



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

ของ

เทศบาลตำบลโคกสูง
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

เทศบาลตำบลโคกสูง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนกัน ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโคกสูง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และเพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลโคกสูงได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นั้น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโคกสูง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี เทศบาลตำบลโคกสูง จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๒๘ / ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปอีกด้วย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๖
๒. วัตถุประสงค์	๗
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๔. สภาพปัจจัยของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้าง	๑๖
๘. โครงสร้างแบ่งส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องดิน	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ	๓๗

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลโคกสูง
- ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)
เทศบาลตำบลโคกสูง
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานจังส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโคกสูง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโคกสูง ตามกฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ ประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.หัวด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลโคกสูง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของ เทศบาลตำบลโคกสูง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลลัพธ์อีกด้วยตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มี ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลโคกสูงให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโคกสูง ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัจุบันใน พื้นที่ของเทศบาลตำบลโคกสูง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลโคกสูง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุ่งมองนี้เป็นการ พิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเดิมค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ งาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ใน การพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดตำแหน่งในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประยุตและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนห้องถิน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนห้องถิน ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมสม หรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเบรียบเทียบยอมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อายุ่รีก็ติ ในภาคส่วนราชการส่วนห้องถินนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาตามมาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนห้องถินนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเบรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปัจจัยทางลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่เพิ่ง ประสังค์ของแต่ละส่วนราชการและพัฒกิจขององค์กรมาบีดโหยกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่เพิ่งประสังค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเบรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียหรือน้ำประเด็นต่างๆ อายุ่รี่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิด ตำแหน่งงานซ้ำตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่ง อาจมีความจำเป็นต้องบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกย์ยนอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุ จำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกย์ยนอายุของ ข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะ เกย์ยนอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการสัมมนา หรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุ่งมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเบรียบเทียบกับกรองอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการ นำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเบรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของ งานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐาน

ที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและ การกำหนดตำแหน่งคุ้มครองกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดย ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ——————

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ด้วยว่า เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ามีการกำหนดกรอบตำแหน่ง ในประเภทที่ว่าไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสาย อาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ครอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่าง เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวมรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเบรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลา มาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรับการกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัจุบันของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลโคกสูง

เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับที่ดัง อาณาเขต เขตการปกครอง ประชากร โครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ระบบ การบริการสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การ ประกอบอาชีพ ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายได้ ด้านสังคมได้แก่ การศึกษา สาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน และด้านการเมืองการบริหารได้แก่ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล งบประมาณ และ เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ และทรัพยากรธรรมชาติ ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

(๑) ลักษณะที่ดี

เทศบาลตำบลโคกสูง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังอยู่ภายใต้บริเวณตำบลโคกสูง ถนนธน วิถี อำเภอโคกสูง จังหวัดสระบุรี ในเขตหมู่ที่ ๘ อยู่ห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๑ กิโลเมตร มีเนื้อที่ totals ประมาณ ๖๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๐,๖๒๕ ไร่

เทศบาลตำบลโคกสูง ได้ยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเทศบาลตำบลโคกสูง เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๒ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๗ และมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมี นายสมหวัง แก่น จันทร์ เป็นนายกเทศมนตรี คนแรก และคนปัจจุบัน

๒) อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลหนองแวง อำเภอโคกสูง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลโนนมากมุ่น อำเภอโคกสูง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ประเทศไทยกัมพูชา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลหนองม่วง อำเภอโคกสูง

๓) ภูมิประเทศ

สภาพโดยทั่วไป เทศบาลตำบลโคกสูงเป็นที่ราบลาดเทไปทางทิศตะวันออกไปสู่ประเทศ กัมพูชา

๔) เขตการปกครอง

แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านโคกสูง	มีนายเสกสรร น้อย	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านดอนไร่ฝ่าย	มีนางสาวลักษณ์ แก่นจันทร์ใบ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองเม็ด	มีนายบุญหลาย กันหอม	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านคลุมติน	มีนายผลลัษยา จิตรา婆ล	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านหาดสำราญ	มีนายชิติพัทธ์ อันสมบูรณ์	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านดอนหลุม	มีนายจิตประสาท เพ็ชรจิตต์	เป็นกำนันตำบล
หมู่ที่ ๗ บ้านน้อย	มีนายภิสิทธิ์ เสริมอรุณ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘ บ้านโคกไม้งาม	มีนางทองวัน ทาหารงษ์	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙ บ้านหนองหญ้าแกล้ว	มีนายสุเวช กันอوب	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองสิม	มีนางสาวจารุมน ขันประภัย	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๑ บ้านร่มไทร	มีนางเจติยา อภิชาสุวรรณ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน

๕) จำนวนหมู่บ้าน

-จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลเต็มทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้าน ได้แก่ ๑ - ๑๑

-จำนวนหมู่บ้านในเขต เทศบาล เต็มบางส่วน - หมู่ ได้แก่ -

๖) การปกครองท้องถิ่น

ตำบลโคกสูง มีการปกครองในรูปแบบการปกครองท้องถิ่น คือเทศบาลตำบลโคกสูง มีสมาชิกเทศบาลตำบล จำนวน ๑๒ คน ดำรงตำแหน่ง วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ครบวาระการดำรงตำแหน่ง วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

นายกเทศมนตรี คือ นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ

ประธานสภาฯ คือ นายสมพงษ์ โลภี

๗) การเมืองการบริหาร

(๑) สภาเทศบาลตำบล

สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ในหมู่บ้าน จำนวน ๑๒ คน จาก ๒ เขต โดยสมาชิกสภาเทศบาลมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๕ ปี

(๒) สภาเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

-ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาสามปี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการของเทศบาล

-พิจารณาและให้ความเห็นชอบเทศบัญญัติเทศบาลตำบล ร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

-ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตาม กฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาเทศบาล เทศบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

(๓) หน่วยเลือกตั้ง	จำนวน ๑๑ หน่วย
-หน่วยเลือกตั้งที่ ๑	ศalaการเปรียญวัดบ้านโคกสูง
-หน่วยเลือกตั้งที่ ๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนไร่ฝ่าย
-หน่วยเลือกตั้งที่ ๓	โรงเรียนบ้านหนองเมเม็ด
-หน่วยเลือกตั้งที่ ๔	ศalaการเปรียญวัดบ้านละลมติม
-หน่วยเลือกตั้งที่ ๕	ศalaกลางบ้าน
-หน่วยเลือกตั้งที่ ๖	ศalaประชาคม
-หน่วยเลือกตั้งที่ ๗	โรงเรียนบ้านละลมติม
-หน่วยเลือกตั้งที่ ๘	ศalaการเปรียญวัดบ้านโคกไม้งาม
-หน่วยเลือกตั้งที่ ๙	ศalaการเปรียญวัดบ้านหนองหอยแก้ว
-หน่วยเลือกตั้งที่ ๑๐	ศalaการเปรียญวัดบ้านหนองเมเม็ด
-หน่วยเลือกตั้งที่ ๑๑	สถานีอนามัยละลมติม

๙) ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

พื้นที่ของเทศบาลตำบลโคกสูง มีพื้นที่เหมาะสมแก่การพัฒนา ในการทำการเกษตร เลี้ยงโค, เลี้ยงกระปือ, เลี้ยงไก่, เลี้ยงสุกร, ทำสวนมะม่วง, ทำไร่มันสำปะหลัง และทำนา ศักยภาพในการส่งเสริมการตลาดทั่วไป นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในเขตเทศบาลตำบล มีภาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี

นายกเทศมนตรี อาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน และแต่งตั้งเลขานุการนายกเทศมนตรี และ ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน

นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาล ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบาลญี่ปุ่น และนโยบาย

(๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาลตำบล

(๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการ

นายกเทศมนตรี

(๔) วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๕) รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

(๗) บทบาทและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

เทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้ มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับกฎหมาย เทศบาลตำบล มีหน้าที่ต้องดำเนินเขตเทศบาล ดังนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มี และบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้การดับเพลิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) บำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๔๑ ภายใต้บังคับกฎหมาย เทศบาลต่ำบลอาจจัดทำกิจกรรมใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๒) ให้มีโรงเรียน
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเที่ยบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมากินของราชภูมิ
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศบาลนี้

มาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณูปโภคเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง
๔.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น

๑) วิสัยทัศน์

“เกษตรล้ำหน้า พัฒนาการเมือง ลือเลื่องวัฒนธรรม นำการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต”

วิสัยทัศน์ (VISION) หมายถึง สภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดหมายของท้องถิ่นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า เพราะเราเชื่อว่าหากสภาพการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น แล้วจะส่งผลให้เกิดคุณค่าหรือค่านิยมบางประการที่เรียกว่า “คุณภาพชีวิตของประชาชน การเติบโตทางเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น กล่าวอีกนัยหนึ่ง วิสัยทัศน์เป็นผลรวมของการสรุปบทเรียนจากอดีต (พิจารณาว่าองค์กรมีข้อเด่น ข้อด้อยอะไรบ้าง) พิจารณาปัจจุบัน (พิจารณาว่าปัจจุบันองค์กรเป็นแบบใดคือมีบทบาทหน้าที่ในระดับใด) และมุ่งหวังถึงอนาคตข้างหน้า “สรุปการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ การตอบคำถามว่า ท้องถิ่นต้องการอะไรในอนาคต”

จากสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญของท้องถิ่น และสภาพปัจจุบันของท้องถิ่นตลอดจนผลการวิเคราะห์ศักยภาพผลการวิเคราะห์ศักยภาพ และการประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา ในอนาคตของท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคต่างๆแล้วจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์เทศบาลต่ำบล ไว้ดังนี้

๒) พันธกิจ

๑) พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒) พัฒนาคน คุณภาพชีวิต ระบบการศึกษา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และภูมิปัญญา ท้องถิ่น

๓) บำรุงและส่งเสริม การประกอบอาชีพของประชาชน

๔) พัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕) เป็นแหล่งเกษตรกรรมปลูกผลสารพิษ และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบริการพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหารการพัฒนาบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเกษตรและการท่องเที่ยว
- (๑) แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน
ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้
๑. จัดทำบริการพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำเนินชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ เป็นต้น โดยให้สอดคล้องกับผังเมืองรวมที่กำหนดไว้
๒. ปรับปรุงและซ่อมแซมถนน บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และพัฒนาระบบจราจร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบริการพื้นฐาน
ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้
๑. จัดทำแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค - บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว สวนสาธารณะ สนามกีฬา ลานกีฬา สถานที่พักผ่อน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม
ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้
๑. ปลูกจิตสำนึกระยะหนึ่งกีฬาและคุณค่า และมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาขยะ พัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย ผลิตชีวมวล กลไกภาวะ
๒. สร้างจิตสำนึกรักการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๑. พัฒนาคน ชุมชน และสังคม ด้านการศึกษา สาธารณสุข ตลอดจนการสังคมสงเคราะห์ประชาชน ในด้านการจัดการศึกษา งานพัฒนาสังคม งานพัฒนาคุณภาพชีวิต งานสาธารณสุข งานฝึกอบรมประชาชนงานพัฒนาเด็ก เยาวชน ศตรี งานสังเคราะห์ประชาชน งานสวัสดิการสังคม
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน ลดอาชญากรรม และการแก้ไขปัญหา ยาเสพติด เพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหารการพัฒนาบุคลากร
ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้
๑. การฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในการปฏิบัติงาน
๒. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การให้ความรู้กับประชาชนในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย และสิทธิเสรีภาพ และความรู้ต่าง ๆ
๓. เสริมสร้างความรู้และจิตสำนึกร้มีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนในตำบล
๔. พัฒนาเครือข่ายเครือข่าย และระบบการบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเกษตรและการท่องเที่ยว
- ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้
๑. ส่งเสริมเกษตรปลอดสารพิษ การใช้ปุ๋ยอินทรีย์ การส่งเสริมพืชสมุนไพร พืชไร่ พืชสวน การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร พัฒนาฝีมือในการประกอบอาชีพของประชาชน ตลอดจนการค้า การพาณิชย์ การอุตสาหกรรม โดยการฝึกอาชีพ ส่งเสริมอาชีพ การพาณิชย์ การค้า การบริการต่าง ๆ

๒. สนับสนุนให้ชุมชนร่วมคิด ร่วมทำ ใช้หลักการมีส่วนร่วมและพึ่งพาตนเอง จัดตั้งและพัฒนากลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์ จัดงานค้าชุมชน โดยสอดแทรกแนวคิด เรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในทุกโอกาส

๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวของห้องถินให้เป็นที่นิยมอย่างแพร่หลาย เพื่อให้เกิดการซื้อขายอันเป็นการเพิ่มรายได้แก่ห้องถิน พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวให้มีความสะอาด ปลอดภัย และมีความพร้อมในการรองรับนักท่องเที่ยว

๔)นโยบายผู้บริหาร

นโยบายข้อที่ ๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการเทศบาลตำบลโคกสูง ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพองค์กร ให้สอดคล้องกับทิศทางการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส และเป็นที่พึงพอใจของสังคม

๑.๑ ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการพัฒนาทั้งกระบวนการทำงานด้วยการบริหารงานเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน โดยตรงด้วยความสะอาด รวดเร็วและเป็นธรรมโดยทั่วถึงกัน

๑.๒ พัฒนาและยกระดับการทำงานและการให้บริการเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทุกขั้นตอน โดยเน้นความพึงพอใจของประชาชนและสังคมโดยรวม

๑.๓ ส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่ อันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศในการบริการประชาชน

นโยบายข้อที่ ๒ ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของห้องถิน

๒.๑ พัฒนาแหล่งน้ำที่ดีนั่นเป็นเครื่องประโภตด้วยการขุดลอกคูลองและจัดทำฝายกันน้ำเพื่อเป็นแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ครุ่นแล้ง

๒.๒ ศึกษาและสำรวจแหล่งน้ำธรรมชาติที่มีอยู่ทั่วทั้งตำบลโคกสูง เพื่อที่จะพัฒนาและปรับปรุงให้ประชาชนสามารถที่จะได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน

๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งน้ำให้เกิดประโยชน์เพื่อการบริโภค อุปโภค และเพื่อการเกษตร ของพื้นที่น่องประชาชนในระยะยาว และให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

นโยบายข้อที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาในระดับห้องถิน

๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่น่าอยู่ และพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศด้านพัฒนาการของเด็ก ในมิติต่าง ๆ อาทิ เช่น ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีอยู่เป็นรูปแบบการบริการที่มีคุณภาพ ผู้ปกครองจะต้องไม่แบกรับภาระด้านค่าใช้จ่าย

๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนที่มีอยู่ในเขตตำบลโคกสูงให้สามารถพัฒนาทางการเรียน การสอน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบให้กับเยาวชน และประชาชนได้มีโอกาสเข้าศึกษาเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประสานเชื่อมโยงกับศูนย์การเรียนรู้ของตำบล และระดับอำเภอ

นโยบายข้อที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนางานทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑ จัดทำดับความสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม

๔.๒ สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตำบลให้ตรงตามความต้องการของประชาชน

๔.๓ จัดให้มีระบบไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าประจำบ้านอย่างทั่วถึงตามลำดับความสำคัญ

๔.๔ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถรองรับการขยายตัวของหมู่บ้าน และพื้นที่ต่างๆ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบในตำบลโคกสูง และรายต่อรายห่วงห้องถินให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก ทางเชื่อมระหว่าง

ตำบล เพื่อช่นส่งพืชผลทางการเกษตร

นโยบายข้อที่ ๔ พัฒนาประสิทธิภาพในการส่งเสริมงานสุขภาพและสวัสดิการทางสังคม

๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริการสาธารณสุขเคลื่อนที่ และการบริการด้านสุขภาพในเชิงรุก ทั้งในเรื่องการป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ แต่เป็นอันตรายหรือมีผลกระทบต่อสุขภาพของพื้นท้องประชาชนจัดให้มีการบริการสาธารณสุขแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงในทุกหมู่บ้านและชุมชน

๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพของ เทศบาลตำบลโคลกสูง ให้สามารถเป็นแผนพัฒนาสุขภาพที่เข้มโยงกับแผนการพัฒนาสุขภาพ ของจังหวัดสระแก้ว

๔.๓ จัดให้มีสวัสดิการทางด้านสุขภาพอนามัย การช่วยเหลือผู้ต葵อยู่ในสภาวะยากลำบาก เช่น การสนับสนุนเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นโยบายข้อที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัดพัฒนาการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการทุกหมู่บ้านให้ก้าวสู่ระดับอำเภอ และจังหวัด โดยจะดำเนินการ ประสานงานกับสมาคมกีฬาจังหวัดสระแก้วและศูนย์ การกีฬาแห่งประเทศไทยจังหวัดสระแก้ว

นโยบายข้อที่ ๗ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มสตรี เยาวชน และประชาชนตามแนวเศรษฐกิจ พοเพียง ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มสตรี เยาวชน อสม. อปพร. และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้บริหารจัดการอย่างมีระบบอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนโดยให้มีการบริหาร และการจัดการกันเองอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักเศรษฐกิจ พοเพียง

นโยบายข้อที่ ๘ บำรุงรักษาศิลปะ จาริตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ส่งเสริมการท่านุบำรุงและรักษาศิลปวัฒนธรรม ชนบตรรมนิยมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นพร้อมทั้งฟื้นฟูต่อยอด แหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนโดยเฉพาะเด็กและเยาวชน

นโยบายข้อที่ ๙ เสริมสร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีของประชาชนในท้องถิ่น ส่งเสริมให้ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลตำบลโคลกสูง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกคน ยึดหลัก ธรรมาภิบาล มีคุณธรรมและจริยธรรมบริหารราชการตามหลักการมีส่วนร่วมในการสร้างความสามานฉันท์ของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดความสามัคคี เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายการพัฒนาท้องถิ่นให้มั่นคงและยั่งยืน

๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโคลกสูง มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นและความต้องการของ ประชาชน โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ระบบปรับภูมิบ้าน ยังไม่เพียงพอ
- (๒) การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้ง
- (๓) ไฟฟ้าสาธารณูปโภค ไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง
- (๔) การคมนาคมขนส่ง เส้นทางสัญจรและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรยังไม่สะดวก

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ปัญหาการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- (๒) ปัญหาการร่วมงาน
- (๓) ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- (๔) ปัญหาการขาดตลาดรองรับสินค้า

(๓) ด้านสังคม

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

- (๒) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- (๓) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย
- (๔) ปัญหาการขาดแคลงข้อมูลข่าวสาร

๔) ด้านการเมืองการบริหาร

- (๑) ปัญหาน้ำเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- (๒) การขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน และบุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- (๓) ขาดการมีจิตสำนึกระดับชาติดีในการร่วมพัฒนา

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
- (๒) น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าตื้นในบางถุกกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภคบริโภคได้
- (๓) ปัญหายาขยะมูลฝอย
- (๔) คลองตันเข็น มีวัชพืชขึ้นปกคลุม ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๔.๔ ความต้องการของประชาชน

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ขยายเขตปรับปานหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- (๒) แจกจ่ายน้ำอุปโภค บริโภค ให้เพียงพอในถุกกาลแล้ว
- (๓) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณูปโภค ให้ทั่วถึงในหมู่บ้าน
- (๔) ปรับปรุงซ่อมถนนลูกรัง เส้นทางสัญจรและการขนส่งทางการเกษตรให้เพียงพอ และมีมาตรฐาน

๒) ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ฝึกอบรมการประกอบอาชีพ หรือกลุ่มอาชีพ
- (๒) มีตลาดรองรับสินค้า
- (๓) สนับสนุนเงินทุน อุปกรณ์ บุคลากรให้ความรู้ในสาขาอาชีพต่างๆ
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓) ด้านสังคม

- (๑) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๒) การดูแลให้การส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ให้ทั่วถึง
- (๓) รณรงค์ป้องกันและกำจัดลูกน้ำยุงลาย
- (๔) จัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึง

๔) ด้านการเมือง การบริหาร

- (๑) จัดฝึกอบรมเน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคประชาชน
- (๒) จัดบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (๓) สร้างเสริมการมีส่วนร่วมแก่ประชาชนในด้านการปกครองท้องถิ่น

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- (๒) ให้มีการขุดคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- (๓) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การกิจ อำนวยหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาห้องถีนของเทศบาลตำบลโคกสูงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลโคกสูง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาห้องถีนในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลโคกสูง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลโคกสูง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึงตนเองในห้องถีน และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์การกิจ อำนวยหน้าที่ที่สำคัญบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ตลอดจนกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหานี้ในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส กัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาล ตำบลโคกสูง จึงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารห้องถีน ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดโดยในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (1) การจัดการและดูแลสถานีน้ำส่งทางบกและทางน้ำ
 - (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - (3) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
 - (4) การสาธารณูปการ
 - (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
 - (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - (7) การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา
 - (8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 - (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๗๗

- 2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น
 - (1) การจัดการศึกษา
 - (2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
 - (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 - (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (6) การจัดให้มีโรงเรียนและสถานศึกษา
 - (7) การจัดให้มีสุขาและ茅厕
 - (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมรายวาระ

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำนาหากินของราษฎร

๗๖

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบบริการความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภำப<blabla>

๗๗

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พัฒนาระบบราชการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ตามระเบียบที่คณะกรรมการตั้งกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพัฒนาระบบราชการท่องเที่ยว การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคล อื่นหรือจากสหกรณ์

๗๘

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๗๙

๖) ด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรมเจ้าตูปะเพนีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ جارีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา jarītประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศิลปะ และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗๑

๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภำப<blabla>และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภำப<blabla>และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภำப<blabla>และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗๖๗

๔.๓ การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)

- ๑) เทศบาลตำบลโคกสูง เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีความพร้อมในด้านบุคลากร การให้บริการ งบประมาณพอสมควร อีกทั้งพื้นที่รับผิดชอบมีขนาดเล็กทำให้อีกอ่านวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- ๒) ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน กลุ่มมวลชนจัดตั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
- ๓) มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัดใกล้เคียงได้อย่างสะดวก
- ๔) ลักษณะทางสังคม และสิ่งแวดล้อมน่าอยู่อาศัย เนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษ การคมนาคม สะดวก

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- ๑) เทศบาลตำบลโคกสูง ขาดงบประมาณในด้านงบลงทุนที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ และระบบบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่มีความจำเป็นต้องใช้เบ็ดเงินเป็นจำนวนมาก
- ๒) ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลโคกสูง มีลักษณะเป็นกึ่งพื้นที่ลุ่ม ทำให้ ประสบปัญหาน้ำท่วมในบางพื้นที่
- ๓) ขาดการจัดระเบียบเมืองและขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด
- ๔) การลงทุนก่อสร้างในบางประเภททำได้ยากเนื่องจากติดขัดในข้อบังคับและระเบียบกฎหมาย
- ๕) ปัญหาการรุกร้าว ถือครองที่ดิน
- ๖) ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมจากปริมาณขยายตัว
- ๗) ขาดระบบการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ
- ๘) การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างไม่ สมบูรณ์ ครบถ้วน และยังขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ
- ๙) บุคลากรของเทศบาลยังขาดความรู้ในระบบการบริการจัดการที่ทันสมัย และใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunities : O)

- ๑) รัฐธরมณฑลแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ สนับสนุนแนวโน้มฯด้านการบริหารราชการ แผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ดินและตัดสินใจในการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวโน้มฯพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของ ท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทันสมัยและเท่า เทียมกับทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึง เจตกรรมของประชาชนในจังหวัดนั้น
- ๒) พระราชบััญญาติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณูปะ เพื่อประโยชน์ของ ประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) นโยบายด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นพัฒนาเศรษฐกิจ ภายหลังความ วุ่นวายทางการเมือง

(๔) ปัจจุบันสังคมมีกระแสของการตื่นตัวเรื่องปัญหาโลกร้อน และการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น

(๕) เขตพื้นที่ตำบลโคกสูงมีเส้นทางคมนาคม สัญจรเข้ามต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

อุปสรรค (Threat : T)

(๑) พื้นที่ลุ่มน้ำปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน

(๒) กฏ ระเบียบ ข้อบังคับบางประการ ไม่อื้อต่อการพัฒนา เช่น กฎกระทรวงกำหนดบริเวณห้ามก่อสร้าง ตัดแปลง หรือเปลี่ยนการใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่บางส่วนในท้องที่ตำบลโคกสูง ตำบลหนองม่วง ตำบลหนองแสง และตำบลโนนหมากนุ่น

(๓) การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มของประชาชนส่งผลให้ระดับความต้องการด้านบริการสาธารณสุขสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึงแนวโน้มการพัฒนาโครงสร้างอสังหาริมทรัพย์จะชะลอตัว ผู้ประกอบการคงยังรอตูกิจทางของเศรษฐกิจของรัฐบาลชุดใหม่ ประกอบกับมีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจจากปัจจัยความไม่แน่นอนหลายประการ อาทิ ความผันผวนของราคาน้ำมัน การแข่งค่าของเงินบาทที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของสินค้าส่งออก เป็นต้น อาจจะส่งผลกระทบโดยตรงต่ออำนาจการซื้อที่อยู่อาศัยและการตัดสินใจซื้อที่อยู่อาศัยของผู้บริโภค

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

การกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล จังหวัดเชียง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในใจและปัจจัยภายนอก ดังนี้

การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การจัดระบบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกิจรอง

๑. การพัฒนาธุรกิจและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการอัดรวมกำลัง

เทศบาลตำบลโคกสูง เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสร้างแก้ว (ก.ท.จ. สร้างแก้ว) กำหนดให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยมีปลัดเทศบาลเป็นประธานบริหารห้องคิน ระดับกลาง และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทเทศบาลแล้ว ซึ่งได้ประกาศกำหนดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ตามประกาศเทศบาลตำบลโคกสูง ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๓ ฝ่าย ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานพัฒนาชุมชน และงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ มีหน้าที่กำกับ สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานรักษาความสงบ

๑.๓ ฝ่ายธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานธุรการ งานธุรพิธี งานทะเบียนพาณิชย์ งานพัสดุ งานเดือกดัง และงานสภากองคืน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ภักดี งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภทเบียนคุณเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดรองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของ งานพัสดุและทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานทะเบียนการคลัง งานสถิติการคลัง และงานจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบและก่อสร้างอาคารโรงงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแล รักษา ตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสียและมลพิษในด้านอื่นๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานธุรการ งานวิศวกรรม งานศูนย์เครื่องจักรกล งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า และงานสาธารณูปโภค

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสาธารณสุขชุมชน การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานด้านสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การรักษาความสะอาด การให้บริการด้านสาธารณสุข งานด้านสัตวแพทย์ และการรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของ งานธุรการ งานรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานพัฒนาระบบประชา งานขยายมูลฝอย

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัตรายศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาล ศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยมีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานกิจการนักเรียน งานโรงเรียน งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา งานส่งเสริมประเมิน ศิลปวัฒนธรรม โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๒ ฝ่าย ดังนี้

๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ของ งานบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา งานส่งเสริมวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ และงานการเงินและบัญชี

โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (โดยให้แยกประเภทด้วย) จำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๕ อัตรา อัตรากำลังปัจจุบันที่มีอยู่เพียงพอต่อบัญชีการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่

๔. โครงสร้างแบ่งส่วนราชการ

จากสภาพปัจจุหาของเทศบาลตำบลโคกสูง มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัจจุหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ เทศบาลตำบลโคกสูง มีภารกิจด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดงานใน ส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักปลัดเทศบาล	สำนักปลัดเทศบาล	
๑. ฝ่ายอำนวยการ	๑. ฝ่ายอำนวยการ	
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
๑.๓ งานนิติการ	๑.๓ งานนิติการ	
๒. ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	๒. ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	
๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๒.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
๓. ฝ่ายธุรการ		
๓.๑ งานธุรการ		
๓.๒ งานสวัสดิการสังคม		
๓.๓ งานกิจกรรมสpa		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองคลัง ๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง <ol style="list-style-type: none">๑.๑ งานธุรการ๑.๒ งานการเงินและบัญชี๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน๑.๔ งานพัฒนารายได้	กองคลัง ๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง <ol style="list-style-type: none">๑.๑ งานธุรการ๑.๒ งานการเงินและบัญชี๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน๑.๔ งานพัฒนารายได้	
กองช่าง <ol style="list-style-type: none">๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง<ol style="list-style-type: none">๑.๑ งานธุรการ๑.๒ งานวิศวกรรม๑.๓ งานผังเมือง๑.๔ งานศูนย์เครื่องจักรกล๑.๕ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า๑.๖ งานสาธารณูปโภค	กองช่าง <ol style="list-style-type: none">๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง<ol style="list-style-type: none">๑.๑ งานธุรการ๑.๒ งานวิศวกรรม๑.๓ งานผังเมือง๑.๔ งานศูนย์เครื่องจักรกล๑.๕ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า๑.๖ งานสาธารณูปโภค	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ol style="list-style-type: none">๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข<ol style="list-style-type: none">๑.๑ งานธุรการ๑.๒ งานรักษาความสะอาด๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ๑.๔ งานพัฒนาระบบประปา๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ol style="list-style-type: none">๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข<ol style="list-style-type: none">๑.๑ งานธุรการ๑.๒ งานรักษาความสะอาด๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ๑.๔ งานพัฒนาระบบประปา๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ	
กองการศึกษา <ol style="list-style-type: none">๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา<ol style="list-style-type: none">๑.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย๑.๒ งานกีฬานักเรียนกิจกรรมเด็กและเยาวชน๑.๓ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม๑.๔ งานธุรการ	กองการศึกษา <ol style="list-style-type: none">๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา<ol style="list-style-type: none">๑.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย๑.๒ งานกีฬานักเรียนกิจกรรมเด็กและเยาวชน๑.๓ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม๑.๔ งานธุรการ	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลโดยสูง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตรากำลังที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นายธีรพจน์ ศิริรัตนศิริกุล	
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง	
สำนักปลัดเทศบาล										
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง	
ฝ่ายอำนวยการ										
๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
ลูกจ้างประจำ										
๖. นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นางพัทธนันท์ นันท์ตา	
พนักงานจ้าง										
๗. พช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นายสมปอง กันอบ	
๘. พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นายวีระเทพ เพ็ชรสิน	
ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ										
๙. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง	
๑๐. นักป้องกันและบรรเทา (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	จ.อ.เอกราช โภษะเคียง	
๑๑. จพช.ป้องกันและบรรเทา (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	จ.อ.ชาญชัย จันดาผล	
พนักงานจ้าง										
๑๒. พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นายพิภพ พูดทอง	
ฝ่ายธุรการ										
๑๓. หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก	
๑๔. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๕. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	น.ส.ลักษนา สารศรี	
พนักงานจ้าง										
๑๖. พช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	น.ส.พัทธรี คำสาดា	
๑๗. ผช.จพช.อุรกร่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	น.ส.ทัศวรรณ อารยะนุ	
๑๘. ผช.จพช.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นางสุวนัน พานิชต์	
รวม	๑๖	๑๖	๑๗	๑๗	-	+๑-๑	-	-		
กองคลัง										
๑๙. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นายพงศ์พันธุ์ สอนโสต	
ฝ่ายบริหารงานคลัง										
๒๐. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		
		๗	๗	๗	๗	-	-	-		
๒๔. นักวิชาการเงินและบัญชี	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	นางอัญชลี อินเบด	
๒๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	ว่าง	
๒๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	ว่าง	
๒๗. พช.จพง..จัดเก็บรายได้	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	น.ส.พรพิมล อันทิสุทธิ	
๒๘. พช.จพง.การเงินและบัญชี	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	น.ส.วรรณธนาร์ วงศ์นภ	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-		
กองช่าง										
๒๙. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	นายวินัย อันวิมล	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	ว่าง	
๒๓. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-		
๒๔. นายช่างเครื่องกล (ปง./ชง.)	๗	๗	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก	
๒๕. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	ว่าง	
๓๐. พช.จพง.ธุรการ	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	นางกิตติภานุ์ นิคง รัมย์	
๓๑. พช.นายช่างโยธา	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	นายพงษ์พันธ์ กันนิยม	
๓๒. พช.นายช่างสำรวจ	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	นายวันเฉดิม อุ่นชื่น	
รวม	๗	๗	๖	๖	-	-	-	-		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
๓๓. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	ว่าง	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-		
๓๔. หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	ว่าง	
๓๕. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	ว่าง	
พนักงานจ้าง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-		
๓๖. พช.จพง.ธุรการ	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	น.ส.บุญรุษ จิตราสนทร	
๓๗. พช.พนง.ประจำ	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	นายจิรวัฒน์ กันอาน	
๓๘. พนง.ขับรถยก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	นายคุมลัน หาญกร	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-		
กองการศึกษา										
๓๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	ว่าง	
ฝ่ายบริหารงานการศึกษา	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-		

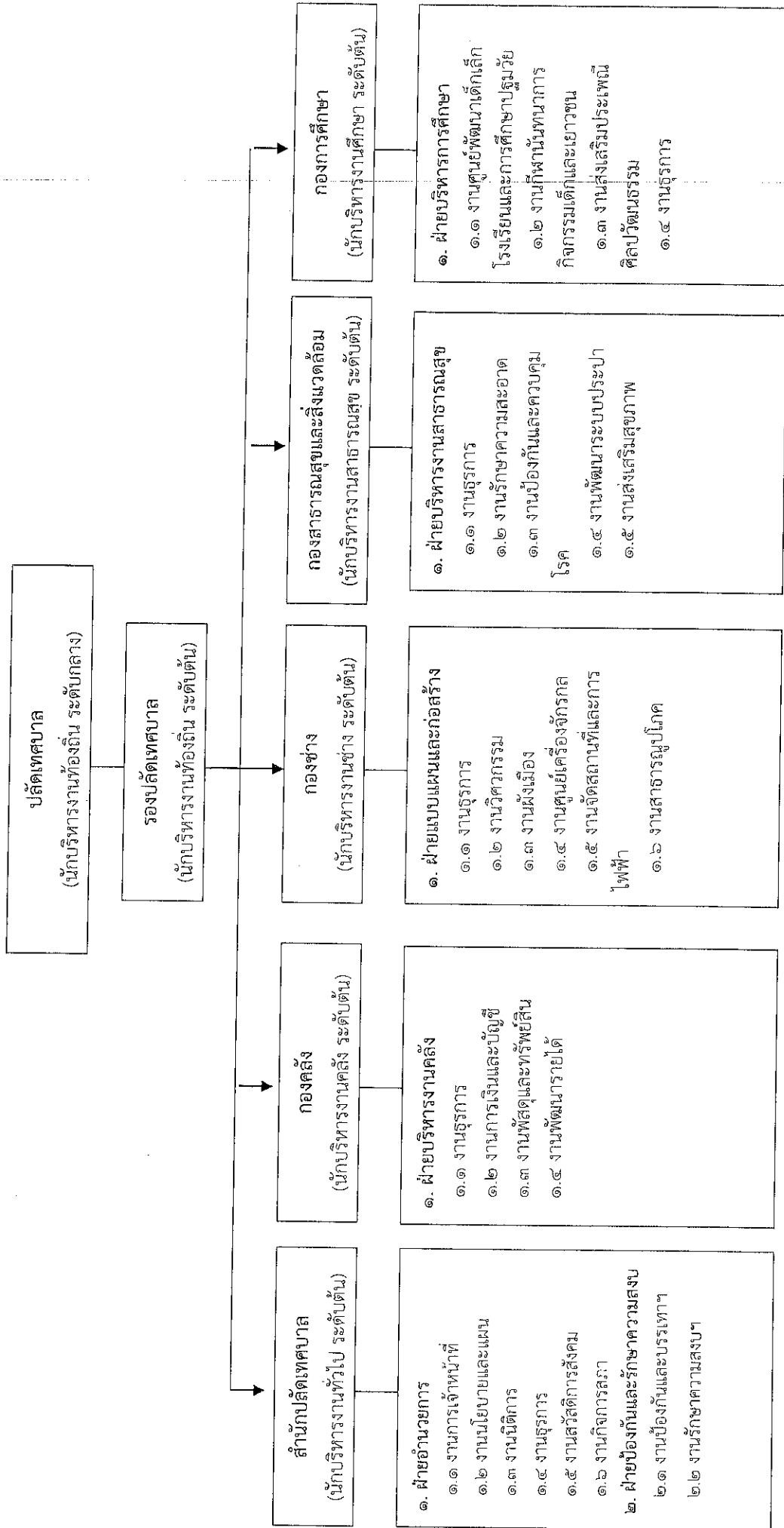
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด		หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๐. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ร่วง
๔๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	น.ส.พัชริดา ทองพร้าว
๔๒. ครุพัฒนาเด็ก พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	น.ส.ศิริพร พรจันทร์
๔๓. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นางจันทร์ira เชียงสนูล
๔๔. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นางอุ้รพร หนานเฉวี
๔๕. พช.นักสัมภาษณ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นายอุเทน ส่งสุข
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	
พนักงานเทศบาล	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	+๒-๒	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	+๒-๒	-	-	

๙. การจะคำนวณภาษีเงินได้ของแต่ละบุคคลโดยทั่วไปต้องแบ่งเป็น

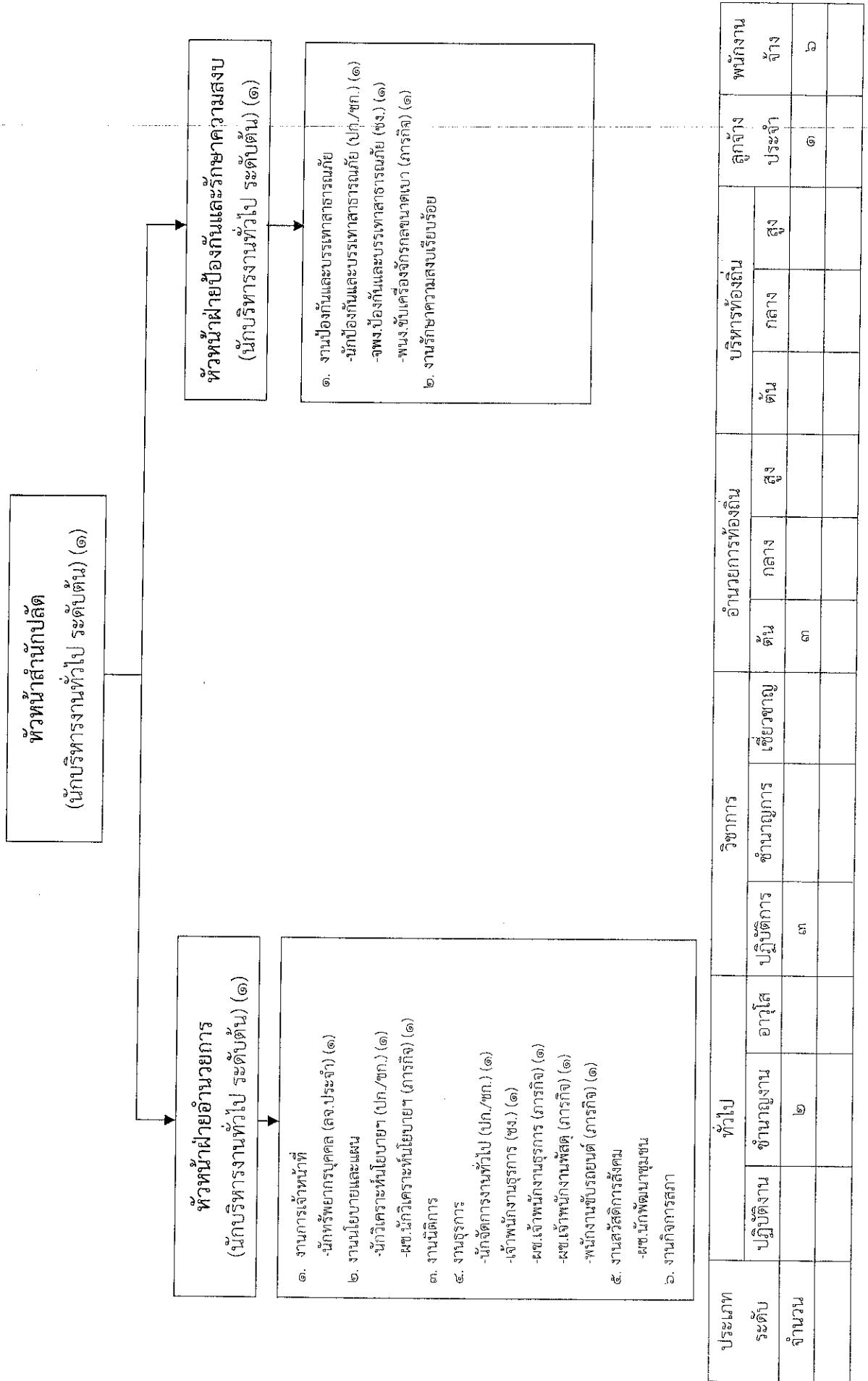
ລ/ດ	ສູ່ອາຍາວ	ຮະຕິປໍ	ຈຳນວນ ທຸກໝັ້ນ	ຈຳນວນ ທຸກໝັ້ນ	ບໍ່ມີຄວາມເຫຼືອຢູ່ໃນບັນຫາ		ບໍ່ມີຄວາມເຫຼືອຢູ່ໃນບັນຫາ		ການປະຕິບັດງານ		ຄໍາປັ້ງປົງງານ	
					ເລີ້ມຕົ້ນ	(ລ)	ເລີ້ມຕົ້ນ	(ລ)	ຄວາມ ເພີ້ມ/ຮັດ	ຄວາມ ເພີ້ມ/ຮັດ	ເລີ້ມຕົ້ນ	(ລ)
၆	ບໍລິຫານບາດ (ເບີບເຫັນຮຽນທຸກໝັ້ນ)	ກົດປຶກ	၆	၅၇၇,၆၈၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၄၇၀	၀	၁၄,၄၇၀
၇	ຮອບປັດທະບາດ (ນຳໃຫ້ກ່ຽວຂ່າງນຸ່ມທຸກໝັ້ນ)	ຫຼັກ	-	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	-	-	-	၀	၂၄,၀၁၀	၀	၂၄,၀၁၀
ຂໍ້ຕັກປະເມີນເຫັນບັນຫາ (၀၉)					ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	ຮັດສັກ	၁၃၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀	၀
၈	ຫ້າມນັ້ນສຳເນົາປັບໃຫ້ເຫັນບັນຫາ	ຫຼັກ	-	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
ຜ່ານຍໍານວຍການ					ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	ຮັດສັກ	၁၃၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀	၀
၉	ຫ້າມນັ້ນໄກ້ອໍານວຍການ	ຫຼັກ	-	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
၁၀	ນັກຟັງຕາງຈາກນຸ່ມທຸກໝັ້ນ	ຫຼັກ/ຊຸກ.	၆	၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
၁၁	ນັກຟັງຕາງທີ່ມີນຳບານແລະລະບຸບານ	ປົກ/ຊຸກ.	၆	၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
၁၂	ຈຳພົນກ່າງນຳກົງກາຣມ	ຊຸກ.	၆	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	ຮັດສັກ	၁၃၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
ລົງທຶນທຸກໝັ້ນ					ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	ຮັດສັກ	၁၃၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀	၀
၁၃	ນັກຟັງຕາງຈາກນຸ້ມທຸກໝັ້ນ	ຫຼັກ	၆	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
၁၄	ນັກຟັງຕາງທີ່ມີນຳບານແລະລະບຸບານ	ປົກ/ຊຸກ.	၆	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
၁၅	ຜ່ານຍໍານວຍການ	ຫຼັກ	၆	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
၁၆	ຜ່ານຍໍານວຍການ	ຫຼັກ	၆	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
၁၇	ຜ່ານຍໍານວຍການ	ຫຼັກ	၆	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
၁၈	ຜ່ານຍໍານວຍການ	ຫຼັກ	၆	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
၁၉	ຜ່ານຍໍານວຍການ	ຫຼັກ	၆	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
၂၀	ຜ່ານຍໍານວຍການ	ຫຼັກ	၆	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
၂၁	ຜ່ານຍໍານວຍການ	ຫຼັກ	၆	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
၂၂	ຜ່ານຍໍານວຍການ	ຫຼັກ	၆	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀
၂၃	ຜ່ານຍໍານວຍການ	ຫຼັກ	၆	ຮັດສັກ, ၁၃၀	-	-	-	-	၀	၁၄,၀၁၀	၀	၁၄,၀၁၀

๓๐. แผนภูมิโครงสร้างแบบส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

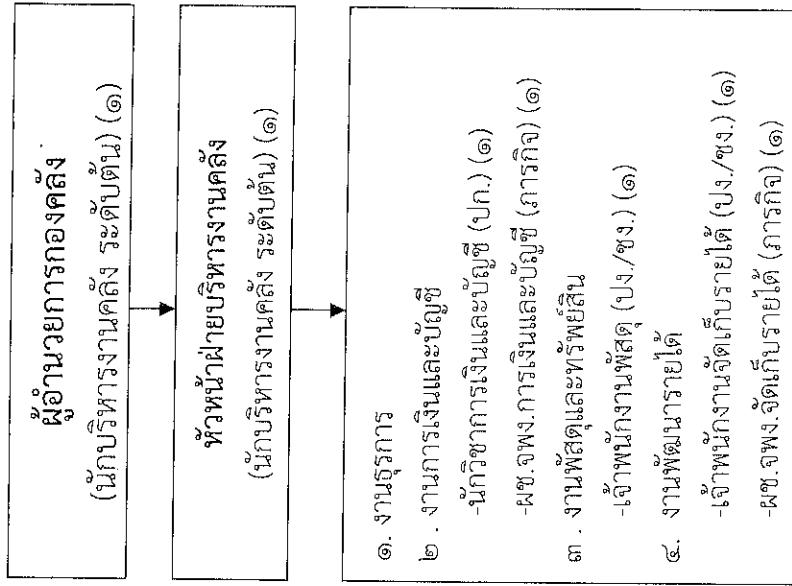
ଶ୍ରୀମତୀ ପାତ୍ନୀ କଣ୍ଠରୁ ମହିଳା ପାଦପଥ ପରିଷଦ



ໂຄຮງສຕຣາງ ສຳເນົ້າກັບສິດທະບາຍ



ໂຄຮະສັກ ກອງປະຊາຊົນ



ຢະຕັບຕິດ	ລັດຖານ	ທ່ານປີ	ວິຫຼາກການ	ຄໍານວຍການທ່ອງຄົງ			ບໍລິຫານທ່ອງຄົງ	ຄູກຈົງ	ກົດຈົງ	ຄູກຈົງ	ກົດຈົງ
				ຕົ້ນ	ຕົ້ນ	ກົດຈົງ					
ຢະຕັບຕິດ	ລັດຖານ	ທ່ານປີ	ວິຫຼາກການ	ຄໍານວຍການທ່ອງຄົງ	ຕົ້ນ	ກົດຈົງ	ບໍລິຫານທ່ອງຄົງ	ຄູກຈົງ	ກົດຈົງ	ຄູກຈົງ	ກົດຈົງ

ໂຄຮົງສັກ ກອງໜ້າ

(ប័ណ្ណបច្ចុប្បន្នការងាររាជរដ្ឋមន្ត្រី និង គ្រប់គ្រងពិភពលោក) (៦)

หัวหน้าฝ่ายแม่บ้านและแม่ครัวก่อสร้าง
(นักบริหารงานทั่วไป รองคุณปู่) (๑)

๑. ဘဏ္ဍာရကရ - မြို့၏ ပုဂ္ဂန်ရှင် (ကျောက်ခါ) (၆)

၂. ဘဏ္ဍာရကရှင် - ဘဏ္ဍာရကရှင်၏ ပုဂ္ဂန် (ပြည့်/မြို့) (၆)

၃. ဘဏ္ဍာရကရှင်၏ ပုဂ္ဂန် - မြို့၏ ဘဏ္ဍာရကရှင် (ကျောက်ခါ) (၆)

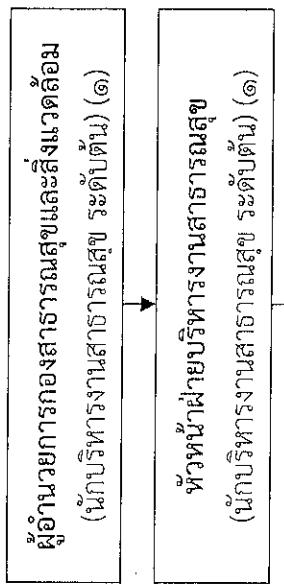
၄. ဘဏ္ဍာရကရှင်၏ ပုဂ္ဂန် - ဘဏ္ဍာရကရှင်၏ မြို့၏ ပုဂ္ဂန် (၆)

၅. ဘဏ္ဍာရကရှင်၏ ပုဂ္ဂန် - ဘဏ္ဍာရကရှင်၏ မြို့၏ ဘဏ္ဍာရကရှင် (၆)

၆. ဘဏ္ဍာရကရှင်၏ ပုဂ္ဂန် - ဘဏ္ဍာရကရှင်၏ မြို့၏ ဘဏ္ဍာရကရှင်၏ ပုဂ္ဂန် (၆)

၇. ဘဏ္ဍာရကရှင်၏ ပုဂ္ဂန် - ဘဏ္ဍာရကရှင်၏ မြို့၏ ဘဏ္ဍာရကရှင်၏ မြို့၏ ပုဂ္ဂန် (၆)

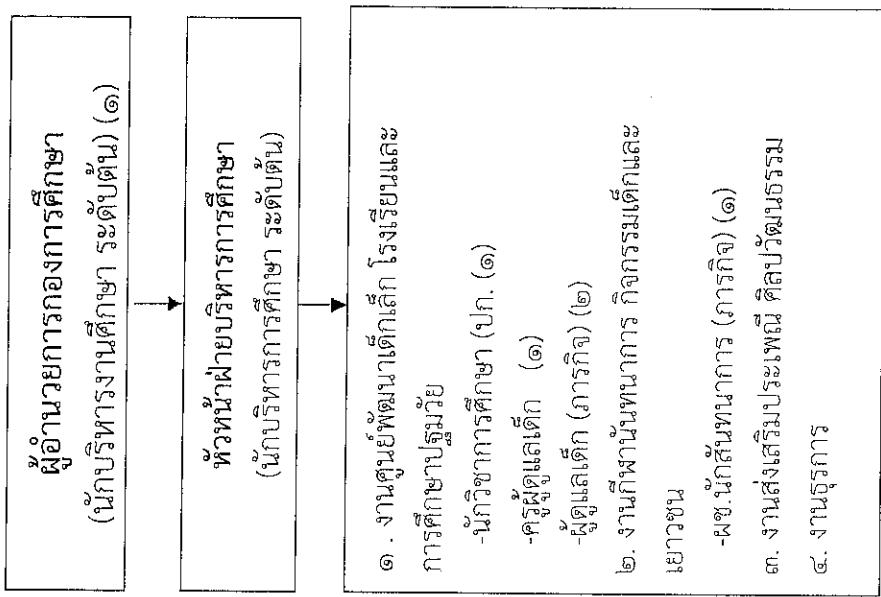
ໂຄຮງສ່ວນ ກອງສາරະນຸພະລັກສິນແລກສູນ



၃. ຈາກເຊົາການ
-ຜ.ພ.ຈ.ພ.ງ.ຮູກກາຣ (ກາງກີຈ) (၁)
၃. ຈານຮັກໜ້າຄວາມສະຫະວັດ
-ພ.ນ.ຫຸບຮັກໜ້າຍະ (ກາງກີຈ) (၁)
၄. ຈານປູ້ອັກນັມຄະຄວັບຄຸນໄປຮອດຕິດຕັ້ງ
-ປັກົງການກອງສາຮາຣນສູນ (ປກ.) (၁)
၅. ຈານພື້ນໝາຮະບປປປະປະປາ
-ຜ.ພ.ຈ.ພ.ງ.ປຽບປາ (ກາງກີຈ) (၁)
၆. ຈານສັງເສົ້ມສູນທາງພ

ປະເພດ ຮະຕິບ	ກໍານົດ	ກໍານົດ	ວິທາການ	ວິທາການ	ອຳນວຍການຫ້ອງດັນ	ອຳນວຍການຫ້ອງດັນ	ບວິຫວາຫ້ອງດັນ
ປະຕິບ	ປະຕິບ	ປະຕິບ	ປົງປັດຕິການ	ປົງປັດຕິການ	ເຂົ້ານັ້ນຍູກາຣ	ເຂົ້ານັ້ນຍູກາຣ	ຕູນ
ຈຳນວນ			၁	၁	ກລາງ	ຖານ	ຕູນ

โครงการศึกษา



๑๓. บัญชีแสดงจัดหนักรถ้าและผลกระทบต่อภัยธรรมเนียมในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สก.	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบข้อควรดำเนินการ			กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			เงินเดือน	
			เลขที่ตั้งบ้าน	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ดำเนินการ	ค่าตอบแทนตามงาน	ระดับ		
๓	นายตระพัธร์ รัชรัตนศิริวุฒิ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์รัฐประภูมิ)	๖๙๘-๐๐-๑๗๐๙-๐๐๙	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานพัฒนาชุมชน)	กลาง	๖๙๘-๐๐-๑๗๐๙-๐๐๗	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานพัฒนาชุมชน)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐	
๔	- ว.ง-	-	๖๙๘-๐๐-๑๗๐๙-๐๐๙	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานพัฒนาชุมชน)	ต้น	๖๙๘-๐๐-๑๗๐๙-๐๐๗	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานพัฒนาชุมชน)	ต้น	๔๗,๐๐๐	
ผู้อำนวยการ			ผู้อำนวยการสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)			หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)			๔๕,๐๐๐	
๕	- ว.ง-	-	๖๙๘-๐๐-๑๗๐๙-๐๐๙	หัวหน้าฝ่ายอุปการะ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๙๘-๐๐-๑๗๐๙-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายอุปการะ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗,๐๐๐	
๖	- ว.ง-	-	-	-	๖๙๘-๐๐-๑๗๐๙-๐๐๙	หัวหน้าฝ่ายบริหาร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗,๐๐๐		
๗	น.ส.ศศิลป์ สารสกุล	บ.บ. (ครุภัณฑ์)	๖๙๘-๐๐-๑๗๐๙-๐๐๙	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ส.	๖๙๘-๐๐-๑๗๐๙-๐๐๗	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ส.	๔๗,๐๐๐	
๘	นางพัชราวดี มนัสชา	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	-	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	-	๔๗,๐๐๐	
ผู้อำนวยการ			ผู้ช่วยผู้อำนวยการ			ผู้ช่วยผู้อำนวยการ			๔๗,๐๐๐	
๙	นางศรีมาลัย โนโภ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	-	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	-	๔๗,๐๐๐	
๑๐	นายพัชราวดี มนัสชา	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ป.ตว.	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ป.ตว.	๔๗,๐๐๐	
๑๑	บ.ส.พัชราวดี มนัสชา	บ.บ.	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ป.ตว.	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ป.ตว.	๔๗,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังติดตาม			กรอบเบื้องรากลังไหแม่			เงินเดือน
			เลขที่ติดตามหนังสือ	ตำแหน่ง	ระดับ	เครื่องมือทดสอบ	ตัวบทประเมินสfragrant	เงินประจวบ เงินพัฒนา	
๑๒	นางสุวรรณ มหาจิตต์	ปวช. (การปฏิบัติ)	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	ผู้ช่วยพัฒนาฯ	ปวช.	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	ทีมน้ำด้วยป้องกันฯ (นักบริหารน้ำท่วม)	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
๑๓	นางอรุณรัตน์ เพชรลดา	ปวช.	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	ผู้ช่วยพัฒนาฯ	ปวช.	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	น้ำป้องกันและตรวจสอบฯ	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
ฝ่ายบริหารกิจกรรมความยั่งยืน									
๑๔	-	-	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	ทีมน้ำด้วยป้องกันฯ (นักบริหารน้ำท่วม)	ปวช.	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	ทีมน้ำด้วยป้องกันฯ (นักบริหารน้ำท่วม)	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
๑๕	ก.อ.เอกราษฎร์ โภมาวงศ์	ว.บ. (สุรุษารถ)	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	ผู้ช่วยพัฒนาฯ	ปวช.	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	น้ำป้องกันและตรวจสอบฯ	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
๑๖	ก.อ. ชาญฤทธิ์ ปันคงแสง	ปวส. (เชฟฟี่ค่ายาเมือง)	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	บริหารค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด	ปวช.	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	เจ้าหน้าที่น้ำป้องกันและตรวจสอบฯ	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
ฝ่ายงานธุรกิจ									
๑๗	นายพัฒ พุฒทอง	ปวช.	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	อาสาฯ บีบีคู่ร้องทั่วราชอาณาจักร	พกช.	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	พนักศึกษาและนักวิชาการ	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
ฝ่ายสนับสนุน									
๑๘	นายพงศ์ศักดิ์ สถาบันสต	บก.บ. (การเงินการสนับสนุน)	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	ผู้ช่วยภารกิจของผู้ดูแล (นักบริหารงานคุณภาพ)	ต้น	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	ผู้ช่วยภารกิจของผู้ดูแล (นักบริหารงานคุณภาพ)	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
ฝ่ายบริหารงานครisis									
๑๙	-	-	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	ทีมน้ำด้วยบริหารงานครisis (นักบริหารงานครisis)	ต้น	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	ทีมน้ำด้วยบริหารงานครisis (นักบริหารงานครisis)	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
๒๐	นางอัญชลี วิจิตร์	บก.บ. (การปฏิบัติ)	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	ผู้ช่วยพัฒนาและบัญชี	ปวช.	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
๒๑	-	-	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	เจ้าหน้าที่น้ำป้องกันฯ	ปวช.	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	เจ้าหน้าที่น้ำป้องกันฯ	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
๒๒	-	-	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	เจ้าหน้าที่น้ำจัดการรายได้	ปวช.	๕๗.๐๖.๐๔.๐๖๐๙-๐๐๓	เจ้าหน้าที่น้ำจัดการรายได้	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เขตพื้นที่หน่วย	ตำแหน่ง	เขตพื้นที่หน่วย	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินรวมจ้า สำหรับภรรยา	
พัฒนาธุรกิจ									
๒๓	บ.ส. พัฒนาธุรกิจ ชัยพรพัฒน์	ป.ตร. (กว้างยศชี)	-	บ.ช. พัฒนาธุรกิจ (นักบริหารชั้นต้น)	ป.ตร.	-	บ.ช. พัฒนาธุรกิจ (นักบริหารชั้นต้น)	บ.ช.	เดือน, เดือน
๒๔	บ.ส. วรรษณ์ เนตร วงศ์วิชัย	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	บ.ช. พัฒนาและประเมินคุณภาพ	ป.ตร.	-	บ.ช. พัฒนาและประเมินคุณภาพ	บ.ช.	เดือน, เดือน
กิจกรรม									
๒๕	นายวีระ อันวิชิต	ว.ท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	บ.ช.-๐๘-๙๗๐๑๖-๐๐๘	ผู้ดูแลงานวิทยาศาสตร์ (นักบริหารงานชั้นนำ)	ต้น	บ.ช.-๐๘-๙๗๐๑๖-๐๐๘	ผู้ดูแลงานวิทยาศาสตร์ (นักบริหารงานชั้นนำ)	ต้น	เดือน, เดือน
ฝ่ายบัญชีและคลังทรัพย์									
๒๖	วิภาดา-	-	บ.ช.-๐๘-๙๗๐๑๖-๐๐๙	หัวหน้าฝ่ายบัญชีฯ (นักบริหารงานชั้นนำ)	ต้น	บ.ช.-๐๘-๙๗๐๑๖-๐๐๙	หัวหน้าฝ่ายบัญชีฯ (นักบริหารงานชั้นนำ)	ต้น	เดือน, เดือน
๒๗	วิภาดา-	-	บ.ช.-๐๘-๙๗๐๑๖-๐๐๑	นักบัญชีประจำ	ป.ป./ศร.	บ.ช.-๐๘-๙๗๐๑๖-๐๐๑	นักบัญชีประจำ	ป.ป./ศร.	เดือน, เดือน
บัญชี									
๒๘	วิภาดา-	-	-	ผู้ช่วยบัญชี	บ.ช.	-	ผู้ช่วยบัญชี	บ.ช.	เดือน, เดือน
๒๙	นายพงษ์พันธ์ กีรติธรรม	ป.ตร. (ซ้ำ)	-	ผู้ช่วยบัญชีฯ	บ.ช.	-	ผู้ช่วยบัญชีฯ	บ.ช.	เดือน, เดือน
๓๐	นายวีระมนต์ อุ่นชัย	ป.ตร. (ซ้ำ)	-	ผู้ช่วยบัญชีฯ	บ.ช.	-	ผู้ช่วยบัญชีฯ	บ.ช.	เดือน, เดือน
รองหัวเ่วนและรักษาความเรียบเรียง									
๓๑	วิภาดา-	-	บ.ช.-๐๘-๙๗๐๑๖-๐๐๑	ผู้ปฏิริหารงานด้านการสนับสนุน	ต้น	บ.ช.-๐๘-๙๗๐๑๖-๐๐๑	ผู้ปฏิริหารงานด้านการสนับสนุน	ต้น	เดือน, เดือน
ฝ่ายบริหารงานคนงานและสิ่งแวดล้อม									
๓๒	วิภาดา-	-	บ.ช.-๐๘-๙๗๐๑๖-๐๐๑	ผู้ดูแลงานคนงานสิ่งแวดล้อม	ต้น	บ.ช.-๐๘-๙๗๐๑๖-๐๐๑	ผู้ดูแลงานคนงานสิ่งแวดล้อม	ต้น	เดือน, เดือน
๓๓	บ.ส. ทิวาพร ศรีสุนทร	บธ.บ. (พยาบาลศรีสุนทร)	-	ผู้ดูแลงานคนงานสิ่งแวดล้อม	บ.ช.	บ.ช.-๐๘-๙๗๐๑๖-๐๐๑	ผู้ดูแลงานคนงานสิ่งแวดล้อม	บ.ช.	เดือน, เดือน

ที่	ชื่อ - สกุล	คณวิจิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม						เงินเดือน เข้ามือครั้งที่	
			คงที่คำแนะนำ	คำแนะนำ	ระดับ	ส่วนที่คำแนะนำ	ตัวแทน	เงินเดือน		
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔										
๓๔	น.ส. บุญพร จิตต์บูรณ์	ป.ตร. (คุณพัฒน์)	คงที่คำแนะนำ	ป.ตร.	ระดับ	ส่วนที่คำแนะนำ	ตัวแทน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเดือนครั้งที่
๓๕	นายธีรรัตน์ กันอาน	ป.ตร. (เครื่องถัก)	คงที่คำแนะนำ	ป.ตร.	ระดับ	ส่วนที่คำแนะนำ	ตัวแทน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเดือนครั้งที่
๓๖	นายอมรรัตน์ หาญกร	ป.ตร.(พัฒน์)	คงที่คำแนะนำ	ป.ตร.	ระดับ	ส่วนที่คำแนะนำ	ตัวแทน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเดือนครั้งที่
ภาระผู้เรียน										
๓๗	-	-	๖๙๘-๐๔-๖๘๐๘๐๙๐๑	ผู้อำนวยการกองกลางศึกษา	ต้น	๑๙-๑-๐๔-๔๙๐๘-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองกลางศึกษา	ต้น	๖๙๘,๖๐๐	๖๙๘,๖๐๐
ผู้ปรับปรุงงานการศึกษา										
๓๘	-	-	๖๙๘-๐๔-๖๘๐๘๐๙๐๑	หัวหน้าผู้ฝึกงานศึกษา	ต้น	๖๙๘-๐๔-๖๘๐๘-๐๐๑	หัวหน้าผู้ฝึกงานศึกษา	ต้น	๖๙๘,๖๐๐	๖๙๘,๖๐๐
๓๙	น.ส.พัชรดา หุมพันดา	-	๖๙๘-๐๔-๖๘๐๘๐๙๐๑	(นักบริหารงานศึกษา)	ป.ตร.	๖๙๘-๐๔-๖๘๐๘-๐๐๑	(นักบริหารงานศึกษา)	ป.ตร.	๖๙๘,๖๐๐	๖๙๘,๖๐๐
๔๐	น.ส.ศรีพร พงษ์พันธ์	ป.ตร.(พัฒ.) (ปัจจัย)	๖๙๘-๐๔-๖๘๐๘	ครุพัฒนาศึกษา	ครุ	๖๙๘-๐๔-๖๘๐๘	ครุพัฒนาศึกษา	ครุ	๖๙๘,๖๐๐	๖๙๘,๖๐๐
ภาระผู้ดูแลบุตร										
๔๑	นางนันท์รา ชัยยงค์	บ.รัญญาตรี (ปัจจัย)	-	ผู้ดูแลบุตร	ทักษิณ	-	ผู้ดูแลบุตร	ทักษิณ	๖๙๘,๖๐๐	๖๙๘,๖๐๐
๔๒	นางจิราพร พันธ์รัตน์	บ.รัญญาตรี (ปัจจัย)	-	ผู้ดูแลบุตร	ทักษิณ	-	ผู้ดูแลบุตร	ทักษิณ	๖๙๘,๖๐๐	๖๙๘,๖๐๐
๔๓	นายชัยพงษ์ วงศ์สกุล	ผู้ดูแลบุตร	-	ผู้ดูแลบุตร	ทักษิณ	-	ผู้ดูแลบุตร	ทักษิณ	๖๙๘,๖๐๐	๖๙๘,๖๐๐

๑๗. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโคลกสูง ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานชั่ว-ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลโคลกสูง ได้ตระหนักรถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลโคลกสูงจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กับไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายใต้ภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งค่าตามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร อย่างนั้นแก่ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณูปโภคที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พัฒนาทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสริมสันในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อกันด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างลับลับ เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปั้นมนต์ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านซ่อม เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มุขย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

วิธีการพัฒนาพนักงานจ้าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้หลายวิธี ออาทิ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการพัฒนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาผู้ที่เหมาะสมสำหรับการ หรือดำเนินการตักกล่าว อาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือสำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมสำหรับการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. หรือสำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นในการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือขยายวิธีตามความเหมาะสม

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

ข้าราชการ เทศบาลตำบลโคงสูง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโคงสูง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศไทย อำนวยความสะดวกและให้บริการแต่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกรากฐานหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรាលซึ่งขององค์กร

ทั้งนี้ หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลโคกสูง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ และเพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูงนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลโคกสูงได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นั้น

เทศบาลตำบลโคกสูง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง



คำสั่งเทศบาลตำบลโคกสูง

ที่ ๒๘ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขภารกิจการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

๑. นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ	นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง	เป็นประธาน
๒. นายตรีเพชร ชีรัตนศิวากุล	ปลัดเทศบาลตำบลโคกสูง	เป็นกรรมการ
๓. นายพงศ์พันธุ์ สอนโสต	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. นายวินัย อันวิมล	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. นางรุ่งสุรีย์ ทบวงศรี	หัวหน้าฝ่ายธุรการ	เป็นกรรมการ
๖. นางพัทธนันท์ นนท์ตา	นักทรัพยากรบุคคล	เป็นเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ของเทศบาลตำบลโคกสูง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วย กำหนดแผนและขั้นตอนการจ่ายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโคกสูง
ที่ สก ๗๙๗๐๑ /
เรื่อง ขอเชิญประชุม

โทร. ๐๓๗-๔๔๑๔๘๘
วันที่ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

ด้วยเทศบาลตำบลโคกสูง มีความประสงค์ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด เทศบาลตำบลโคกสูง จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) คำสั่งที่ ๒๘/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ดังนี้ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เข้าร่วมประชุมพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลโคกสูง (ชั้น ๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-รับทราบ

(ลงชื่อ)..... นายตรีเพชร ชีรัชตันศิวภูต
(ลงชื่อ)..... นายพงศ์พันธุ์ สวนเสต
(ลงชื่อ)..... นายวินัย อันวิมล
(ลงชื่อ)..... นางรุ่งสุรีย์ ทบวงศรี
(ลงชื่อ)..... นางพัทธนันท์ นนท์ตา

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

วันที่ ๒๐ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลโคกสูง (ชั้น ๒)

รายมือชื่อผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ	ประธานกรรมการ		
๒	นายตรีเพชร ชีรัชตันศิวากุล	กรรมการ		
๓	นายพงศ์พันธุ์ สอน์โสต	กรรมการ		
๔	นายวินัย อันวิมล	กรรมการ		
๕	นางรุ่งสุรีย์ ทบวงศรี	กรรมการ		
๖	นางพัทธนันท์ นนท์ตา	เลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๒)

วันที่ ๒๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลโคกสูง (ชั้น ๒)

รายชื่อผู้มีอำนาจ

๑. นายสมหวัง	แก่นจันทร์ใบ	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายศรีเพชร	ธีรัตนศิวากุล	ปลัดเทศบาลตำบลโคกสูง	กรรมการ
๓. นายพงศ์พันธุ์	สอนโสต	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายวินัย	อันวิมล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางรุ่งสุรีย์	ทบวงศรี	หัวหน้าฝ่ายธุรการ	กรรมการ
๖. นางพัทธนันท์	นนท์ตา	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ

เงื่อนไขประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

นางพัทธนันท์ นนท์ตา เข้าประชุมกล่าวเปิดประชุม ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประชานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ กล่าวเปิดประชุม ตามระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประชานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ ๑.๑ แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒

คำสั่งเทศบาลตำบลโคกสูง ที่ ๒๘/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพิ่มเติมฉบับที่ ๒ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความเหมาะสมของอัตรากำลังของบุคลากรตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ความรับผิดชอบ ถูกต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องตามโครงสร้างของเทศบาลตำบลโคกสูง หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ที่ประชุม เมื่อ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒

นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ มอบหมายให้ปลัดเทศบาลตำบลโคกสูง ชี้แจงรายละเอียด

นายศรีเพชร ธีรัตนศิวากุล เพื่อให้การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ของเทศบาลตำบลโคกสูง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชชนในพื้นที่ ซึ่งมีการรวมและประมวลจากข้อมูลจากการประชุมประชุมภาคหมู่บ้าน จำนวน ๑๗ หมู่บ้านและข้อมูลจากแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยพิจารณาตามลำดับ ความสำคัญ หรือ เร่งด่วนและดำเนินดึงปริมาณความต้องการหรือความจำเป็นของประชาชชนเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีปัญหาความต้องการของประชาชชน ดังนี้

ปัญหาของประชาชชน

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

-ระบบประปาหมู่บ้าน ยังไม่เพียงพอ

-การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้ง

- ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง
- การคมนาคมขนส่งเส้นทางสัญจรและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรยังไม่สะดวก
- ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
 - ปัญหาการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการว่างงาน
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ปัญหาการขาดตลาดรองรับสินค้า
- ๓. ปัญหาด้านสังคม
 - ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 - ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก ศตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
 - ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย
 - ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร
 - ปัญหางานเข้มแข็งขององค์กรภาครัฐบาลประชาชน
 - การขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน และบุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
 - ขาดการมีจิตสำนึกที่ดีในการร่วมพัฒนา
- ๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
 - น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าสู่ในบางฤดูกาลไม่สามารถน้ำได้ใน การประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปกรณ์ไร่ได้

- ปัญหาขยะมูลฝอย
- คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุม ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

ความต้องการของประชาชน

- ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ขยายเขตปรับปรุงในหมู่บ้านให้ทั่วถึง
 - แยกจ่ายน้ำอุปโภค บริโภค ให้เพียงพอในฤดูแล้ง
 - ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงในหมู่บ้าน
 - ปรับปรุงซ่อมถนนลูกรัง เส้นทางสัญจรและการขนส่งทางการเกษตรให้เพียงพอและมี

มาตรฐาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ฝึกอบรมการประกอบอาชีพ หรือกลุ่มอาชีพ
- มีตลาดรองรับสินค้า
- สนับสนุนเงินทุน อุปกรณ์ บุคลากรให้ความรู้ในสาขาอาชีพต่างๆ
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ด้านสังคม

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาฯยาเสพติด
- การดูแลให้การส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก ศตรีและคนพิการ ให้ทั่วถึง
- รณรงค์ป้องกันและกำจัดลูกน้ำยุงลาย
- จัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึง

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- จัดฝึกอบรมเน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับภาครัฐบาลประชาชน
- จัดบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมแก่ประชาชนในด้านการปกครองท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

-ให้มีการขุดคลองส่งน้ำ และกำจัดรากพืช
-ฝึกอบรมจัดตั้งเบัวชนิดน้ำในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ภารกิจคร่าวๆที่เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)

๑.๑ จุดแข็ง (Strengths : S)

- (๑) เทศบาลตำบลโคกสูง เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีความพร้อมในด้านบุคลากร การให้บริการ งานประมวลมากพอสมควร อีกทั้งพื้นที่รับผิดชอบมีขนาดเล็กทำให้อิ่มเอมกับการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ
- (๒) ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน กลุ่มมวลชนจัดตั้งให้การสนับสนุน สร้างเสริมตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
 - (๓) มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัดใกล้เคียงได้อย่างสะดวก
 - (๔) ลักษณะทางสังคม และสิ่งแวดล้อมน่าอยู่อาศัย เนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษ การคมนาคม สะอาดกว่า

๑.๒ จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- (๑) เทศบาลตำบลโคกสูง ขาดงบประมาณในด้านงบลงทุนที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้าง พื้นฐานขนาดใหญ่ และระบบบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่มีความจำเป็นต้องใช้เม็ดเงินเป็นจำนวนมาก
- (๒) ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลโคกสูง มีลักษณะเป็นกึ่งพื้นที่ลุ่ม ทำให้ ประสบปัญหาน้ำท่วมในบางพื้นที่
 - (๓) ขาดการจัดระเบียบเมืองและขาดการบังคับใช้ซึ่งเมืองอย่างเคร่งครัด
 - (๔) การลงทุนก่อสร้างในบางประเภททำได้ยากเนื่องจากติดขัดในข้อบังคับและระเบียบกฎหมาย
 - (๕) ปัญหาการรักษา อิฐครองที่ดิน
 - (๖) ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมจากปริมาณขยาย
 - (๗) ขาดระบบการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ
 - (๘) การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนาจังหวัดสมบูรณ์ ครบถ้วนและยังขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ
 - (๙) บุคลากรของเทศบาลยังขาดความรู้ในระบบการบริการจัดการที่ทันสมัย และใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

๑.๓ โอกาส (Opportunities : O)

- (๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ สนับสนุนแนวโน้มรายด้านการบริหารราชการ แผ่นดิน โดย กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่งตนเองและตัดสินใจในการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวโน้มรายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปการในท้องถิ่นให้ทันสมัยและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนาภัยของประชาชนใน จังหวัดนั้น
- (๒) พระราชบััญญาติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณูปการ เพื่อประโยชน์ของประชาชนใน ท้องถิ่น โดยที่ท่านว่าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

- (๓) นโยบายด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นพัฒนาเศรษฐกิจ ภายหลังความวุ่นวาย ทางการเมือง
- (๔) ปัจจุบันสังคมมีกระแสของการตื่นตัวเรื่องปัญหาโลกร้อน และการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สูงขึ้น

- (๕) เขตพื้นที่ตำบลโคกสูงมีเส้นทางคมนาคม ลัญจรเขื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

๑.๔ อุปสรรค (Threat : T)

- (๑) พื้นที่ลุ่มน้ำท่วมในฤดูฝน
- (๒) ภัย ระบะยิบ ข้อบังคับบางประกาศ ไม่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น กฎหมายที่ห้ามก่อสร้าง ตัดแปลง หรือเปลี่ยนใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภท ในพื้นที่บางส่วนในท้องที่ตำบลโคกสูง ตำบลหนองม่วง ตำบลหนอง

ตำบลหนองเงว และตำบลโนนหมากมุน

๓) การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มของประชาชนส่งผลให้ระดับความต้องการด้านบริการสาธารณูปโภคสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึงแนวโน้มการพัฒนาโครงสร้างอสังหาริมทรัพย์น่าจะชะลอตัว ผู้ประกอบการคงยังรอดูทิศทางของเศรษฐกิจของรัฐบาลชุดใหม่ประกอบกับมีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจจากปัจจัยความไม่แน่นอนหลายประการ อาทิ ความผันผวนของราคาน้ำมัน การแข่งค่าของเงินบาทที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของสินค้าส่งออก เป็นต้น อาจจะส่งผลกระทบโดยตรงต่ออำนาจการซื้อที่อยู่อาศัยและการตัดสินใจซื้อที่อยู่อาศัยของผู้บริโภค

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลและการบริหารงานบุคคล จะมีจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ดังนี้

รายการวิเคราะห์	จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ด้านโครงสร้าง	๑.๑ มีการแบ่งส่วนงานโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานทุกด้าน ๑.๒ การบริหารเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๑.๓ มีส่วนร่วมรับฟังข้อเสนอแนะของบุคคลภายนอกในหน้าที่ของเทศบาลครบทั่ว ๑.๔ มีการวางแผนปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	๑.๑ ลักษณะการทำงานอยู่ที่ผลงานของแต่ละส่วนราชการมากกว่าการทำางานในภาพรวม ๑.๒ ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑.๓ บางภารกิจอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่การประสานงานทำได้ลำบาก ๑.๔ รูปแบบโครงสร้างถูกกำหนดจากเบื้องบน
๒. ด้านการบริการ	๒.๑ ใช้ระบบกฎหมายอย่างเสมอภาค ยึดบริการ เป็นที่ตั้ง ๒.๒ แบ่งงานชัดเจน มีการมอบอำนาจตัดสินใจตามสายงาน ๒.๓ กำหนดการอำนวยความสะดวก การปฏิบัติในการให้บริการอย่างชัดเจน	๒.๑ การยึดถือปฏิบัติตามระเบียบบางเรื่องนี้ แนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน ๒.๒ มีระบบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นจำนวนมากบางเรื่องซ้ำซ้อนกันหลายฉบับ ๒.๓ ระบบกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติบางประเภทมาลำบาก
๓. ด้านบุคลากร	๓.๑ พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ ๓.๒ พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ๓.๓ พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่ง ๓.๔ มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงานตามโครงสร้าง	๓.๑ จำนวนพนักงานและลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๔. ด้านงบประมาณ	๔.๑ มีความอิสระในการใช้งบประมาณ	๔.๑ การจัดทำงบประมาณด้านการลงทุนและการก่อสร้างไม่สอดคล้องกับการจัดทำแผน ๔.๒ งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดไม่เพียงพอ ๔.๓ การจัดเก็บรายได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ๔.๔ ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลอย่าง
๕. ด้านการจัดการ	๕.๑ การบริหารจัดการยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๕.๒ ใช้ระบบกฎหมายเป็นหลักในการดำเนินงาน	๕.๑ ขาดการได้รับความร่วมมือจากประชาชน ๕.๒ ด้านการจัดทำพัสดุไม่เพียงพอ อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามระเบียบ หนังสือสั่งการ

รายการวิเคราะห์	จุดแข็ง	จุดอ่อน
๖. ด้านสังคม	๑.๑ มีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นทุกปี ๑.๒ การศึกษาและการปฏิบัติจริยธรรมมีน้อย ๑.๓ ภารกิจการประกอบอาชีพมีมากไม่มีเวลาสันทานการ ๑.๔ จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นทำให้การจัดการบริการด้านต่างๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง	๑.๑ มีประเพณีดั้งเดิมปฏิบัติต่อเนื่อง ๑.๒ อยู่ใกล้หานสถานที่สำคัญ ๑.๓ มีระบบการประชาสัมพันธ์ที่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ๑.๔ การคุมนาคมมีความหลากหลาย เนื่องจากมีถนนหลายสายที่ใช้ในการเดินทาง เชื่อมโยงพื้นที่ใกล้เคียง
๗. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒.๑ การใช้ข่ายการสื่อสารนานาแนว ๒.๒ ขาดอุปกรณ์สื่อสารที่ครอบคลุมพื้นที่	๒.๑ มีเครือข่ายสื่อสารที่หลากหลายต่อการติดต่อ ๒.๒ ติดต่อประสานงานได้รวดเร็ว
๘. ด้านเศรษฐกิจ	๓.๑ ประชาชนขาดทักษะพัฒนาอาชีพ ๓.๒ การแปรรูปผลผลิตมีน้อย ๓.๓ การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและฝึกอาชีพ	๓.๑ มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ๓.๒ มีการจ้างงานมาก
๙. ด้านการเมือง	๔.๑ หน่วยงานระดับจังหวัดไม่ได้ท่านหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับภารกิจภายในให้เทศบาลทราบอย่างชัดเจน ๔.๒ ถ่ายโอนภารกิจ แต่งบประมาณดำเนินการไม่มี	๔.๑ รัฐมีนโยบายที่ชัดเจนในการถ่ายโอนอำนาจให้ท้องถิ่นในการบริหารจัดการ ๔.๒ เทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ตรงกับความต้องการ

นางพัทธนันท์ นนท์ตา จากรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาส คณะกรรมการท่านได้เห็นเป็นอย่างอื่นหรือเพิ่มเติมส่วนไหนอย่างไรหรือไม่

นายวินัย อันวิมล ในด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้น ยังพ犹ดอ่อนอึดข้อ คือ การขาดพนักงานเทศบาลที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานในด้านงานช่างจำเป็นต้องสรุหابุคคลที่มีความชำนาญ แต่เนื่องจากปัจจุบันมีตำแหน่งงานจ้าง ซึ่งยังขาดความเข้าใจในด้านนี้ ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความลำบาก

นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ จากการวิเคราะห์สภาพดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่าเทศบาลยังพบจุดอ่อนอยู่เป็นจำนวนมาก ให้หัวหน้าส่วนราชการนำคณะกรรมการวิเคราะห์ที่ปรับเปลี่ยนและพิจารณาเพื่อนำมาพัฒนาต่อไปและการปรับปรุงแผนครั้งนี้ จะยังคงแสดงถึงปริมาณงานและการกิจกรรมน้ำที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการจะยำานาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ให้เทศบาลดำเนินการโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะ ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้ ศึกษา วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล จำนวน ๖ ด้าน ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา
๒. ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจ พัฒนิยม การเกษตรและอุตสาหกรรม
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหาร

จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาห้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT

(๔) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างโดยพิจารณาจากภารกิจปริมาณงานที่มีอยู่และคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นพร้อมทั้งเบรียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มหรือขนาดเดียวกัน

(๕) ศึกษาวิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคนให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มืออยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการ ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลัง โดยแยกเป็นข้อมูลแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

(๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับการกำหนดกอง หรือส่วนราชการของเทศบาลและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

(๒) กำหนดค่าตำแหน่ง ในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม

(๓) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด

(๔) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการตามข้อ (๒) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว หรือได้รับความเห็นชอบจาก ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี หรือได้รับความเห็นชอบจาก ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี

(๕) ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (เงินค่าจ้าง) สิทธิสวัสดิการต่างๆ โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗

(๖) ให้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด เพื่อขอความเห็นชอบแล้วให้ประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ดังนั้น ตามที่ได้แจ้งทุกส่วนราชการไว้เบื้องต้นให้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์อัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการของแต่ละกองพร้อมนำเสนอปริมาณงาน ค่างานของแต่ละตำแหน่งที่ต้องการกำหนดตำแหน่งใหม่ ยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

นางพัทรณันท์ นนท์ดา

๑.๕ การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโคกสูง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกัน

เทศบาลตำบลโคกสูง ได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลังคน กับเทศบาลประเภทเดียวกัน ซึ่งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เขตจังหวัดเดียวกัน เป็นเทศบาลประเภทเทศบาลสามัญเมืองกัน ประกอบด้วย เทศบาลตำบลป่าไร่ และ เทศบาลตำบลบ้านใหม่หนองไทร ผลจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลัง ปรากฏดังนี้

อปท.	ส่วนราชการ (ส่วน)	งบประมาณประจำปี ๖๑	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครูเทศบาล (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงาน (อัตรา)	รวม (อัตรา)
ทต.บ้านใหม่หนองไทร	๖	๕๐,๐๐๐	๒๒	-	๒	๓๓	๕๗
ทต.ป่าไร่	๖	๕๖,๐๐๐	๓๐	๓	-	๓๓	๖๖

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลัง จะเห็นว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ และภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกสูง จึงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ในอนาคตเทศบาลตำบลโคกสูง จะต้องมีการปรับปรุงอัตรากำลัง เพื่อรับการกิจถ่ายโอนหรือภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของงานบางส่วนราชการระดับกอง หรืออาจจะแบ่งส่วนราชการอย่างชัดเจน ทั้งนี้ จะต้องวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน และความต้องการกำลังคนควบคู่กับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๖ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเน

ปริมาณงานในอนาคต ลิตเติลคัณฑ์คือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและนำไปใช้กับวันนี้ วันนี้จะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชั่วโมง การคิด วันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๗	สัปดาห์
๑ สัปดาห์ จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๑๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๓๗	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
+ วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๑๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.=เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. ~ เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
+ เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐X๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง		
หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที		
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์		

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือ ปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวน ตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่าง ปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับ การคำนวณแบบนี้ด้วย คือ

-ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

-งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธี ธรรมชาติแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ขับซ้อนกว่านี้

นางพัทธนันท์ นนท์ตา

ก่อนที่จะเข้าสู่การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ดิฉันขอแจ้งรายละเอียด

๑. ภารกิจความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและครอบอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายตรีเพชร ชีรัตนศิวะกุล	ปลัดเทศบาล
๒	-ว่าง-	รองปลัดเทศบาล

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ปลัดเทศบาล เป็นหัวหน้าพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทุกคน ของเทศบาลตำบลโคกสูง รองจากนายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง โดยมี รองปลัดเทศบาล เป็นผู้ช่วย มีหน้าที่ รับผิดชอบ ควบคุมการปฏิบัติราชการประจำในสำนักงาน กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ลำดับความสำคัญของแผนการ ปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามนโยบายของนายกเทศมนตรี กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	-ว่าง-	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
	ฝ่ายอำนวยการ	
๒	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๓	นางพัทธนันท์ นนท์ตา	นักทรัพยากรบุคคล
๔	นายสมปอง กันอบ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕	นายวีระเทพ เพ็ชรสิน	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง
	ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	
๖	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ
๗	จ.อ. เอกราช โสมะเดียง	นักป้องกันฯ
๘	จ.อ.ชาญชัย จันดาผล	เจ้าพนักงานป้องกันฯ
๙	นายพิพพ พุฒทอง	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
	ฝ่ายธุรการ	
๑๐	นางรุ่งศรี ทบวงศรี	หัวหน้าฝ่ายธุรการ
๑๑	น.ส.ลัคนา สารศรี	เจ้าพนักงานธุรการ
๑๒	น.ส.พัทธรี คำโสดา	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๑๓	น.ส.ทศวรรษ อารยะนุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๔	นางสุวรรณ มากิตติ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
	อัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาล มีทั้งหมด ๑๔ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑ ตำแหน่ง ว่าง ๓ ตำแหน่ง	

หน้าที่ความรับผิดชอบ

-มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการและฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารทั่วไปของเทศบาล และราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองส่วนราชการใด โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและมีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชนการส่งเสริมประเพณี การร้องเรียนร้องทุกข์ การรักษาความปลอดภัย การป้องกันและรับอัคคีภัย ป้องกันภัยธรรมชาติ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ การเลือกตั้งและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

กองคลัง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายพงศ์พันธุ์ สอนโสต	ผู้อำนวยการกองคลัง
	ฝ่ายบริหารงานคลัง	
๒	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
๓	นางอัญชลี อินเบด	นักวิชาการเงินและบัญชี
๔	-ว่าง-	เจ้าพนักงานพัสดุ
๕	-ว่าง-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๖	น.ส.พรพิมล อันทิสุทธิ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๗	น.ส.วรรณธนา วงศ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	อัตรากำลังของกองคลัง มีทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง มีคนครอง ๕ ตำแหน่ง ว่าง ๓ ตำแหน่ง	

หน้าที่ความรับผิดชอบ

-มีการกิจและความรับผิดชอบในการจ่าย การรับจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ งานเกี่ยวกับงบประมาณ การจัดสรรเงินต่างๆ การพัสดุของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

กองช่าง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายวินัย อันวิมล	ผู้อำนวยการกองช่าง
ฝ่ายบริหารงานแบบแผนและก่อสร้าง		
๒	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
๓	-ว่าง-	นายช่างเครื่องกล
๔	-ว่าง-	นายช่างโยธา
๕	-ว่าง-	เจ้าพนักงานธุรการ
๖	นายพงษ์พันธ์ กันนิยม	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๗	นายวันเฉลิม อุ่นชีน	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ
อัตรากำลังของกองช่าง มีทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง มีคนครอง ๓ ตำแหน่ง ว่าง ๔ ตำแหน่ง		

หน้าที่ความรับผิดชอบ

-รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ตรวจสอบ การทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การออกแบบ และเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างและบำรุง งานเครื่องจักรกล การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อื่นๆ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

กองการศึกษา

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
ฝ่ายบริหารงานการศึกษา		
๒	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายบริหารศึกษา
๓	น.ส.พัชริดา ทองพร้าว	นักวิชาการศึกษา
๔	นางสาวศิริพร พรจันทร์	ครูผู้ดูแลเด็ก
๕	นางจันทิรา เชียงสกุล	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๖	นางอุ่นพร หมุนสมิ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๗	นายอุเทน ส่งสุข	ผู้ช่วยนักสัมภาษณ์
อัตรากำลังของกองการศึกษา มีทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง มีคนครอง ๕ ตำแหน่ง ว่าง ๒ ตำแหน่ง		

หน้าที่ความรับผิดชอบ

มีการกิจความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา การศึกษาในระบบและนอกระบบ งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเมิน ศิลปวัฒนธรรมงานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข		
๒	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข
๓	น.ส.ทิวาพร ศรีสุนทร	นักวิชาการสาธารณสุข
๔	น.ส.บุษกร จิตสุนทร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕	นายจิรวัฒน์ กันอาน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	
๖	นายคมสัน พนักงานขับรถขยะ	ห้วยกร	พนักงานขับรถขยะ
อัตรากำลังของกองสาธารณสุข มีทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง มีคนครอง ๕ ตำแหน่ง ว่าง ๑ ตำแหน่ง			

หน้าที่ความรับผิดชอบ

มีภารกิจและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยการป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ พิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการแต่ละกอง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลโคกสูง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของ

นางรุ่งสุรีย์ ทบวงศรี เรียนท่านประธาน กรรมการทุกท่าน เดิมโครงสร้างส่วนราชการของ สำนักปลัด ประกอบด้วย

๑. ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ และงานธุรการ

๒. ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ มีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบและเรียบร้อย

๓. ฝ่ายธุรการ มีงานธุรการ งานพัฒนาชุมชน และงานกิจการ

เนื่องจากว่า ในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ที่จะถึงนี้ ดิฉันย้ายและพ้นจากตำแหน่งไปดำรงตำแหน่งที่เทศบาลตำบลแวงน้ำ จังหวัดมหาสารคามแล้ว ทำให้ต้องลาออกจากสำนักปลัดเทศบาล คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายธุรการว่างลง จึงขอเสนอให้มีการยุบตำแหน่งดังกล่าว และเมื่อที่ประชุมเห็นชอบให้ยุบตำแหน่งดังกล่าว โครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัดเทศบาลก็จำเมื่อก่อนแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

นางพัทรนันท์ นนท์ดา เมื่อมีการยุบตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายธุรการ โครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัดเทศบาล ที่แต่เดิมจะมีงานธุรการ งานพัฒนาชุมชน และงานกิจการสภา ก็สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงโดยย้ายงานในส่วนของฝ่ายธุรการ ไปอยู่ในฝ่ายอำนวยการได้ค่ะ หมายความว่า สำนักปลัดก็จะเหลือแค่ ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่
๑. ฝ่ายอำนวยการ	๑. ฝ่ายอำนวยการ
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน
๑.๓ งานนิติการ	๑.๓ งานนิติการ
๒. ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	๒. ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ
๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๒.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ฝ่ายธุรการ	
๓.๑ งานธุรการ	
๓.๒ งานสวัสดิการและสังคม	
๓.๓ งานกิจการสภา	

ที่ประชุม

เห็นชอบในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด ดังกล่าวข้างต้น

นายพงศ์พันธุ์ สอนโสด

เรียนท่านประธาน กรรมการทุกท่าน

โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง ประกอบด้วย ด้วย ๑ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานคลัง งาน

การเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานจัดเก็บรายได้ และงานธุรการ

นายวินัย อันวิมล

เรียนท่านประธาน กรรมการทุกท่าน

โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย คือฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง งานการเงิน และบัญชี งานวิศวกรรม งานผังเมือง งานศูนย์เครื่องจักรกล งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า งานสาธารณูปโภค และงานธุรการ แต่ขอเสนอให้มีการยุบตำแหน่งนายช่างเครื่องยนต์

นายตรีเพชร วีรรัตนศิริกุล เรียนท่านประธาน กรรมการทุกท่าน

โครงสร้างส่วนราชการกองการศึกษา ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารการศึกษางานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย งานกีฬานักเรียนกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และงานธุรการ

นายตรีเพชร วีรรัตนศิริกุล เรียนท่านประธาน กรรมการทุกท่าน

โครงสร้างส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีงานรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานส่งเสริมสุขภาพ งานประชา งานบริการสาธารณสุข และงานธุรการ

นางพัทธนันท์ นันท์ตา สรุปว่ามีการขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัดเทศบาล ส่วนกองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุข คงเดิม ที่ประชุม เห็นชอบ

๓.๑ พิจารณาข้อมูลความต้องการกำหนดอัตรากำลังและยุบเลิกตำแหน่ง

๓.๑.๑ การวิเคราะห์ปริมาณงานที่ผ่านมา

เทศบาลตำบลโคกสูง ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบถ้วน ราชการ จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น กับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานเทศบาลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๔๐๐ นาทีต่อปี ดังนี้

สรุปการเก็บสถิติปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๔๐๐ นาที	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลัง ที่ต้องการเพิ่มขึ้น ๖๑-๖๓
๑	ปลัดเทศบาล	๑๕๙,๗๕๐	๑.๙๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๑.๙๒	๑	คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม	
๒	รองปลัดเทศบาล	๖๗,๔๕๐	๐.๔๑	-	ว่างเดิม
	รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๐.๔๑	-	คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม	

๔. รายละเอียดการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นแบบท้าย

-จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลโคกสูง มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๑.๙๒ คน ซึ่งพอดีกับจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ คน

-จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลโคกสูง มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๐.๔๑ คน ซึ่งพอดีกับจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๐ คน

ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ตามความต้องการอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำนักปลัด

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๔๐๐ นาที	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลัง ที่ต้องการเพิ่มขึ้น ๖๑-๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	๑๓๕,๘๐๐	๑.๖๙	-	ว่างเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑๐๒,๓๒๐	๑.๒๓	-	ว่างเดิม
๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	๑๒๒,๕๒๐	๑.๔๔	-	ว่างเดิม
๔	หัวหน้าฝ่ายธุรการ	๑๐๒,๓๒๐	๑.๒๓	-	ยุบเลิก
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๑๒๒,๗๒๐	๑.๗๖	๑	ไม่เพิ่ม
๖	นักป้องกันและบรรเทาฯ	๑๒๔,๓๐๐	๑.๕๕	๑	ไม่เพิ่ม

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๙,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลัง ที่ต้องการเพิ่มขึ้น ๖๑-๖๓
๗	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑๒๘,๓๐๐	๑.๕๕	๑	ไม่เพิ่ม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๑๗,๔๓๐	๑.๔๓	๑	ไม่เพิ่ม
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	๑๖๖,๓๒๐	๒.๐๑	๑	ต้องการเพิ่ม
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑๕๕,๔๐๐	๑.๘๗	๑	ไม่เพิ่ม
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๐๕,๕๕๕	๑.๒๗	๑	ไม่เพิ่ม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๗๓,๔๘๐	๑.๗๓	๑	ไม่เพิ่ม
๑๓	พนักงานขับรถยกต์	๑๔๔,๔๘๐	๑.๗๔	๑	ไม่เพิ่ม
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ	๖๙,๔๔๐	๐.๘๓	๑	ไม่เพิ่ม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒			๑๕	๑๐	

นางพัทธนันท์ จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๑๕ คน ซึ่ง จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ๑๐ คน ซึ่งจากการสำรวจสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นมากกว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ จึงอนุมัติเพิ่มอัตราที่ประชุมในการพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังหรือไม่ อ่ายไม่ได้

นางรุ่งสุรีย์ ตามที่ได้เสนอให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการ โดยการยุบฝ่ายธุรการ และขอเสนอ ยุบตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายธุรการ ซึ่งจะโอนภาระไปเป็นหน้าสารคามในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๒ นี้ ทำให้งานที่รับผิดชอบไม่มีเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานแทน จึงขอเสนออัตรากำลังเพิ่มในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป

นายศรีเพชร และขอเสนอตำแหน่งนักวิเคราะห์หน้าอย่างและแผนเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา เนื่องจากผู้ช่วย นักวิเคราะห์หน้าอย่างและแผนสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และจะต้องเดินทางไปรายงานตัวในเร็วๆ นี้ ทำให้ ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านนี้

นางพัทธนันท์ จากการสำรวจสถิติปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ลดน้อยลง ทำให้การ ปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักปลัดเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ สำนักปลัดจึงได้ออกกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป และตำแหน่งนักวิเคราะห์หน้าอย่างและแผน และยุบเลิกตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายธุรการซึ่งเป็น ตำแหน่งว่างและเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย จึงนำเรียนที่ประชุมพิจารณา

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๙,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลัง ที่ต้องการเพิ่มขึ้น ๖๑-๖๓
๑	หัวหน้าฝ่ายธุรการ	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒	-	ยุบเลิก
๒	นักจัดการงานทั่วไป	๑๐๒,๖๐๐	๑.๒๓	-	กำหนดเพิ่ม ๑
๓	นักวิเคราะห์หน้าอย่างและแผน	๑๓๐,๓๒๐	๑.๕๕	-	กำหนดเพิ่ม ๑
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒			๒	-	กำหนดเพิ่ม ๒

ที่ประชุม

เห็นชอบกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป
๒. ตำแหน่งนักวิเคราะห์หน้าอย่างและแผน

เห็นชอบยุบเลิกตำแหน่งว่าง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายธุรการ

กองคลัง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๙,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลัง ที่ต้องการเพิ่มขึ้น ๖๑-๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑๓๗,๔๖๕	๑.๖๖	๑	ไม่เพิ่ม
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑๓๗,๔๖๕	๑.๖๖	-	ว่างเดิม
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๓๐,๒๐๗	๑.๕๗	-	ว่างเดิม
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๗๓,๔๘๐	๑.๗๓	-	ว่างเดิม
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๗๓,๔๘๐	๑.๗๓	-	ว่างเดิม

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๙,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลัง ที่ต้องการเพิ่มขึ้น ๖๑-๖๓
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	๖๓,๑๗๐	๐.๗๖	๑	ไม่เพิ่ม
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	๑๕๓,๔๕๐	๑.๗๓	๑	ไม่เพิ่ม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒		๗	๓	ไม่เพิ่ม	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๘.๓๐ คน ซึ่งปัจจุบัน กองคลังมีอัตรากำลังที่มีอยู่แค่ ๓ คน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นมากกว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ แต่ทางเทศบาลได้ขอให้จ้างรับเหมือนส่วนที่ต้องถือจัดสรรอัตรากำลังมาให้ ขณะนี้จึงอยู่ในระหว่างการรอการจัดสรรตำแหน่งดังกล่าว และปริมาณงานบางงานบางตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ หากกำหนดเพิ่มจะทำให้ปริมาณงานซ้ำซ้อนกัน ดังนั้นปริมาณงานและบุคลากรในกองคลังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้แม้อาจจะมีความล่าช้าไปบ้าง กองคลังจึงไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเติม

ที่ประชุม เห็นชอบในการกำหนดอัตรากำลังของกองคลังเท่าเดิม
กองช่าง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๙,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลัง ที่ต้องการเพิ่มขึ้น ๖๑-๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๔๗,๖๘๐	๑.๗๘	๑	ไม่เพิ่ม
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ	๑๔๗,๖๘๐	๑.๗๘	-	ว่างเดิม
๓	นายช่างโยธา	๑๓๓,๒๐๐	๑.๓๗	-	ว่างเดิม
๔	นายช่างเครื่องกล	๘๑,๘๖๐	๐.๘๘	-	ยุบเลิก
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๑,๙๕๐	๑.๕๙	-	ว่างเดิม
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๘๙,๒๐๐	๑.๒๐	๑	ไม่เพิ่ม
๗	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑๕๕,๖๔๐	๑.๘๔	๑	ไม่เพิ่ม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒		๖	๓	ไม่เพิ่ม	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๖ คน ซึ่งปัจจุบันกองช่างมีอัตรากำลังที่มีอยู่แค่ ๓ คน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นมากกว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ แต่ทางเทศบาลได้ขอให้จ้างรับเหมือนส่วนที่ต้องถือจัดสรรอัตรากำลังมาให้ ขณะนี้จึงอยู่ในระหว่างการรอการจัดสรรตำแหน่งดังกล่าว และปริมาณงานบางงานบางตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ หากกำหนดเพิ่มจะทำให้ปริมาณงานซ้ำซ้อนกัน ดังนั้นปริมาณงานและบุคลากรในกองช่างสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้แม้อาจจะมีความล่าช้าไปบ้าง กองช่างจึงไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเติม แต่ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล มีปริมาณงานน้อยมาก และเป็นตำแหน่งว่าง

ที่ประชุม เห็นชอบในการกำหนดอัตรากำลังของกองช่างเท่าเดิม ไม่เพิ่ม แต่ยุบเลิกตำแหน่งนายช่างเครื่องกล

กองสาธารณสุข

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๙,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลัง ที่ต้องการเพิ่มขึ้น ๖๑-๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๑๐๕,๒๗๐	๑.๒๗	-	ว่างเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานฯ	๑๐๕,๒๗๐	๑.๒๗	-	ว่างเดิม
๓	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๑๒,๑๒๕	๑.๓๕	๑	ไม่เพิ่ม
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘๒,๑๒๕	๑.๑๑	๑	ไม่เพิ่ม
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชา	๑๔๑,๗๖๐	๑.๗๑	๑	ไม่เพิ่ม
๖	พนักงานขับรถขยะ	๑๔๕,๘๘๐	๑.๗๔	๑	ไม่เพิ่ม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒		๖	๔	ไม่เพิ่ม	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสาธารณสุข มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๖ คน ซึ่งปัจจุบันกองสาธารณสุขมีอัตรากำลังที่มีอยู่แค่ ๕ คน บริษัทงานที่เกิดขึ้นมากกว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ แต่ทางเทศบาลได้ขอให้จากรบส่งเสริมภาครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรอัตรากำลังมาให้ ขณะนี้จึงอยู่ในระหว่างการรอการจัดสรรตำแหน่งดังกล่าว และปริมาณงานบางงานบางตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ หากกำหนดเพิ่มจะทำให้บริษัทงานเข้าช้อนกัน ดังนั้นปริมาณงานและบุคลากรในกองสาธารณสุข สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้แม้อาจจะมีความล่าช้าไปบ้าง กองสาธารณสุขจึงไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเติม

ที่ประชุม เห็นชอบในการกำหนดอัตรากำลังของกองสาธารณสุขเท่าเดิม ไม่เพิ่ม

กองการศึกษา

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาที่งวดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลัง ที่ต้องการเพิ่มขึ้น ๖๑-๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑๐๓,๒๖๐	๑.๒๕	-	沒有เพิ่ม
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานฯ	๑๐๐,๒๖๐	๑.๕๐	-	沒有เพิ่ม
๓	นักวิชาการศึกษา	๑๒๗,๘๖๐	๑.๕๕	๑	ไม่เพิ่ม
๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑๑๑,๖๕๐	๑.๓๕	๑	ไม่เพิ่ม
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒๐๖,๘๐๐	๒.๔๙	๒	ไม่เพิ่ม
๖	ผู้ช่วยนักสัมนาการ	๑๓๙,๔๕๐	๑.๖๘	๑	ไม่เพิ่ม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒			๖	๕	ไม่เพิ่ม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองการศึกษา มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๖ คน ซึ่งปัจจุบันกองการศึกษา มีอัตรากำลังที่มีอยู่แค่ ๕ คน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นมากกว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ แต่ทางเทศบาลได้ขอให้จากรบส่งเสริมภาครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรอัตรากำลังมาให้ ขณะนี้จึงอยู่ในระหว่างการรอการจัดสรรตำแหน่งดังกล่าว และปริมาณงานบางงานบางตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ หากกำหนดเพิ่มจะทำให้บริษัทงานเข้าช้อนกัน ดังนั้นปริมาณงานและบุคลากรในกองการศึกษา สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้แม้อาจจะมีความล่าช้าไปบ้าง กองการศึกษาจึงไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเติม

ที่ประชุม เห็นชอบในการกำหนดอัตรากำลังของกองการศึกษาเท่าเดิม ไม่เพิ่ม

นางพัทธนันท์ นันท์ตา ขอสรุปการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ดังนี้

๑. เปเลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ ยุบเลิกฝ่ายธุรการ

๒. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ได้แก่

-ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา สำนักปลัด

-ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา สำนักปลัด

๓. ยุบเลิกตำแหน่งว่าง

-ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายธุรการ ๑ อัตรา สำนักปลัด

-ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ๑ อัตรา กองช่าง

การเปรียบเทียบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเดิม และโครงสร้างกรอบอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักปลัดเทศบาล	สำนักปลัดเทศบาล	
๑. ฝ่ายอำนวยการ	๑. ฝ่ายอำนวยการ	
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
๑.๓ งานนิติการ	๑.๓ งานนิติการ	
๒. ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	๒.๕ งานสวัสดิการสังคม	
๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒.๖ งานกิจการสภา	
๒.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อย		

โครงการสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงการสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. ฝ่ายธุรการ ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสวัสดิการสังคม ๓.๓ งานกิจกรรมภายใน	๒. ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ ๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
กองคลัง	กองคลัง	
๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเงินและบัญชี ๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๑.๔ งานพัฒนารายได้	๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเงินและบัญชี ๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๑.๔ งานพัฒนารายได้	
กองช่าง	กองช่าง	
๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานวิศวกรรม ๑.๓ งานผังเมือง ๑.๔ งานศูนย์เครื่องจักรกล ๑.๕ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า ๑.๖ งานสาธารณูปโภค	๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานวิศวกรรม ๑.๓ งานผังเมือง ๑.๔ งานศูนย์เครื่องจักรกล ๑.๕ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า ๑.๖ งานสาธารณูปโภค	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานรักษาความสะอาด ๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๔ งานพัฒนาระบบประชา ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ	๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานรักษาความสะอาด ๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๔ งานพัฒนาระบบประชา ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ	
กองการศึกษา	กองการศึกษา	
๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา ๑.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย ๑.๒ งานกีฬานักเรียนกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๑.๓ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๑.๔ งานธุรการ	๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา ๑.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย ๑.๒ งานกีฬานักเรียนกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๑.๓ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๑.๔ งานธุรการ	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	เพิ่ม/ลด				หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	นายตรีเพชร ธิรรัตนศิวากุล
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด		หมายเหตุ	
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
สำนักปลัดเทศบาล									
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
ฝ่ายอำนวยการ									
๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม	
ลูกจ้างประจำ									
๖. นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางพัทธนันท์ นนท์ดา	
พนักงานจ้าง									
๗. พช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมบong กันอบ	
๘. พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิรัชเทพ เพ็ชร์สิน	
ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ									
๙. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
๑๐. นักป้องกันและบรรเทา (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ.อ.เอกราช โสมะเคียง	
๑๑. จพง.ป้องกันและบรรเทา (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ.อ.ชัญชัย จันดีผล	
พนักงานจ้าง									
๑๒. พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพิภพ พุฒทอง	
ฝ่ายธุรการ									
๑๓. หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	-	-	-	-	ยุบเลิก	
๑๔. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๕. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ลักษนา สารศรี	
พนักงานจ้าง									
๑๖. พช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พทชรี คำโสดา	
๑๗. พช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ทัศวรรณ อารยะนุ	
๑๘. พช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุวรรณ มาจิตต์	
รวม		๑๖	๑๖	๑๗	๑๗	-	+๑-๑	-	
กองคลัง									
๑๙. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพงศ์พันธุ์ สอนไสเด	
ฝ่ายบริหารงานคลัง									
๒๐. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
๒๑. นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอัญชลี อินเบิด	
๒๒. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
๒๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตรากำลังที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		
พนักงานช่าง										
๒๔. พช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	น.ส.พรพิมล อันทิสุทธิ์	
๒๕. พช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	น.ส.วรรณอนาต วงศ์ชุมภู	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-		
กองช่าง										
๒๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นายวินัย อันวิมล	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)										
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง										
๒๗. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)										
๒๘. นายช่างเครื่องกล (ปง./ชง.)	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก	
๒๙. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง	
พนักงานจ้าง										
๓๐. พช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นางกิตติภานุณี นิคง รัมย์	
๓๑. พช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นายพงษ์พันธ์ กัน นิยม	
๓๒. พช.นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นายวันเฉลิม อุ่นชื่น	
รวม	๗	๗	๖	๖	-	-๑	-	-		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
๓๓. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง	
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)										
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข										
๓๔. หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง	
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)										
๓๕. นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง	
(ปก./ชก.)										
พนักงานจ้าง										
๓๖. พช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.บุษกร จิตราษฎร์	
๓๗. พช.พนง.ประจำป่า	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจิรวัฒน์ กันอาน	
๓๘. พงช.ชั้นรถยก	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายคณสัน พานุกร	
รวม	๖	๖	๖	๖	๖	-	-	-		
กองการศึกษา										
๓๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง	
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)										
ฝ่ายบริหารงานการศึกษา										
๔๐. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง	
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)										
๔๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	น.ส.พชริดา ทองพร้าว	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	เติม	อัตรากำลังที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๖๗	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๔๒. ครุพัสด์แลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	น.ส.ศิริพร พรจันทร์
พนักงานจ้าง									
๔๓. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นางจันทร์รา เชียงสกุล
๔๔. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นางอุรุพร หนูสินี
๔๕. พช.นักสัมนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	นายอุเทน สังสูช
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	
พนักงานเทศบาล	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	+๒-๒	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	+๒-๒	-	-	

นางพัทธนันท์ นนท์ดา

จากตารางการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังเติมและกรอบอัตรากำลังใหม่ สรุปได้ดังนี้
กรอบอัตรากำลังเติม มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา และ
 พนักงานจ้าง ๗ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา
กรอบอัตรากำลังใหม่ มีพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น ๒ อัตรา ยุบเลิก ๒ อัตรา รวมเป็นจำนวน
 ๒๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ คงเดิมคือ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๗ อัตรา
 รวมทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา

นายศรีเพชร ธิรรัตนคิวคุล หันนี้ นักทรัพยากรบุคคล ได้นำข้อมูลการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งว่างของส่วน
 ราชการมาจัดคนลงสู่ตำแหน่งเพื่อคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

นางพัทธนันท์ นนท์ดา จากการรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ตำแหน่ง การวิเคราะห์ปริมาณงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งจาก
 ส่วนราชการ สรุปข้อมูล ได้ดังนี้คือ

-ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ กำหนดกรอบอัตรากำลัง รวมจำนวน ๔๕ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้าน
 การบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

-ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กำหนดกรอบอัตรากำลัง รวมจำนวน ๔๕ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้าน
 การบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๔๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบตามที่เสนอ

นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ
 มีคณะกรรมการท่านได้จะเสนอการปรับเปลี่ยนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
 หรือขอแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีอะไรเพิ่มเติมขอติที่ประชุม

ที่ประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เนื่องอื่นๆ

๔.๑ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร

นายศรีเพชร ธิรรัตนคิวคุล จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู
 และพนักงานจ้าง เที่นควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมอัน
 จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของทุกคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ทุกคนมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วง
 ระยะเวลาตามแผนอัตรากำลังสามปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การบูรณาภิเษก การอบรมนิเทศ การมอบหมายงาน
 ที่ท้าทาย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติ การ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักรถึงการ
 ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสนอภาคและทั่วถึง การสนับสนุนนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ใน
 การปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

เพื่อให้การดำเนินกิจการของเทศบาลตำบลโคกสูง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

เมืองประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางพัทธนันท์ นันท์ตา)
นักทรัพยากรบุคคล

เลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานประชุม

(ลงชื่อ)

(นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจสอบทึกประชุม



ประกาศเทศบาลตำบลโคกสูง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๑, ๒๕๒, ๒๕๓, ๒๕๔, ๒๕๕ และข้อ ๒๕๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ในประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลโคกสูง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เทศบาลตำบลโคกสูง จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลโคกสูง เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ดังนี้

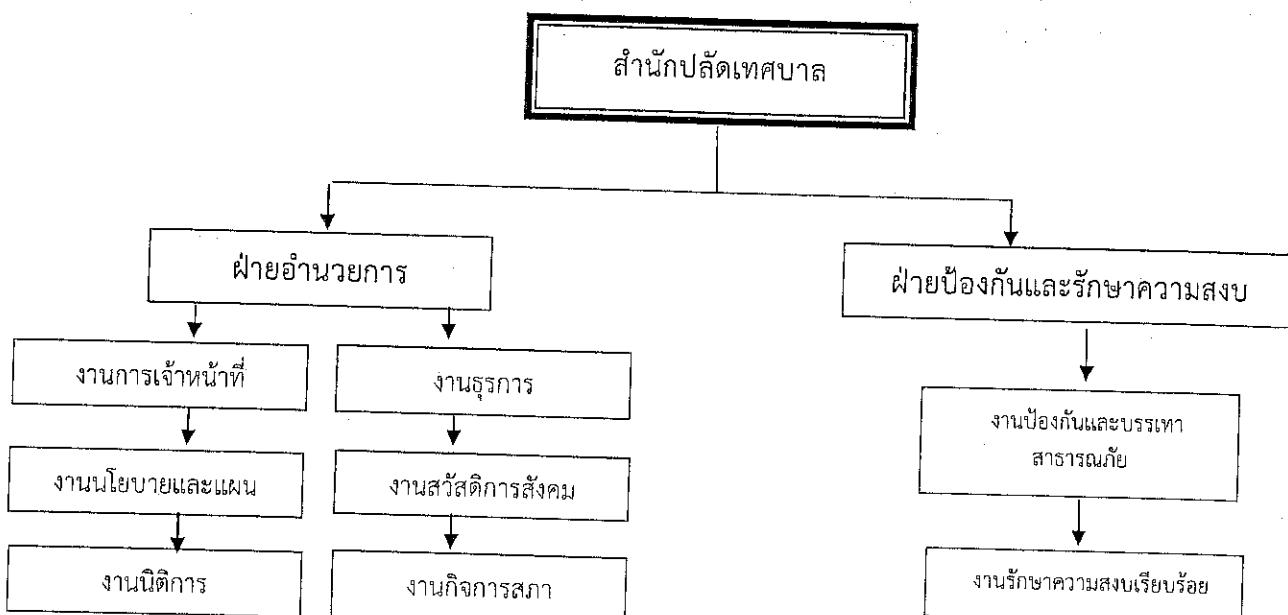
๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายใต้ส่วนราชการเทศบาล

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

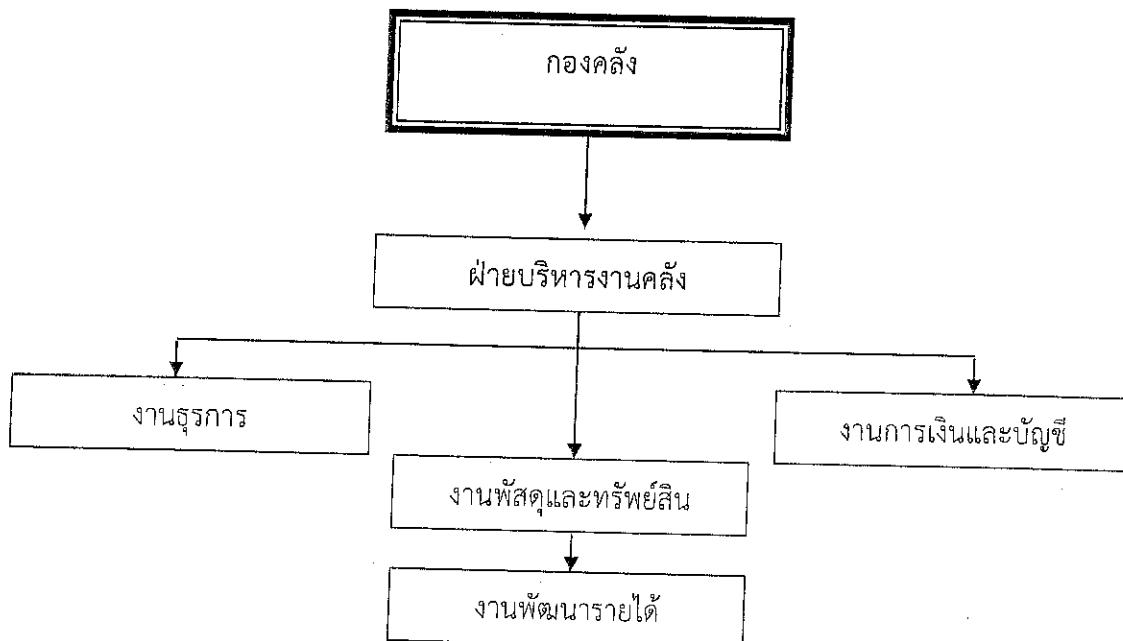
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



๒. กองคลัง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน เกี่ยวกับงานเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ภาระต่างๆ การจัดทำงบแสดงฐานทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมเงินเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี เกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

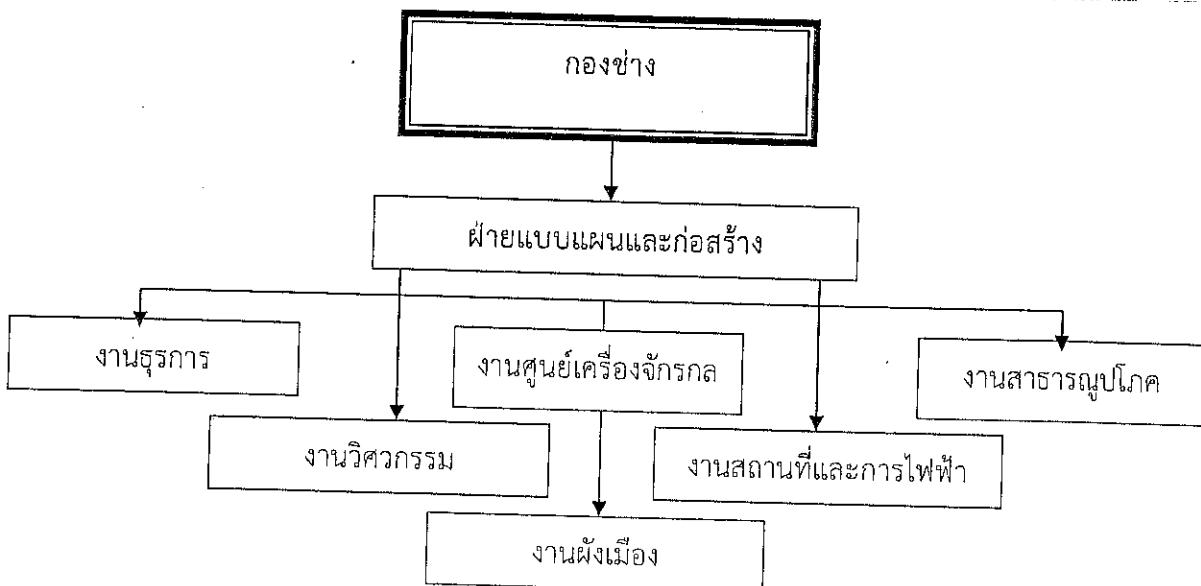
โครงสร้างกองคลัง



๓. กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานเครื่องจักรกล การรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

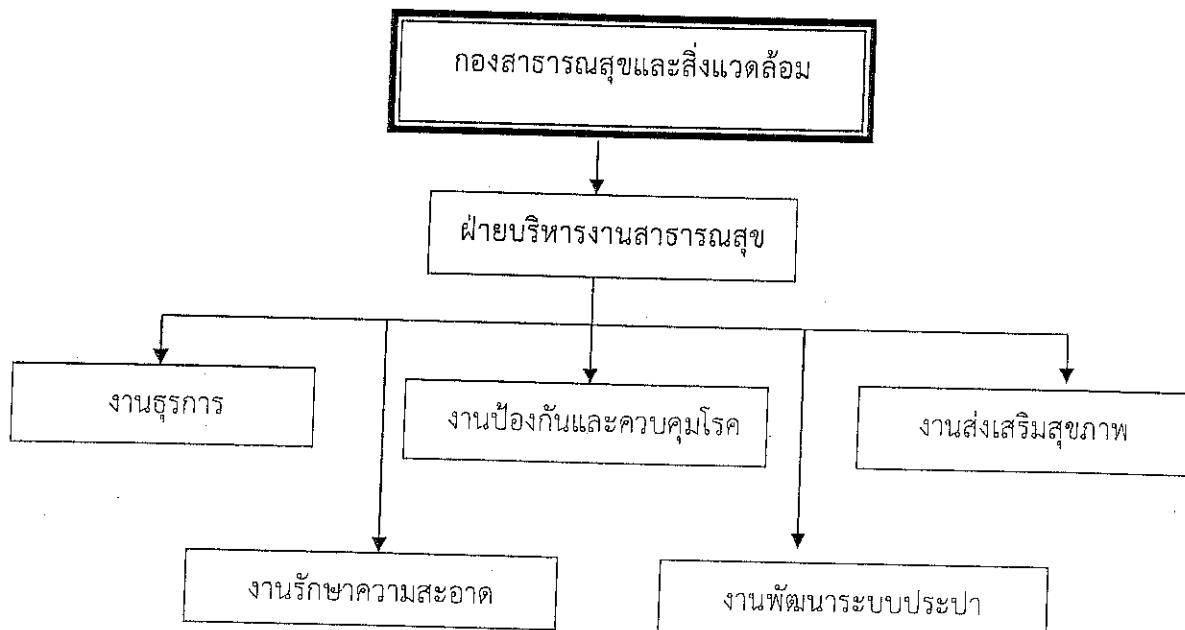
โครงสร้างกองช่าง



๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณะสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ การให้บริการสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทั่วไปสาธารณะสุข

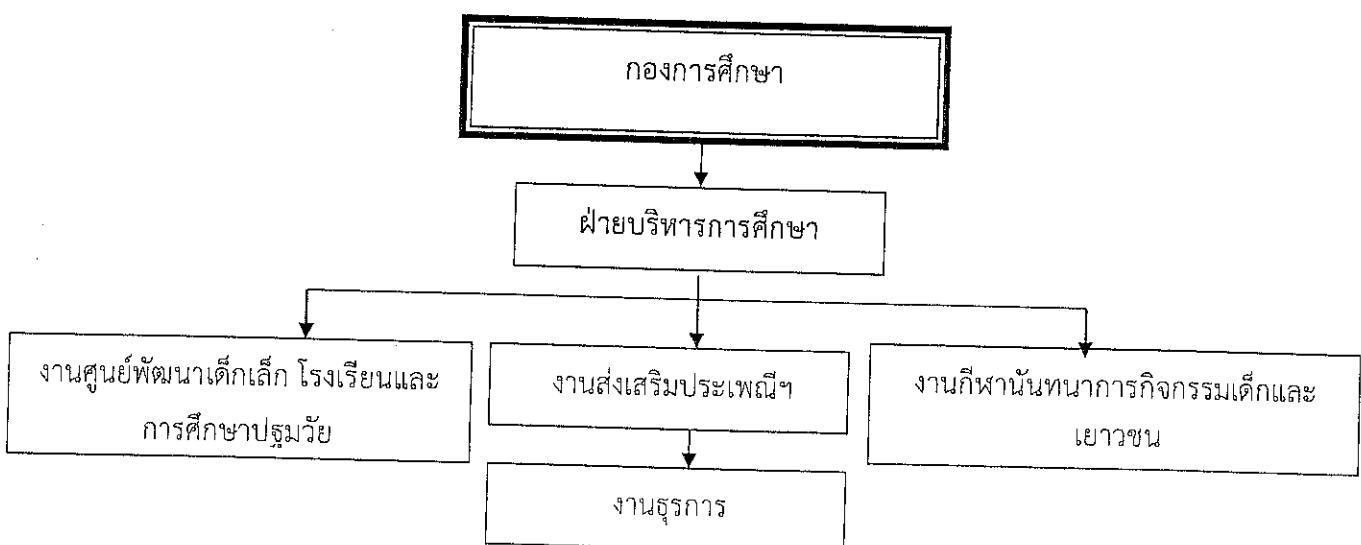
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๕. กองการศึกษา

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ห้องการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครื่องข่ายทางการศึกษา งานกิจกรรมศาสนา ส่งเสริมประเภท ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างกองการศึกษา



ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ)
นายกนกมนตรีตำบลโคกสูง



ประกาศเทศบาลตำบลโโคกสูง
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลโโคกสูง
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลโโคกสูง จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	นายศรีเพชร ธีรัตนศิริกุล
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	ว่าง
สำนักปลัดเทศบาล						
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	ว่าง
ฝ่ายอำนวยการ						
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	ว่าง
๕	นักจัดการงานทั่วไป	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๖	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๖๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	น.ส.ลักษนา สารศรี
อุปจังประจ้ำ						
๘	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	๑	นางพัทธนันท์ นนท์ตา

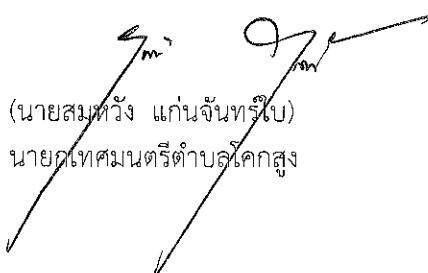
ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานจ้าง						
๙	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	-	-	-	๑	นายสมบูรณ์ กันออบ
๑๐	ผช.นักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	-	-	-	๑	นางสาวพัทธรี คำเสด้า
๑๑	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	-	-	-	๑	น.ส.ทัศวรรณ อารยะนุ
๑๒	ผช.เฉพาะ พัสดุ (คุณวุฒิ/ปวช.)	-	-	-	๑	นางสุวรรณ์ มาจิตต์
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ/ปวช.)	-	-	-	๑	นายวีระเทพ เพ็ชร์ลิน
ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ						
๑๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	ว่าง
๑๕	นักป้องกันและบรรเทา	๖๒-๒-๐๑-๓๔๗๐-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	จ.อ.เอกสาร โสมเด็จ
๑๖	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๖๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	จ.อ.ชาญชัย จันดาผล
พนักงานจ้าง						
๑๗	พนง.ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	๑	นายพิภพ พุฒทอง
กองคลัง						
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	นายพงศ์พันธุ์ สอนโนสเต
ฝ่ายบริหารงานคลัง						
๑๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานฯ (นักบริหารงานคลัง)	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	ว่าง
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	นางอัญชลี อินเบด
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	ว่าง
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	ว่าง
พนักงานจ้าง						
๒๓	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ/ปวช.)	-	-	-	๑	น.ส.พรพิมล อันทิสุทธิ์
๒๔	ผช.จพง.การเงินและบัญชี (คุณวุฒิ/ปวช.)	-	-	-	๑	น.ส.วรรณณนาต วงศ์มุง
กองช่าง						
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	นายวินัย อันวิมล

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง						
๒๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	น.ส.เนตรนภา นิมพยา
๒๗	นายช่างโยธา	๖๒-๒-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปช./ชง.	๑	ว่าง
พนักงานจ้าง						
๒๘	ผช.จพง.ธุรการ (คุณวุฒิ/ปวช.)	-	-	-	๑	ว่าง
๒๙	ผช.นายช่างโยธา (คุณวุฒิ/ปวช.)	-	-	-	๑	นายพงษ์พันธ์ กันนิยม
๓๐	นายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ/ปวช.)	-	-	-	๑	นายวันเฉลิม อุ่นชื่น
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๓๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	ว่าง
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข						
๓๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	ว่าง
๓๓	นักวิชาการสาธารณสุข	๖๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	น.ส.ทิวาพร ศรีสุนทร
พนักงานจ้าง						
๓๔	ผช.จพง.ธุรการ (คุณวุฒิ/ปวช.)	-	-	-	๑	น.ส.บุญกร จิตสุนทร
๓๕	ผช.จพง.ประจำ (คุณวุฒิ/ปวช.)	-	-	-	๑	นายจิรวัฒน์ กันอาน
๓๖	พนง.ขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ/ปวช.)	-	-	-	๑	นายคอมสัน หาญกร
กองการศึกษา						
๓๗	ผู้อำนวยการกองฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	ว่าง
ฝ่ายบริหารงานศึกษา						
๓๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	ว่าง
๓๙	นักวิชาการศึกษา	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	น.ส.พัชริดา ทองพร้าว
๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐๐๓๕	-	ครูผู้ช่วย	๑	น.ส.ศิริพร พรจันทร์
พนักงานจ้าง						
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/ปวช.)	-	-	-	๑	นางจันทิรา เบี้ยงสกุล

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตัวแทน	ประเภทตัวแทน	ระดับตัวแทน	จำนวน	หมายเหตุ
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/ปวช.)	-	-	-	๑	นางอุรพร หนูสิมิ
๔๘	ผช.นักสัมภาษณ์ (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	-	-	-	๑	นายอุเทน สังสุข

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗


(นายสมหวัง แก่นจันทร์rip)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง



เทศบาลตำบลบ้านโคกสูง
เลขที่๔๙๐
วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑
เวลา ๑๗.๐๐ น.

ที่ สก ๐๐๒๓.๙/๒๔๕

๒๔๓

มีนาคม ๒๕๖๑

ที่ว่าการอำเภอโคกสูง
ถนนธนบุรี ที่ กํา ๒๗๗๒๐

เรื่อง แจ้งนัดคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดสระแก้ว ที่ สก ๐๐๒๓.๒/๖ ๖๐๗
ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๑

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำนาจของเทศบาลได้รับแจ้งจากจังหวัดสระแก้วว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็น
ชอบการดำเนินการบริหารงานบุคคลของหนังงานเทศบาลและพนักงานจังหวัดเทศบาล รายละเอียดปรากฏ
ดังนี้

ด้วยเรื่องมาที่ว่าด้วยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินการดังนี้

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง

(นายประพิศ ลภานปัญญา)

- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดสั่งการ
- เพื่อโปรดอนุญาต/อนุมัติ

นายชั่วพงษ์โคกสูง

(นางสาวลักษณา สารศรี)

(นายศรีเพชร ชีรัชดาเพ็งกุล)

เข้าพนักงานสร้าง
๒๗ มี.ค. ๒๕๖๒

ปลัดเทศบาล

(นักบริหารงานเทศบาล ๘)

๒๗ มี.ค.๖๒

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
โทร.โทรศัพท์ ๐-๘๗๕๔-๑๐๕๕

นายสมรรช์ แก่นขันท์ (รับ)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง

๒๗
๑๖/๒/๖๗
ท สก ๐๐๗๓.๒/ว๙๙๐๗



๑๖/๒/๖๗
๑๖/๒/๖๗
๑๖/๒/๖๗
ศากลางจังหวัดสระบุรี!
ถนนสุวรรณศร ศก ๒๗๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เก้า ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗

เรียน นายอdle เกao ทุกอย่าง (เจ้าของวังน้ำเย็น) นายกเทศมนตรีเมืองสระบุรี นายกเทศมนตรีเมืองอรัญประเทศ และนายกเทศมนตรีเมืองวังน้ำเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสรุปบัญชีให้ความเห็นชอบฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและพนักงานล้วงของเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและใช้ทางมาสติภาพในทันทีที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

AL.

(นายณัฐรัชช์ พัฒนาลักษณ์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดสระบุรี รักษาราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดสระบุรี

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๓๗๔๒-๕๑๑๘
โทรสาร. ๐-๓๗๔๒-๕๑๑๙

แบบสรุปบัญชีให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ตามมติ ก.ท.จ.สระแก้ว ใน การประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗
ส่งตามหนังสือจังหวัดสระแก้ว ที่ สด ๐๐๒๓.๖/ วจ๑๘ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗

ที่	ระเบียบวาระ	เรื่องที่ฝ่ายการพิจารณา	เทศบาล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑	ระเบียบวาระที่ ๔.๑	เห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๕ ราย	ทม.วังน้ำเย็น, ทม.สระแก้ว, ทม.อรัญญประเทศ
๒	ระเบียบวาระที่ ๔.๒	เห็นชอบการแต่งตั้งพนักงานครุเทศบาลตำแหน่งครุษَا ที่ฝ่ายการพัฒนาอย่างเข้มให้ดำรงตำแหน่งครุ จำนวน ๗ ราย	ทม.วังน้ำเย็น
๓	ระเบียบวาระที่ ๔.๓	เห็นชอบการให้พนักงานเทศบาลโอนและพ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๒ ราย	ทม.สระแก้ว, ทต.โคกสูง
๔	ระเบียบวาระที่ ๔.๔	เห็นชอบการให้พนักงานเทศบาลลาออกจากตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย	ทต.ศาลาคำดวน
๕	ระเบียบวาระที่ ๔.๕	เห็นชอบให้ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่ นายกเทศมนตรี (เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล)	ทม.อรัญญประเทศ, ทต.ป่าไร่, ทต.ตาพะรยะ
๖	ระเบียบวาระที่ ๔.๖	เห็นชอบการให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ จำนวน ๒ ราย	ทม.สระแก้ว, ทต.โคกสูง
๗	ระเบียบวาระที่ ๔.๗	เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างของเทศบาล จำนวน ๔ ราย	ทม.วังน้ำเย็น, ทต.คลองหาด
๘	ระเบียบวาระที่ ๔.๘	เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖)	ทม.วังน้ำเย็น, ทต.วังสมบูรณ์, ทต.เขากกรรจ์, ทต.คลองหาด, ทต.โคกสูง, ทต.บ้านใหม่หนองใหญ่, ทต.วังทอง, ทม.อรัญญประเทศ, ทม.สระแก้ว, ทต.ป่าไร่, ทต.ท่า เกjm
๙	ระเบียบวาระที่ ๔.๙	เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล สายนิติการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย	ทม.วังน้ำเย็น

ตรวจสอบด้วย

ว่าที่ร้อยตรี 
(อักษร ดวงดี)

หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนห้องดื่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.สระแก้ว

บัญชีให้พนักงานเทศบาลโอนและพันจากตำแหน่ง
ตามมติ ก.ท.จ.สรงแก้ว ใน การประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒
ส่งตามหนังสือจังหวัดสรงแก้ว ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ ว ๒๐๗ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่งเดิม	ให้โอนไปดำรงตำแหน่ง	มติ ก.ท.จ.สรงแก้ว
เทศบาลตำบลโคกสูง พนักงานเทศบาลโอนและพันจากตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย				
๑	นางอัญชลี อินเปิด <u>เทศบาลโอบ</u> - ดูแลบ้านครัว ดูแล ครอบครัว และใกล้ชุมชนสำเนา ระยะเวลา - ปฏิบัติงานที่เทศบาลนี้ ๓ ปี ๓ เดือน	ผู้ช่วยในการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ^{๖๒-๒-๐๔-๖๘๐๑-๐๐๑} อัตราเงินเดือนขั้น ๒๔,๐๐๐ บาท เทศบาลตำบลโคกสูง อำเภอโคกสูง จังหวัดสรงแก้ว	ผู้ช่วยในการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ^{๖๒-๓-๐๔-๖๘๐๑-๐๐๑} อัตราเงินเดือนขั้น ๒๔,๐๐๐ บาท องค์กรบริหารส่วนตำบล ในนามาก็คั่ง อำเภอวัดนานนคร จังหวัดสรงแก้ว	เห็นชอบ ทั้งนี้ ให้ตัดโอนตำแหน่ง ในวันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๒
เทศบาลเมืองสรงแก้ว พนักงานเทศบาลโอนและพันจากตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย				
๑	นางอุบลรัตน์ บุญมาเดช <u>เทศบาลเมือง</u> - เป็นเจ้าของสุขาภาพไม่แข็งแรง จ้างอย่างกลับภูมิลำเนา ระยะเวลา - ปฏิบัติงานที่เทศบาลนี้ ๑๐ ปี ๗ เดือน	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (ฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับดับ) ^{๖๒-๒-๐๔-๖๘๐๗-๐๐๒} อัตราเงินเดือนขั้น ๓๓,๓๐๐ บาท ดูแลการศึกษา เทศบาลเมืองสรงแก้ว จังหวัดสรงแก้ว	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (ฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับดับ) ^{๖๒-๒-๐๔-๖๘๐๗-๐๐๒} อัตราเงินเดือนขั้น ๓๓,๓๐๐ บาท ดูแลการศึกษา เทศบาลตำบลเมืองแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี	เห็นชอบ ทั้งนี้ ให้ตัดโอนตำแหน่ง ในวันที่ ๑ พ.ค. ๒๕๖๒

ตรวจสอบต่อ

ว่าที่ร้อยตรี 
(อุบลรัตน์ ดวงดี)

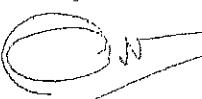
หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนห้องดีน

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.สรงแก้ว

บัญชีให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๙)
 ตามมติ ก.ท.จ.สระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒
 ส่งตามหนังสือจังหวัดสระแก้ว ที่ สก ๑๐๒๙.๙/๑๖๐๗ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒

ส่วนราชการ	รายการขอปรับปรุงแผน	ภาระ ค่าใช้จ่าย	มติ ก.ท.จ.สระแก้ว
เทศบาลตำบลโคลูกู			
สำนักปลัดเทศบาล	ขอเพิ่มเติมหนังสือ ๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ขก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ขก.) จำนวน ๑ อัตรา	ภาระ ๑๐	<u>ให้เห็นชอบ</u> <u>ให้เพิ่มนักจัดการงานทั่วไป (ปก./ขก.)</u> <u>จำนวน ๑ อัตรา</u> <u>ให้เพิ่มนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ขก.)</u> <u>จำนวน ๑ ราย</u>
กองบัญชาการ	ขอเพิ่มเติมหนังสือ ๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับเด่น (นักบริหารงานทั่วไป ระดับเด่น) จำนวน ๑ อัตรา		<u>ให้เห็นชอบ</u> <u>ให้เพิ่มนักบริหารงานทั่วไป ระดับเด่น</u> <u>จำนวน ๑ อัตรา</u>

ตรวจสอบต่อ

ว่าที่ ร.ต. 
 (อัศวิน ดาวดี)

หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนห้องเรียน

* ผู้ช่วยเลขาธุการ ก.ท.จ.สระแก้ว