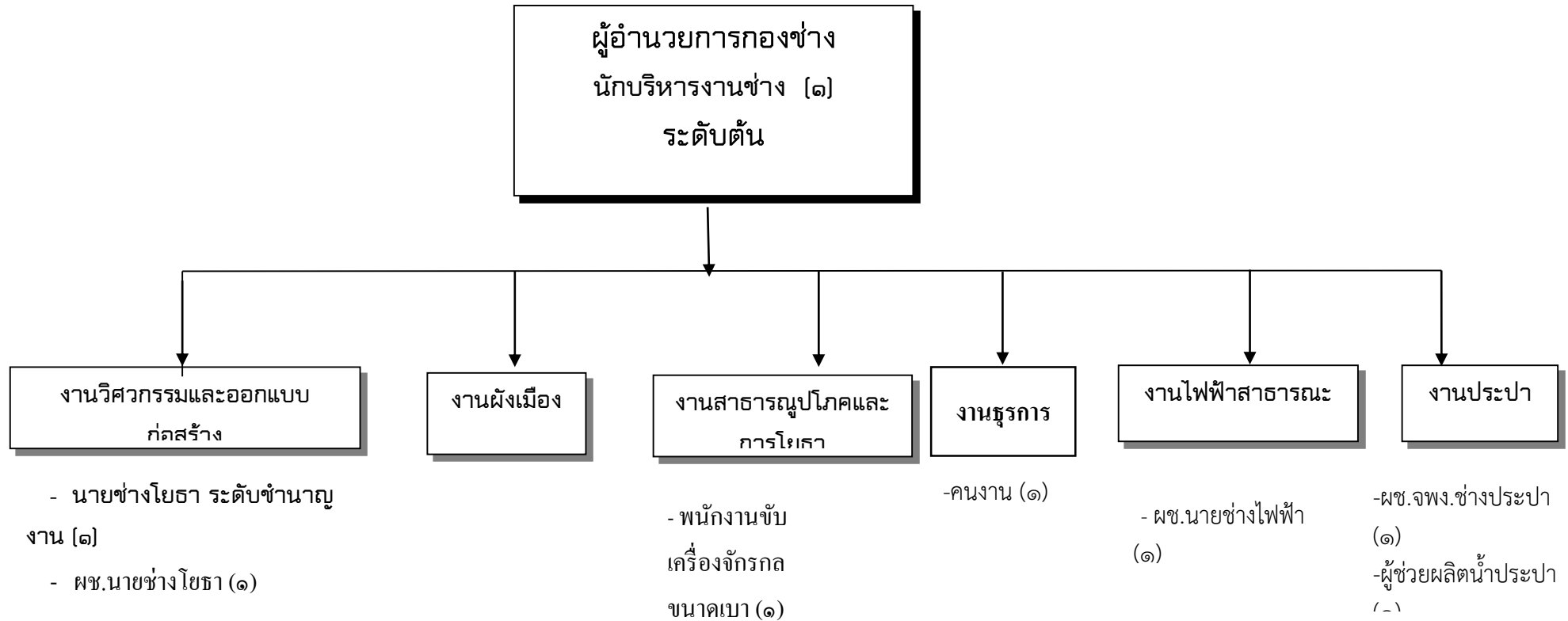
สำนักปลัดเทศบาล
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(๑)



หมายเหตุ* () คือมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ครองแล้ว

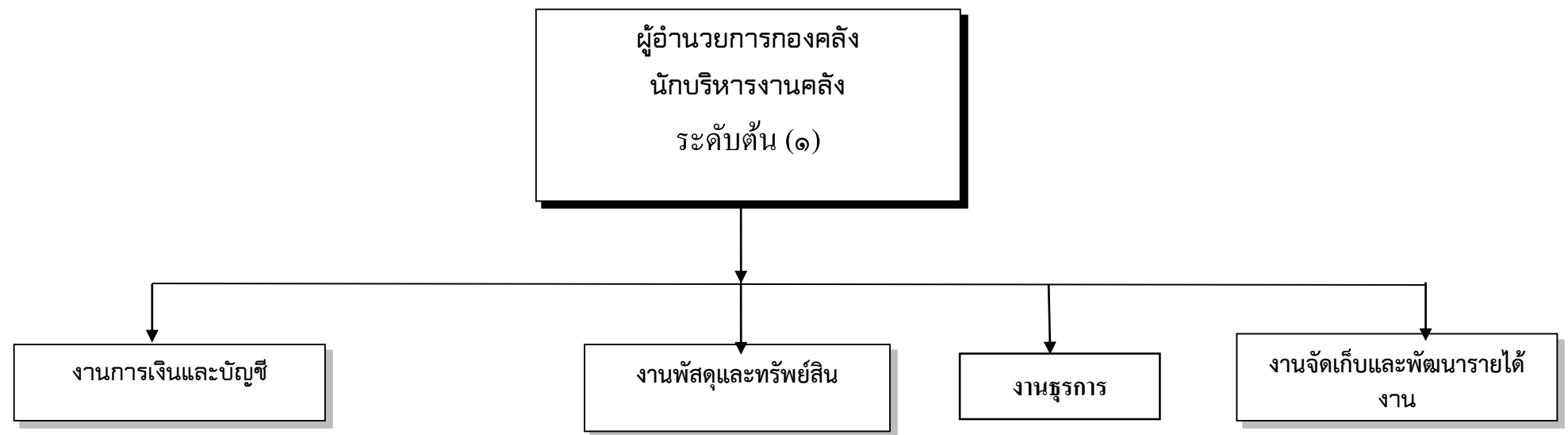
ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ขช)	วิชาการ (ขพ)	วิชาการ (ปก/(ขก)	ทั่วไป (อส)	ทั่วไป (ปง/ปง)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
										ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-	๒	๒	๓	๓

โครงสร้างของกองช่าง



	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช)	วิชาการ (ชพ)	วิชาการ (ชก)	วิชาการ (ปก)	ทั่วไป (อส)	ทั่วไป (ชง)	ทั่วไป (ปง)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
												ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕	๓

โครงสร้างของกองคลัง



- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ
ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ(๑)
- ผช.จหนท.การเงินและบัญชี (๑)

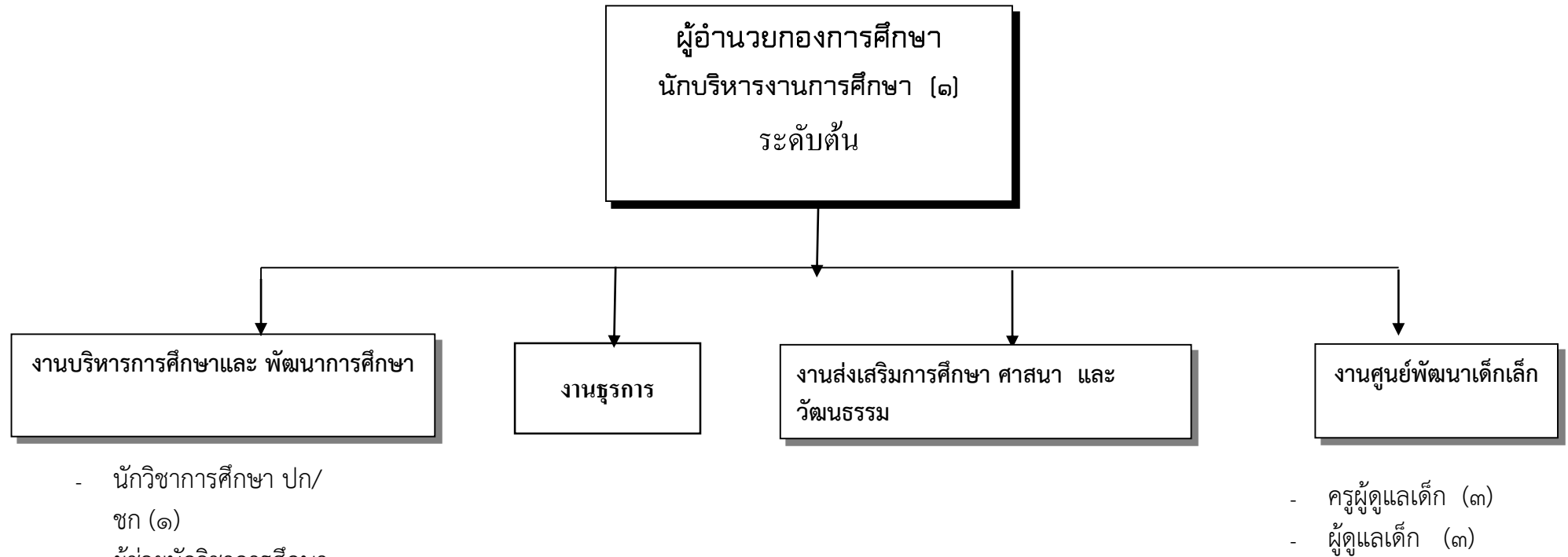
- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปง/ชง
- ผช.จหนท.ทะเบียนทรัพย์สิน (๑)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
ระดับชำนาญงาน (๑)

หมายเหตุ* () คือมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ครองแล้ว

ประเภท ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช)	วิชาการ (ชพ)	วิชาการ (ปก/ ชก)	ทั่วไป (อส)	ทั่วไป (ปก/ชง)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
										ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๓	-	๒	-

โครงสร้างของกองการศึกษาและวัฒนธรรม



หมายเหตุ * () คือ มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ครองแล้ว

ประเภท ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช)	วิชาการ (ชพ)	วิชาการ (ปก ชก)	ทั่วไป (อส)	ทั่วไป (ชง)	ทั่วไป (ปง)	ครูผู้ดูแล เด็ก	ครู ผู้ช่วย	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง	
													ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๓	๑	๑

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรากฏในเอกสาร Excel) ๔ แผ่น

๕๕ ๕๖ ๕๗ ๕๘

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้อีก ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตร และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาล ต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

จากหลักเกณฑ์และเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลกุดตุ้ม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

.....

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- ๒.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา วิชาชีพ
- ๒.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพใน สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๓. เป้าหมายการพัฒนา

- ๓.๑ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร
- ๓.๒ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร
- ๓.๓ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างจะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๔. หลักสูตรการพัฒนา

- ๔.๑ สายงานบริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร
- หลักสูตรด้านการบริหาร
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
- ๔.๒ สายงานผู้ปฏิบัติ
- หลักสูตรความรู้พื้นฐานจากการปฏิบัติราชการ
 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๔.๓ สายงานพนักงานจ้าง
- หลักสูตรความรู้พื้นฐานจากการปฏิบัติราชการ
 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

๕. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลกุดตุ้มเป็นหน่วยงานดำเนินการหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดหนองบัวลำภู สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ก่อนบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่
๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลกุดตุ้ม หรือโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู สถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. การให้ทุนการศึกษา ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการตั้งงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ ๕ ข้อ ๒ วรรคที่สี่ “ทุน หมายความว่า ทุนการศึกษาที่ได้มาจากงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการศึกษาหรือพัฒนาองค์ความรู้ของผู้รับทุนในระดับปริญญาตรีในการศึกษาภาคพิเศษทางรัฐประศาสตร์ สาขาการปกครองท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นกับสถาบันการศึกษาที่มีข้อตกลงกับกระทรวงมหาดไทยหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำหรับปริญญาโท องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถให้ทุนการศึกษาแก่ผู้รับทุนเพื่อศึกษากับสถาบันการศึกษาใดของรัฐในหลักสูตรต่างๆให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด และตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๒๒๑๖ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ เรื่อง ชักซ้อมวิธีการตั้งงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อให้ทุนการศึกษาจากฐานรายได้ทุกประเภทและรวมเงินอุดหนุนทั่วไปที่ต้องนำมาจัดทำงบประมาณตามระเบียบว่าด้วยวิธีงบประมาณของปีงบประมาณที่ผ่านมา รายได้ไม่เกิน ๒๐ ล้านบาทไม่เกิน ๕๐ ล้านบาท ให้ตั้งงบประมาณสำหรับเป็นทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีไม่เกิน ๑๐ คน และปริญญาโทไม่เกิน ๔ คน”
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยเทศบาล สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. การสอนงานการให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๖. งบประมาณในการพัฒนา

ใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลกุดตุ้ม อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ปรากฏในเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๑๐,๐๐๐.-บาท

๒. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายได้ ๓๐๐,๐๐๐.-บาท

๓. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.-บาท

๔. แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไป เกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐.-บาท

๕. แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.-บาท

๖. แผนงานศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐.-บาท

๗. แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.-บาท

๗. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนดภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีทราบ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ทุกระยะ ๓ เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

ตารางแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลกุดตุ้ม อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ											กลุ่มเป้าหมาย	
			ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมษ	พค	มิค	กค	สค		กย
๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑.การปฐมนิเทศ ๒.การสอนงาน ๓.การฝึกอบรม ๔.การประชุม	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←→		←→					←→			(/) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (/) พนักงานจ้าง
๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←→		←→					←→		(/) ตำแหน่งสายงานบริหาร (/) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (/) พนักงานจ้าง	
๓.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน ๔.การสอนงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←→		←→					←→		(/) ตำแหน่งสายงานบริหาร (/) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (/) พนักงานจ้าง	
๔.หลักสูตรด้านการบริหาร	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←→								(/) ตำแหน่งสายงานบริหาร		
๕.หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ สำนักงาน ก.ท.จังหวัด หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง											←→	(/) ตำแหน่งสายงานบริหาร (/) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (/) พนักงานจ้าง	

ตารางแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลกุดตุ้ม อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ											กลุ่มเป้าหมาย	
			ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมษ	พค	มิค	กค	สค		กย
๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑.การปฐมนิเทศ ๒.การสอนงาน ๓.การฝึกอบรม ๔.การประชุม	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←→			←→				←→			(/) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (/) พนักงานจ้าง
๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←→			←→				←→			(/) ตำแหน่งสายงานบริหาร (/) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (/) พนักงานจ้าง
๓.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน ๔.การสอนงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←→			←→				←→			(/) ตำแหน่งสายงานบริหาร (/) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (/) พนักงานจ้าง
๔.หลักสูตรด้านการบริหาร	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←→									(/) ตำแหน่งสายงานบริหาร	
๕.หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ สำนักงาน ก.ท.จังหวัด หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง											←→		(/) ตำแหน่งสายงานบริหาร (/) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (/) พนักงานจ้าง

ตารางแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลกุดตุ้ม อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ											กลุ่มเป้าหมาย	
			ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมษ	พค	มิค	กค	สค		กย
๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑.การปฐมนิเทศ ๒.การสอนงาน ๓.การฝึกอบรม ๔.การประชุม	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←→		←→					←→			(/) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (/) พนักงานจ้าง
๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←→		←→					←→			(/) ตำแหน่งสายงานบริหาร (/) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (/) พนักงานจ้าง
๓.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน ๔.การสอนงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←→		←→					←→			(/) ตำแหน่งสายงานบริหาร (/) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (/) พนักงานจ้าง
๔.หลักสูตรด้านการบริหาร	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			←→									(/) ตำแหน่งสายงานบริหาร	
๕.หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ สำนักงาน ก.ท.จังหวัด หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←→											(/) ตำแหน่งสายงานบริหาร (/) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (/) พนักงานจ้าง



ประกาศเทศบาลตำบลกุดตุ้ม

เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดหลักประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างประจำ ของเทศบาลตำบลกุดตุ้ม” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับ ประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน”

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

(นายกิ่งแก้ว มาสุข)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล

ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลกุดตุ้ม

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานจ้าง หรือลูกจ้าง

พนักงานเทศบาลตำบลเทศบาลตำบลกุดตุ้ม พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลบ้านค้อ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้พนักงานเทศบาลตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ หรือพนักงานจ้าง หรือลูกจ้าง

เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลและลูกจ้าง ตามประกาศดังนี้

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม

ข้อ ๒ ให้ นายกเทศบาลตำบลกุดตุ้ม รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับข้าราชการ ของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม

ข้อ ๓ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ ตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้ สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการเทศบาลตำบลกุดตุ้ม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้ นายกเทศบาลตำบลกุดตุ้ม หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่ นายกเทศบาลตำบลกุดตุ้ม หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณี que เห็นว่า นายกเทศบาลตำบลกุดตุ้ม หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกเทศบาลตำบลกุดตุ้ม หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้ นายกเทศบาลตำบลกุดตุ้ม แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
- (๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบลกุดตุ้ม ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลกุดตุ้ม นั้น จำนวนสองคน
- (๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

(๕) ให้ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมกรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

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

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ นายกเทศบาลตำบลกุดตุ้ม เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวน ไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการ ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการ ทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏ ข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือ ความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการ พิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ภาคผนวก ก

- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ภาคผนวก ข

บัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณ
งานและอัตรากำลัง
ในส่วนราชการ(กอง/สำนัก)
ของเทศบาลตำบลกุดตุ้ม

ภาคผนวก ค

- การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุม
- อื่นๆ



ประกาศเทศบาลตำบลกุตุ้
เรื่อง ปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลกุตุ้

ตามการประชุมคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มี มติให้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๔ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ในการนี้เทศบาลตำบลกุตุ้ยังยึดหลักตาม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดหนองบัวลำภู ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุม ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจของเทศบาลตำบลกุตุ้ ดังนี้

ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ของเทศบาลตำบลกุตุ้ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่
๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ๑.๘ งานธุรการ	๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ๑.๘ งานธุรการ
๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒.๑ งานบริหารการศึกษาและ พัฒนาการศึกษา ๒.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๒.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒.๔ งานธุรการ	๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒.๑ งานบริหารการศึกษาและ พัฒนาการศึกษา ๒.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๒.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒.๔ งานธุรการ

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่
๓. กองคลัง ๓.๑. งานการเงินและบัญชี ๓.๒. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๓.๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓.๔. งานธุรการ	๒. กองคลัง ๓.๑. งานการเงินและบัญชี ๓.๒. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๓.๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓.๔. งานธุรการ
๔. กองช่าง ๔.๑. งานวิศวกรรมและออกแบบก่อสร้าง ๔.๒. งานสาธารณูปโภคและการโยธา ๔.๓. งานผังเมือง ๔.๔. งานไฟฟ้าสาธารณะ ๔.๕. งานการประปา ๔.๖. งานธุรการ	๓. กองช่าง ๔.๑. งานวิศวกรรมและออกแบบก่อสร้าง ๔.๒. งานสาธารณูปโภคและการโยธา ๔.๓. งานผังเมือง ๔.๔. งานไฟฟ้าสาธารณะ ๔.๕. งานการประปา ๔.๖. งานธุรการ
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๒. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕.๓. งานรักษาความสะอาด ๕.๓. งานสัตวแพทย์ ๕.๔. งานธุรการ	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๒. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕.๓. งานรักษาความสะอาด ๕.๓. งานสัตวแพทย์ ๕.๔. งานธุรการ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒. งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓. งานส่งเสริมอาชีพพัฒนา ๖.๔. งานธุรการ	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒. งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓. งานส่งเสริมอาชีพพัฒนา ๖.๔. งานธุรการ
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน -	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

๑. สำนักงานปลัดเทศบาล

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำร่างข้อบังคับ งานประชุมสภา เทศบาล งานประชุมคณะกรรมการบริหาร การจัดทำทะเบียนสมาชิก เทศบาล. คณะกรรมการบริหาร การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ เทศบาล การดำเนินการเกี่ยวกับ การอนุญาตต่างๆ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น

๒. กองคลัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรายรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินการฝากเงิน การตรวจเงิน เทศบาล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของเทศบาล การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาต และค่าธรรมเนียมต่างๆและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๓. กองช่าง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ เทศบาล การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ เทศบาลงานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ เทศบาล การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้าง การสาธารณสุขภิบาล การผังเมือง งานควบคุมอาคารการดูแลควบคุมรักษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ควบคุมดูแลตรวจสอบสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรม ของสถานศึกษา สถาบันศาสนา ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีภาระหน้าที่ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุขและข้อบังคับเทศบาลการวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ แบ่งส่วนราชการภายในและส่วนส่งเสริมการเกษตรมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยถึงปัญหาทางการเกษตร กำหนดนโยบาย วางแผนและดำเนินงานวิชาการเกษตรตามการวัดและประเมินผลการดำเนินงานการเกษตร กำหนดระบบและวิธีการดำเนินเทศ ควบคุมติดตามประเมินผลด้านการเกษตร จัดสอนและอบรมด้านวิชาการเกษตร จัดประชุมดำเนินการเผยแพร่กิจการการเกษตร ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและแนววิชาการเกษตร

๖. กองสวัสดิการสังคม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การส่งเสริมกีฬา การจัดทำมีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา ห้องสมุด สวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ขึ้นตรงปลัดเทศบาล

ทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี ตรวจสอบยอดเงินตรงของราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการ ควบคุมเอกสารทางการเงินด้วย ตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่าย ซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินตรงของราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานของแต่ละส่วนราชการให้มีปลัดเทศบาลตำบลเป็นผู้บริหารสูงสุดและมีหัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนบริหารงาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ทจ.หนองบัวลำภู) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกันโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายกิ่งแก้ว มาสุข)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล

ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลกุดตุ้ม



ประกาศเทศบาลตำบลกุดคู
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ฉบับปรับปรุง

ด้วยเทศบาลตำบลกุดคู อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตามระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและเพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชน อนึ่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของ เทศบาลตำบลกุดคู

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลกุดคูวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เทศบาลตำบลกุดคู จึงประกาศ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับ ปรับปรุง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายกิ่งแก้ว มาสุข)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล

ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลกุดคู

