



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลโคกภู

อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลโคกภู

อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ	๓
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโคกภู	๓๓
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและการบริหารจัดการที่ดี	๓๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๘
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๓
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลตำบลโคกภู	๗๕

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง
- ประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- รายงานการประชุมคณะกรรมการ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลโคกภู จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลโคกภู จึงจำเป็นต้องจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลสำราญ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลโคกภู แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลโคกภู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกภู มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกภู มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโคกภู ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลโคกภู ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกภู

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกภู สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลโคกภู เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกภู สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลโคกภู มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และ

วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลโคกภู ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

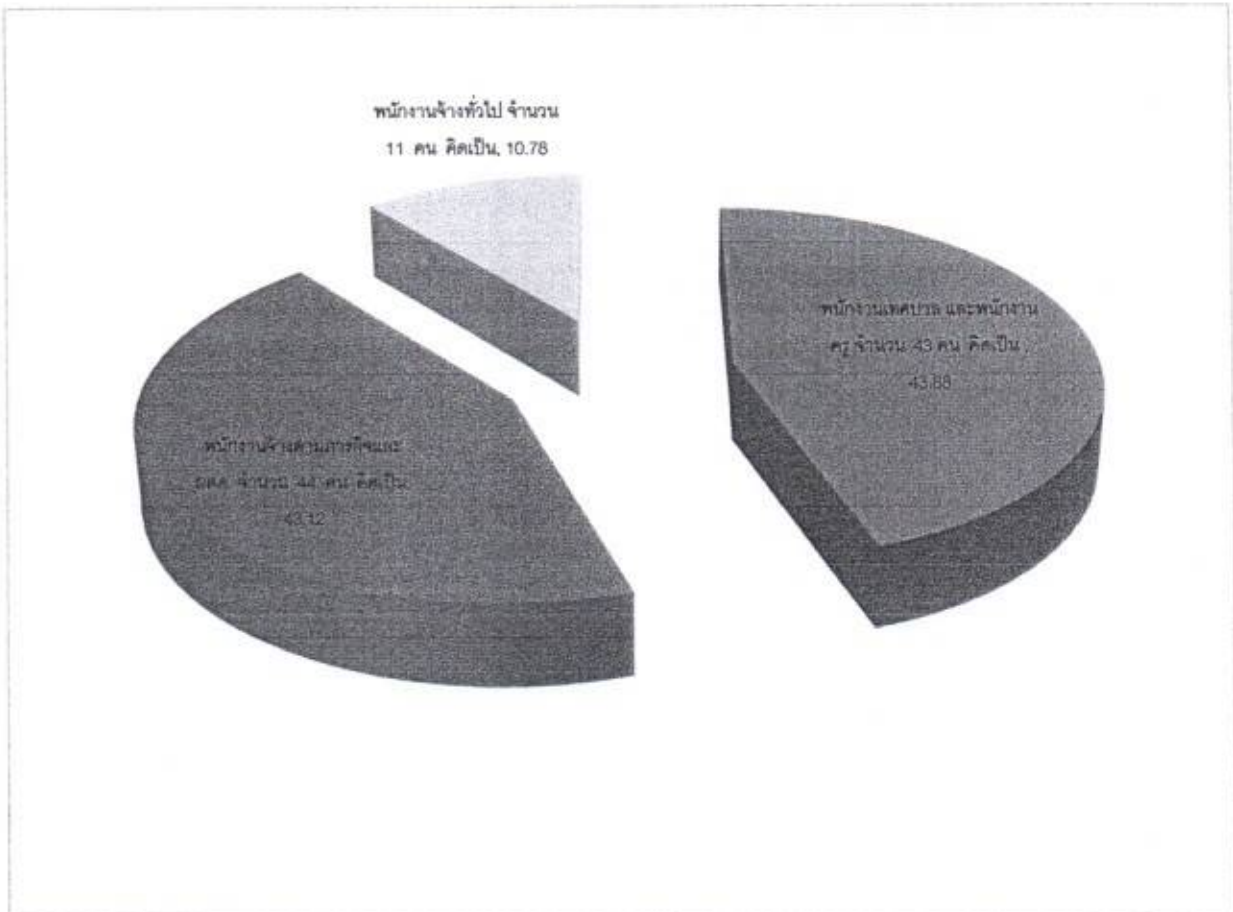
• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด

พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลโคกภูเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลโคกภู ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้

คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองวิชาการและแผนงาน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่ง อาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจสังคมการเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาล และโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี รวมทั้งการจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ ของเทศบาล ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของประเทศไทย การศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ และระบบงานคอมพิวเตอร์ของเทศบาล ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหาร และการจัดการเกี่ยวกับการศึกษาสาธารณสุข การจัดเก็บรายได้ การผังเมือง การพัฒนาชุมชน การเลือกตั้ง และการสวัสดิการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนโดยมีหน้าที่เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน การจัดบริการ สวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไขปัญหาการพัฒนาและการส่งเสริมความ มั่นคงทางสังคมการสงเคราะห์เพื่อการยังชีพของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้น พื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในหน่วยงานตรวจสอบภายใน หน้าที่ความ รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดวางระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุก มีประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบ ทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโคกภู ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลโคกภู ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโคกภู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลโคกภู จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล สาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

ประเด็นที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลโคกภู ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลโคกภู ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ประเด็นที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลโคกภู
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลโคกภู ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลโคกภู (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลโคกภู) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลโคกภู (การตรวจประเมิน LPA)

กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

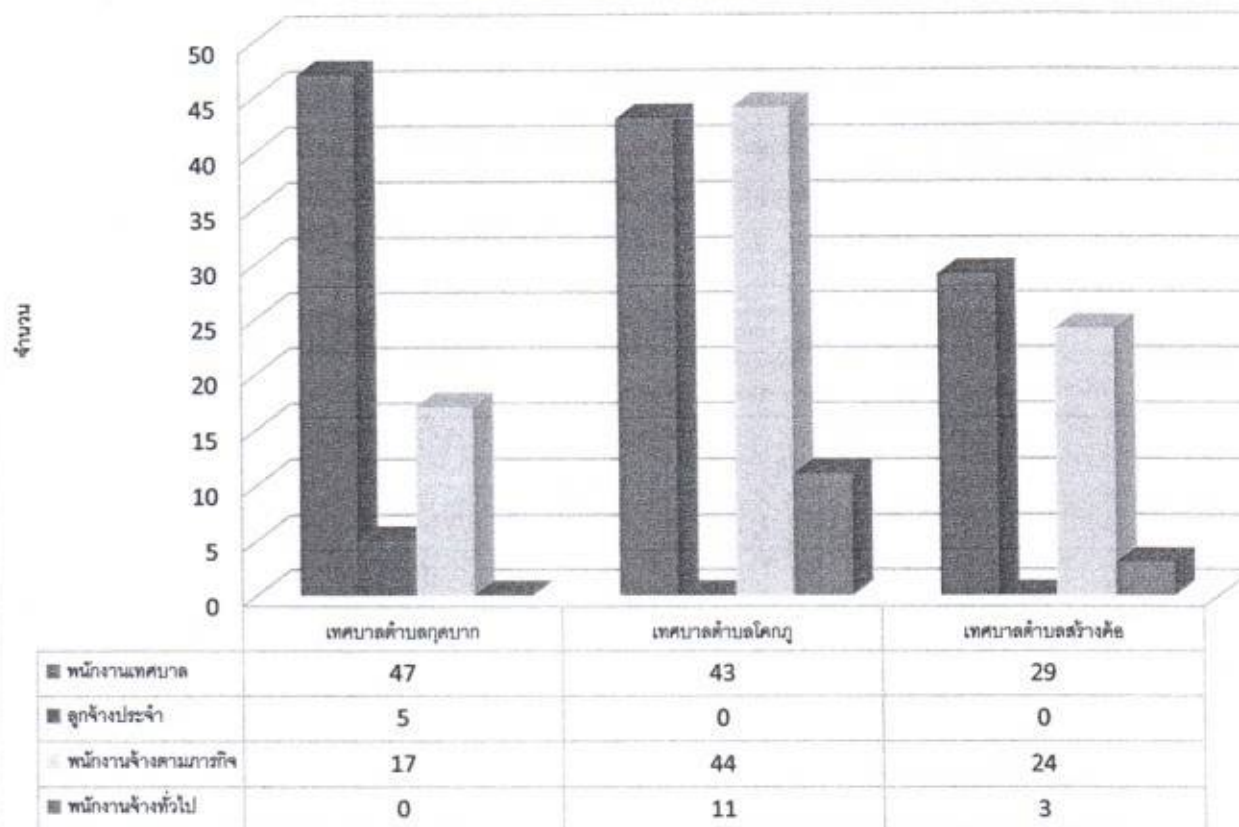
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลโคกภู พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลโคกภู เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลโคกภู รองนายกเทศมนตรีตำบลโคกภู ปลัดเทศบาลตำบลโคกภู และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วน ๑ หน่วยตรวจสอบ ราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลโคกภู เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลสร้างค้อ และเทศบาลตำบลกุดบาก ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโคกภู เทศบาลตำบลภูพาน และเทศบาลตำบลสร้างค้อ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลโคกภู จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งและจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลโคกภู ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลโคกภู ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็น คณะทำงาน มีรองปลัดเทศบาลเป็นเลขานุการและนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโคกภู ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ เทศบาลตำบลโคกภู

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลโคกภู โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้าง ประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ เทศบาลตำบลโคกภู

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่ เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ เทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลโคกภู สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลโคกภู สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลโคกภูสามารถวางแผน

กำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลโคกภู จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลโคกภู จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลโคกภู ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโคกภู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลโคกภู สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลโคกภู บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลโคกภู โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโคกภู เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลโคกภู

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลโคกภู เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีของเทศบาลตำบลโคกภู และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

- ๓.๔.๔ เทศบาลตำบลโคกภู ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร
- ๓.๔.๕ เทศบาลตำบลโคกภู ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ๓.๔.๖ เทศบาลตำบลโคกภู จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ
จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโคกภู

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
ก.ค.๖๓	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท. ข้างเคียง	เทศบาลตำบลกุดบาก เทศบาลตำบลสร้างค้อ
ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการ ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาร งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ส.ค.๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลใกล้เคียง	เทศบาลกุดบาก ,เทศบาลตำบลสร้างค้อ
ส.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ส.ค.๖๓	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดสกลนครพิจารณา	
ส.ค.๖๓	ก.ท.จ.สกลนคร ประชุมพิจารณาให้ความ เห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ. ให้ เทศบาลตำบลโคกภู	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๖
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดสกลนคร , อำเภอภูพาน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโคกภู พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม

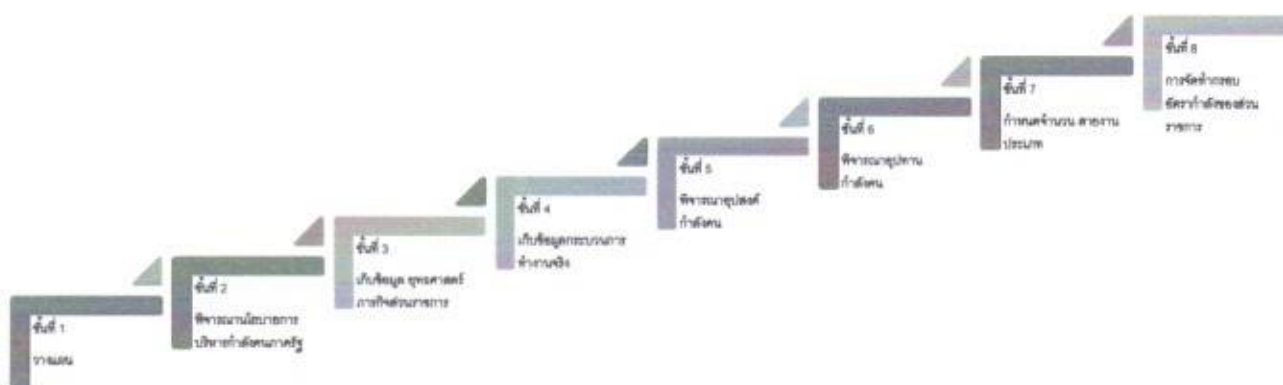
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
 - การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
 - การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
 - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๖ ด้านสาธารณสุข
- ด้านสุขภาพอนามัย
 - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- การส่งเสริมด้านการศึกษา
 - การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
 - การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
 - การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลโคกภู

เทศบาลตำบลโคกภูยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโคกภู ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลโคกภู

แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลโคกภูแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

เทศบาลตำบลโคกภู ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

๑ นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๖ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๗ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๘ ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ

๙ หัวหน้าสำนักปลัด

คณะกรรมการ/เลขานุการ

๑๐ นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโคกภู ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโคกภู

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลโคกภู โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามา มีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลโคกภู

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโคกภู จัดทำตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกภู มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโคกภู ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดูแล สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไฟล์ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ปลอดภัยมีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และการกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลโคกภู มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และการกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลโคกภู จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ

ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร

๔. กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่ง อาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจสังคมการเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาล และโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี รวมทั้งการจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาล ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของประเทศ ไทย การศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ และระบบงานคอมพิวเตอร์ของเทศบาล ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหาร และการจัดการเกี่ยวกับการศึกษาสาธารณสุข การจัดเก็บรายได้ การผังเมือง การพัฒนาชุมชน การเลือกตั้ง และการสวัสดิการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ ประเมินผล
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนา และประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ งานบริการสาธารณสุข

ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร

๔. กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อ

ประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่ง อาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจสังคมการเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาล และโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี รวมทั้งการจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาล ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของประเทศ ไทย การศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ และระบบงานคอมพิวเตอร์ของเทศบาล ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหาร และการจัดการเกี่ยวกับการศึกษาสาธารณสุข การจัดเก็บรายได้ การผังเมือง การพัฒนาชุมชน การเลือกตั้ง และการสวัสดิการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ ประเมินผล
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนา และประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ งานบริการสาธารณสุข

๗. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการสังคม ภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานพัฒนาชุมชน
- งานธุรการ

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลโคกภู ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลโคกภู

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลโคกภู

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศักยภาพในการแข่งขัน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองวิชาการและแผนงาน - นักวิเคราะห์ - ผอ.กองช่าง - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตร การค้า การลงทุน เศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน/ผช.จพง.พัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ กองสวัสดิการสังคม/ผช.จพง.ธุรการ

	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - วิศวกรโยธา - จพ.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา - จพ.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ก าร อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - จพ.ธุรการ สำนักปลัด
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลองหนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพ.ธุรการ กองช่าง - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีและมั่นคง	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนบรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - จพ.พัสดุ

		- จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.ธุรการ
	- รมรณคให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานเทศบาลทุกระดับ
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - จพง.ธุรการ - ผช.นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผดต
	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ - สัตวแพทย์ - จพง.ธุรการ กองสาธารณสุขฯ - พนักงานผู้ช่วยเหลือ จนท. - พนักงานจ้างรถขยะ - พนักงานจ้างรถบรรทุกขยะ - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลโคกภู ได้พิจารณาภาระงานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พบว่า เทศบาลตำบลโคกภู มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากเหตุผลดังนี้

อัตรากำลังที่ว่าง ของเทศบาลตำบลโคกภู

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	กองคลัง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้

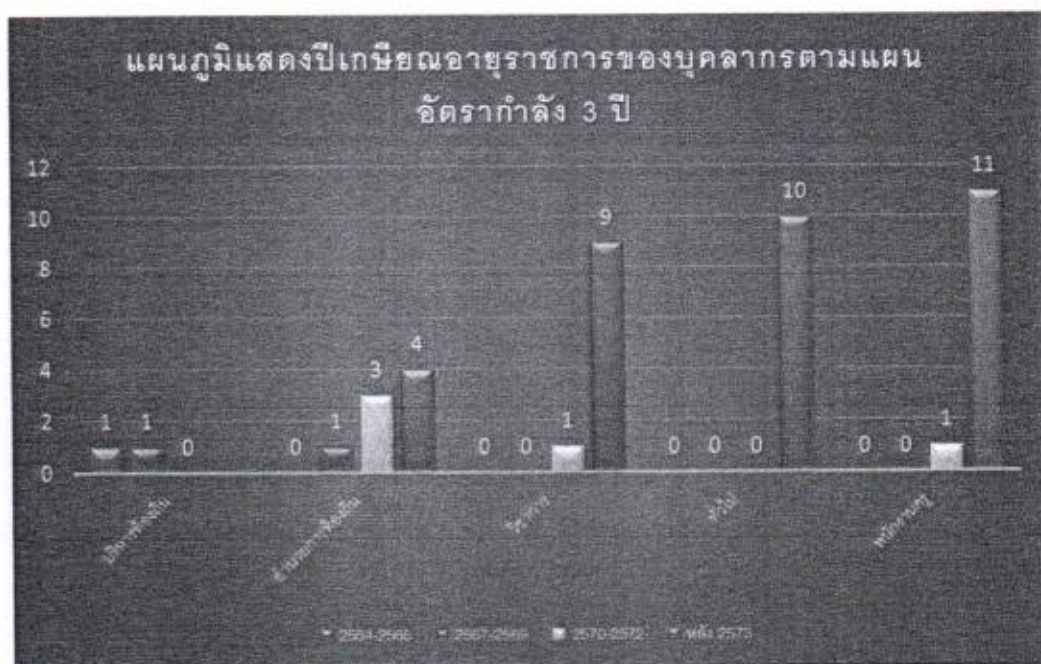
อัตรากำลังที่ยังมีไม่เพียงพอและมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยผ่านการพิจารณาปรับเกลี่ยตำแหน่งจากคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว

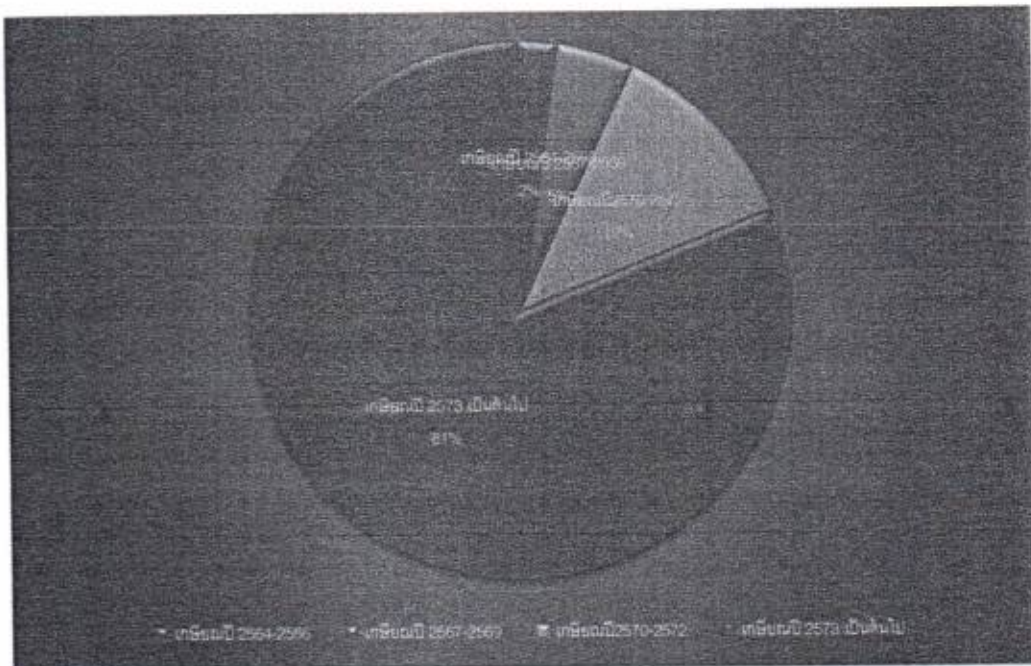
ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	ปีที่ต้องการ	เหตุผลและความจำเป็น
๑.	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานดับเพลิง	๒	๒๕๖๔	เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและบริเวณพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลโคกภู
		คนสวน	๑	๒๕๖๔	เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและบริเวณพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลโคกภู
๒	กองคลัง	นักวิชาการพัสดุ ปก.เป็นนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๒๕๖๔	ปัจจุบันกองคลังมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และการให้บริการภาษีนอกที่ตั้ง ประกอบกับต้องดำเนินการเกี่ยวกับการสำรวจพื้นที่ภาษีในการจัดเก็บภาษีรูปแบบใหม่ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ เทศบาลตำบลโคกภู มีพื้นที่ขนาดกว้าง ภายใต้การควบคุมดูแลหมู่บ้าน ๑๘ หมู่บ้าน ดังนั้นแล้ว เทศบาลตำบล

					โคกภู เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
๓	กองช่าง	พนักงานขับรถยนต์	๑	๒๕๖๔	เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๑	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	นักโภชนาการ ปก/ชก	๑	๒๕๖๔	ปัจจุบันเทศบาลตำบลโคกภู กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมภาระหน้าที่ในการควบคุมกำกับ ดูแลงานด้านสาธารณสุข ยังไม่ตอบสนองนโยบาย ของผู้บริหาร เท่าที่ควรเนื่องจากว่า เป็นลักษณะ งานเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะ ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกภู จึงมีความจำเป็นต้อง เพิ่มตำแหน่งดังกล่าวที่กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมเพื่อตอบสนองภารกิจงานที่เกิดขึ้น
		พนักงานขับ รถยนต์	๑	๒๕๖๔	เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
		คนงานประจำ รถขยะ	๑	๒๕๖๔	เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลโคกภู มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔ แต่คนที่เกษียณอายุราชการ เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น (ปลัดเทศบาลตำบลโคกภู) ซึ่งเป็นเครื่องจักรสำคัญในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ดังนั้นเทศบาลตำบลโคกภู มีแนวทางในการรองรับกรณีปลัดเทศบาล ที่เกษียณ ๓ แนวทาง

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลโคกภู จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลโคกภู จะสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จ.สกลนคร) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลโคกภู ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลโคกภู จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ซึ่งการดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลโคกภู มีรองปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ที่จะสามารถรักษาราชการแทนและปฏิบัติงานในระหว่างการสรรหาได้

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโคกภู ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากร

ภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลโคกภู ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

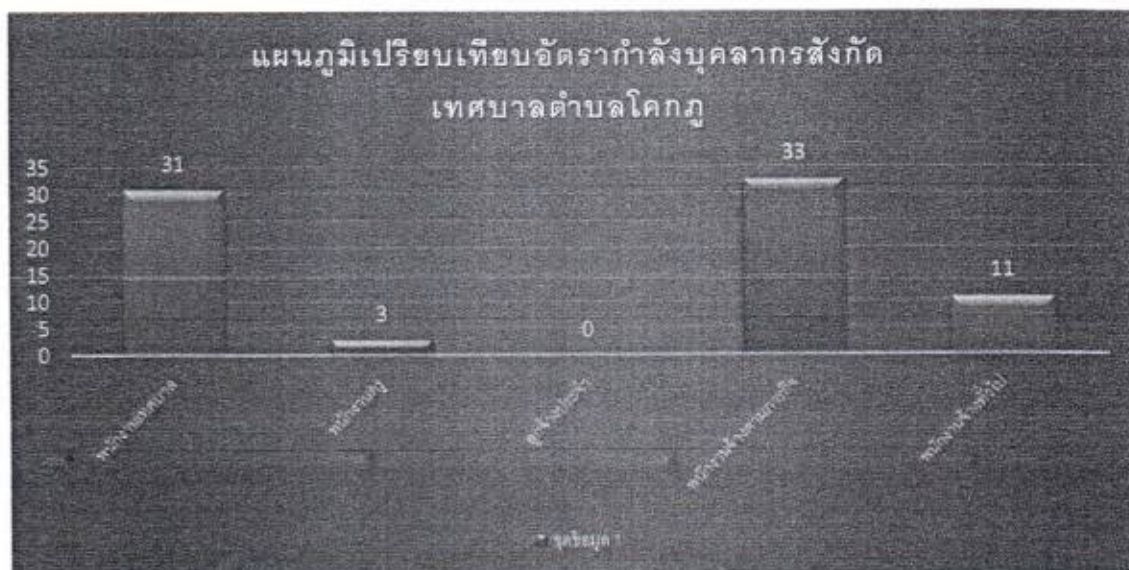
- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลโคกภูเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลโคกภู ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารเทศบาล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้ง เทศบาลตำบลโคกภู ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับ ภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนา

๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	คุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานปลัด โดยในส่วนของสำนักงานปลัด อยู่ในงาน สวัสดิการและพัฒนาชุมชน กองวิชาการและแผนงาน
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักงานปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักงานปลัด สวัสดิการและพัฒนาชุมชน กองวิชาการ และแผนงาน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คัดลอก คู่มือ และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในเทศบาลตำบลโคกภู (สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลโคกภูได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโคกภู

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”..

๑.๒ วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลโคกภู

“โคกภู เมืองน่าอยู่มุ่งสู่นวัตกรรม รองรับ AEC ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ แผนชุมชน และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพ ท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เป็นกรอบยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลโคกภู

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลโคกภู

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นเทศบาลที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒.มีบุคลากรที่มีความรู้ มีเครื่องมือ และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

๓.เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอกับการพัฒนาและแก้ไขปัญหา

๒. บุคลากรของท้องถิ่นมีน้อย ไม่เพียงพอ

๓. การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายการพัฒนาท้องถิ่นได้ครอบคลุมในทุกด้าน

๔. ท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดและไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ทั้งหมด และโครงสร้างพื้นฐานบางส่วนไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ

๕. ผลผลิตภาคการเกษตรขาดคุณภาพ

๖. เยาวชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา

๗. ประชากรมีรายได้น้อย

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น

๒. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๓. นโยบายของรัฐบาลเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่ระดับสากล

๔. ความต้องการพืช ผัก สินค้าการเกษตรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มของประชากร

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ท้องถิ่นประสบปัญหาภัยแล้ง

๒. ปัญหาโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพ และการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม

๓. การเพิ่มของประชากรแฝงที่เข้ามาอาศัยในตำบลทำให้เกิดปัญหาสังคม

๔. ความผันผวนของสินค้า

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ตัวชี้วัด

๑.๔ ค่าเป้าหมาย

๑.๕ กลยุทธ์

๑.๖ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑.๗ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

เทศบาลตำบลโคกภู ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลโคกภู เป็นตำบลขนาดเล็กที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้ “โคกภู เมืองน่าอยู่มุ่งสู่นวัตกรรม รองรับ AEC ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความรู้และเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลโคกภูเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโคกภู ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๓.๒ ส่งเสริมด้านการศึกษามุ่งเน้นสู่สังคมอาเซียน โดยการสนับสนุนงบประมาณในการ จัดจ้างครูอัตราจ้างในสาขาที่ขาดแคลนให้กับโรงเรียนสังกัด สพฐ. และมีธยมศึกษาในพื้นที่ และสนับสนุนงบประมาณในการให้เด็กนักเรียนมัธยมปลายเข้าเรียนกวดวิชาประจำป้อน้อยปีละหนึ่งครั้ง

๓.๓ สืบสานศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น โดยการสนับสนุนงบประมาณ เพื่ออนุรักษ์ วัฒนธรรมท้องถิ่นของแต่ละหมู่บ้าน จัดกิจกรรมทางศาสนานาญประเพณี ก่อสร้างฌาปนกิจสถาน ส่งเสริม สนับสนุนเครื่องดนตรีพื้นเมือง

๔.นโยบายการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน

โดยการก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมบำรุงรักษา ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ประปาหมู่บ้าน ถนน คอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรัง ถนนเพื่อการเกษตร สะพาน ร่องระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ฯลฯ

๕.นโยบายการพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

โดยการก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมบำรุงรักษา สร้างฝายขนาดกลาง และขนาดเล็กให้เต็มพื้นที่ เกษตรกร ขุดลอกลำห้วย หนอง คลอง สระในไร่นา บ่อบาดาลเพื่อการเกษตร ฯลฯ

๖.นโยบายด้านการบริหารราชการ

เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ก้าวหน้า และทันสมัย ตาม เศรษฐกิจและสังคม ปรับปรุงงานบริการโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารอย่างกว้างขวาง พัฒนาเพิ่มศักยภาพของข้าราชการ พนักงานเทศบาลให้มีทัศนคติที่ดี เร่งปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ อบรมสัมมนาแบบผสมผสาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ประสบการณ์วิสัยทัศน์ในการทำงาน และพัฒนาสมรรถนะเพิ่มขีดความสามารถด้านบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลโคกภู

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ๑.ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศักยภาพในการแข่งขัน
- ๒.ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตร การค้า การลงทุน เศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ๓.ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและมั่นคง

๑. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศักยภาพในการแข่งขัน

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลโคกภู ให้มีความสะดวกและ มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้าน ความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การ พัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. การจัดทำผังเมืองเฉพาะและการใช้ประโยชน์ที่ดิน
๒. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา ไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๔. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น
๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยใน

ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
๕. จำนวนการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิต

สินค้าเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร การค้า การลงทุน เศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

เป้าหมาย

เพื่อให้มีการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบสานประเพณีอันดีงามให้คงอยู่ต่อไป ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำนุบำรุง วัด โบสถ์ทางด้านศาสนา
๒. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงาม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนวัด โบสถ์ ที่ได้รับการทำนุบำรุงเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนที่อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนประชาชนที่อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามเพิ่มขึ้น
๔. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำและการกระจายน้ำ
๒. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๓. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าต้นน้ำ ลำธารให้เกิดความสมบูรณ์
๔. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย
๕. พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดิน
๖. อนุรักษ์ฟื้นฟูความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่น
๗. พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและชุมชนให้สวยงามปลอดภัย

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนนัดท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยว
๒. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่พัฒนาหรือฟื้นฟู
๓. จำนวนผู้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่จะมีัคคุเทศก์
๔. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้บริการลดน้อยลง
๕. วัดค่าความเป็นกรด - ด่าง (pH ในดิน) แร่ธาตุหลัก N-P-K
๖. จำนวนของพันธุกรรมในท้องถิ่น
๗. ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและชุมชนให้สวยงาม

ปลอดภัย เสพติด และปลอดภัย

๓. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการค้าและการลงทุน
๔. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์
๒. จำนวนมูลค่าของสินค้าทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
๔. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ

๕. จำนวนครัวเรือนที่มีการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. การแก้ไขปัญหาความยากจน
๓. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุก

ช่วงวัย

๔. ส่งเสริมการป้องกัน การรักษาฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
๕. พัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน
๖. การพัฒนาและส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา เพื่อสร้างนิสัยรักการกีฬาและสร้างโอกาสให้

เยาวชนพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

๗. เสริมสร้างครอบครัวให้เข้มแข็งมีสัมพันธภาพที่ดี เกิดความอบอุ่นรักษาสืบต่อวัฒนธรรม และค่านิยมที่ดีสู่คนรุ่นต่อไป

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
๔. จำนวนประชาชนที่เสพยาเสพติดลดลง
๕. จำนวนครัวเรือนมีความเข้มแข็งและมีสัมพันธภาพที่ดีเกิดความอบอุ่นมากขึ้น

๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อจัดระเบียบบริหารจัดการภายในเทศบาลให้มีความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตยและการสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างการพัฒนาการเมืองท้องถิ่นให้โปร่งใส สุจริต เพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยและหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำท้องถิ่นที่มีคุณภาพจริยธรรมและธรรมาภิบาลทุกรูปแบบ
๓. พัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย

๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. จำนวน ผู้นำท้องถิ่นมีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๓. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๔. ร้อยละของความพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนในกองคลัง
๕. จำนวนประชาชนและบุคลากรท้องถิ่นก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่ทันสมัย
๖. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ของเทศบาล

ภารกิจทั้ง ๔ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลโคกภูได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลโคกภู จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองวิชาการและแผนงาน / กองช่าง ๒. กองสาธารณสุขฯ และ สำนักงานปลัด ๓. สำนักงานปลัด และกองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. สำนักงานปลัด
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักงานปลัด ๓. สำนักงานปลัด ๔. กองคลัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลโคกภู

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโคกภู (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S 1. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง เทศบาล 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลโคกภู (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน	ข้อจำกัด T 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ

๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้อย่างมีกระตบญาคติพิน้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
---	---

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลโคกภู ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็น ส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล (๑) งานธุรการ (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานรักษาความสงบ (๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๕) งานกิจการสภา ๒. กองคลัง (๑) งานธุรการ (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานการเงินและบัญชี (๔) งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง (๑) งานธุรการ (๒) งานวิศวกรรม (๓) งานสาธารณูปโภค	๑. สำนักปลัดเทศบาล (๑) งานธุรการ (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๔) งานรักษาความสงบ (๕) งานกิจการสภา ๒. กองคลัง (๑) งานธุรการ (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานการเงินและบัญชี (๔) งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง (๑) งานธุรการ (๒) งานวิศวกรรม (๓) งานสาธารณูปโภค	

(๔) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑) งานธุรการ (๒) งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม (๓) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (๔) งานส่งเสริมสุขภาพ (๕) งานสัตวแพทย์ ๕. กองวิชาการและแผนงาน (๑) งานธุรการ (๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๓) งานจัดทำงบประมาณ (๔) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ (๕) งานนิติการ ๖. กองการศึกษา (๑) งานธุรการ (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานการศึกษาปฐมวัย (๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (๕) งานกีฬาและนันทนาการ (๖) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๗. กองสวัสดิการสังคม (๑) งานธุรการและงานสารบรรณ (๒) งานสังคมสงเคราะห์ (๓) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม (๔) งานพัฒนาชุมชน ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	(๔) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑) งานธุรการ (๒) งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม (๓) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (๔) งานส่งเสริมสุขภาพ ๕. กองวิชาการและแผนงาน (๑) งานธุรการ (๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๓) งานจัดทำงบประมาณ (๔) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ (๕) งานนิติการ ๖. กองการศึกษา (๑) งานธุรการ (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานการศึกษาปฐมวัย (๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (๕) งานกีฬาและนันทนาการ (๖) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๗. กองสวัสดิการสังคม (๑) งานธุรการ (๒) งานสังคมสงเคราะห์ (๓) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม (๔) งานพัฒนาชุมชน ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	
--	---	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลโคกภู ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันมี ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา รอง ปลัดเทศบาล ๑ คน เป็นผู้ช่วยเหลือ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานเทศบาล	๗ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	๖ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	๔ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗ อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พนักงานเทศบาล	๕ อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๓ อัตรา

๕. กองวิชาการและแผนงาน

๕.๑ พนักงานเทศบาล	๓ อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕ อัตรา

๖. กองการศึกษา

๖.๑ พนักงานเทศบาล	๓ อัตรา
๖.๒ พนักงานครู	๑๒ อัตรา
๖.๓ พนักงานจ้าง	๑๒ อัตรา

๗. กองสวัสดิการสังคม

๗.๑ พนักงานเทศบาล	๓ อัตรา
๗.๒ พนักงานครู	๒ อัตรา

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลโคกภู เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตราค่าจ้าง ในแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลโคกภู มีปลัดเทศบาล(บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีรองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คนเป็นผู้ช่วย มีหัวหน้า ส่วนราชการ (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการกอง) ๗ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ปกครองบังคับ บัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลง.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๒	-	๕	-
	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	๑	-
	๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๖	๑
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	๒.๑ งานธุรการ	-	-	๒	-
	๒.๒ งานการเงินและบัญชี	๒	-	-	-
	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒	-	๑	-
	๒.๔ งานพัฒนารายได้	๑	-	๑	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	๓.๑ ธุรการ	๑	-	๒	๑
	๓.๒ งานสาธารณูปโภค/งานก่อสร้าง	๑	-	๑	-
	๓.๓ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	-	-	๑	-
	๓.๔ งานวิศวกรรม	๑	-	๑	-
	๓.๕ งานประปา	-	-	๑	-
กองวิชาการและแผนงาน	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	๑	-	-	-
	๔.๑ งานธุรการ	-	-	๑	๑
	๔.๒ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	-	-	๑	๑
	๔.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	๔.๔ งานนิติการ	๑	-	-	-
กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	-	-	-
	๕.๑ งานธุรการ	๑	-	๑	-
	๕.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๑	-	-	-
	๕.๓ งานการศึกษาปฐมวัย	๑๒	-	๑๑	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	๖.๑ งานธุรการ	๑	-	๑	-

	๖.๒ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑	-	๖	๕
	๖.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ	๑	-	-	-
	๖.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค	๑			
กองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	๗.๑ งานธุรการ	๑	-	๑	-
	๗.๒ งานสังคมสงเคราะห์/งานพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลโคกภู ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลโคกภู จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล(นบพ.งานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบพ.งานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๔	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	จพง.ธุรการ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผช.จพง.ธุรการ	๒	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเจ้าหน้าที่								
๗	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๙	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ) (๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ) (๓)	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
๑๔	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ) (๔)	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
๑๕	คนสวน	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
๑๖	ยาม	๑	-	-	-	-๑	-๑	-๑	ว่าง/ยุบ/เลิก
๑๗	นักการภารโรง	๑	-	-	-	-๑	-๑	-๑	ว่าง/ยุบ/เลิก
๑๘	คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-๑	-๑	ว่าง/ยุบ/เลิก
๑๙	คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-๑	-๑	ว่าง/ยุบ/เลิก
๒๐	พนักงานดับเพลิง	๑	-	-	-				
	กองคลัง								
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นบ.งานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	จพง.การเงินและบัญชี ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานพัสดุและทรัพย์สิน					-	-	-	
๒๔	นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑	-	-	-	-๑	-๑	-๑	เปลี่ยนแปลง ตำแหน่ง
๒๕	จพง.พัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนารายได้								
๒๖	จพง.จัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
๒๘	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบ.งานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานธุรการ								
๓๐	จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๒	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสารานุกรม								
๓๓	นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผช.นายช่างโยธา								
๓๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
๓๖	คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-๑	-๑	ว่าง/ยุบ/เลิก
	งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ								
๓๗	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานวิศวกรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	วิศวกรโยธา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผช.นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นบพ. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
	งานธุรการ								
๔๑	จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม								
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	พนักงานขับรถยนต์ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	พนักงานขับรถยนต์ (๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	คนงานประจำรถขยะ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	คนงานประจำรถขยะ (๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	คนงานประจำรถขยะ(๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	คนงานประจำรถขยะ(๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	คนงานประจำรถขยะ(๕)		๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
๕๑	พนักงานขับรถยนต์(๓)		๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
๕๒	คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-๑	-๑	ว่าง/ยุบ/เลิก
๕๓	คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-๑	-๑	ว่าง/ยุบ/เลิก

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	งานส่งเสริมสุขภาพ								
๕๔	นักโภชนาการ		๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
	งานป้องกันและควบคุมโรค								
๕๕	สัตวแพทย์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองวิชาการและแผนงาน								
๕๖	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นบพ.งานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานธุรการ								
๕๗	ผช. จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๕๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนิติการ								
๖๑	นิติกร ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริการและเผยแพร่วิชาการ								
๖๒	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา								
๖๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบพ.งานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม								
๖๕	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการศึกษาปฐมวัย								
๖๖	จพง.ธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศพด.ทต.โคกภู								
๖๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เต็ม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๗๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม									
๙๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นบพ.งานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๔	งานธุรการ								
๙๕	จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๖	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม									
๙๗	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๙๘	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๙๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	จำนวน (ลำดับที่)	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทน ใช้ชั่วคราว 3 ปี จำนวน			อัตราค่าตอบแทน เดิม / ปี			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566				
บริหารงานเทศบาล																				
1	1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	1	-	548,040	168,000	1	1	1	1	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	
2	2	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	1	1	522,960	42,000	1	1	1	-	-	-	16,920	18,000	18,000	581,880	599,880	617,880	
ส่วนนักวิชาการ																				
พนักงานเทศบาล																				
3	3	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	
4	4	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	1	1	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	
5	5	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	317,520	-	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	
6	6	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	307,920	-	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	
7	7	จอพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	1	1	285,840	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																				
8	8	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	
9	9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	149,040	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,040	161,280	167,760	
10	10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	134,880	-	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	140,280	145,920	151,800	
11	11	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	174,960	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	180,960	187,200	193,680	
12	12	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	117,120	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	122,640	128,400	134,400	
13	13	ผอ.จอพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	149,520	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	156,600	163,920	171,600	
14	14	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	135,120	-	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	140,520	146,160	152,040	
15	15	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	137,280	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	143,280	149,520	156,000	
16	16	พนักงานดับเพลิง(3)	-	1	1	112,800	-	1	1	1	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	กำหนดตำแหน่งใหม่
17	17	พนักงานดับเพลิง(4)	-	1	1	112,800	-	1	1	1	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	กำหนดตำแหน่งใหม่
18	18	พนักงานดับเพลิง(5)	-	1	1	112,800	-	1	1	1	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	กำหนดตำแหน่งใหม่
19	19	คนสวน	-	1	1	112,800	-	1	1	1	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	กำหนดตำแหน่งใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป																				
20	20	ยาม	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	ว่าง/ยุบ/เลิก
21	21	นักการภารโรง	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	ว่าง/ยุบ/เลิก
22	22	คนงานทั่วไป(1)	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	ว่าง/ยุบ/เลิก

23	23	คนงานทั่วไป(2)	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	ว่าง/อุป/เลิก
24	24	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองคลัง																				
25	25	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	
26	26	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	389,400	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	
27	27	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	1	1	259,440	-	1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	
28	28	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	
29	29	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	1	1	285,840	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	
30	30	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	1	297,900	-	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	
31	31	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	355,320	-	1	1	1	1	1	1	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																				
32	32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	155,160	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,400	167,880	174,600	
33	33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
34	34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	-	138,720	-	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,000	144,360	150,240	156,240	
35	35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	143,280	-	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,040	155,040	161,280	
กองช่าง																				
36	36	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	
37	37	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	
38	38	จพง.ธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	165,120	-	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	
39	39	นายช่างโยธา	อาวุโส	1	1	299,640	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																				
40	40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	156,240	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	162,600	169,200	176,040	
41	41	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	148,320	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,320	160,560	167,040	
42	42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	1	1	147,360	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,360	159,600	166,080	
43	43	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	173,040	-	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	
44	44	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	1	148,560	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,560	160,800	167,280	
45	45	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	148,800	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,800	161,040	167,520	
46	46	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	112,800	-	1	1	1	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	กำหนดตำแหน่งใหม่
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																				
47	47	คนงานทั่วไป	-	1	1	-	-	1	1	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	ว่าง/อุป/เลิก
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																				
48	48	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	
49	49	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	1	1	233,760	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	

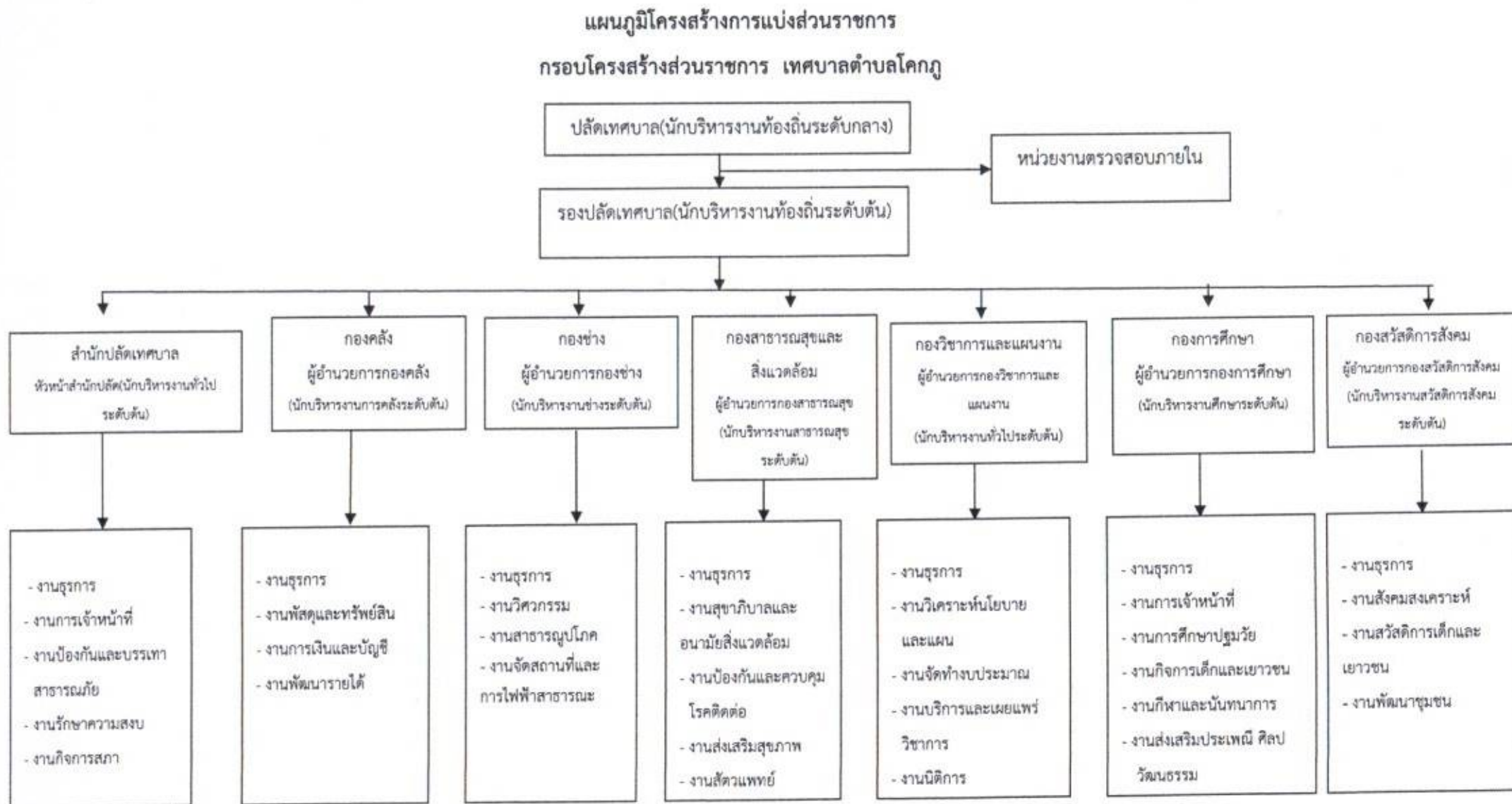
50	50	สัปดาห์	ชำนาญงาน	1	1	307,920	-	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	
51	51	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	256,320	-	1	1	1	-	-	-	8,280	8,520	9,120	264,600	273,120	282,240	
52	52	นักโภชนาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	355,320	-	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดตำแหน่งใหม่
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																				
53	53	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	142,800	-	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,560	154,560	160,800	
54	54	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	164,520	-	1	1	1	-	-	-	6,600	6,960	7,200	171,120	178,080	185,280	
55	55	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	145,200	-	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,080	157,200	163,560	
56	56	คนงานประจำรถยนต์(1)	-	1	1	125,040	-	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,520	130,080	135,360	140,880	
57	57	คนงานประจำรถยนต์(2)	-	1	1	150,240	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,360	162,720	169,320	
58	58	คนงานประจำรถยนต์(3)	-	1	1	144,360	-	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,240	156,360	162,720	
59	59	คนงานประจำรถยนต์(4)	-	1	1	149,760	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,760	162,000	168,480	
60	60	คนงานประจำรถยนต์	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	กำหนดตำแหน่งใหม่
61	61	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	กำหนดตำแหน่งใหม่
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																				
63	63	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
64	64	คนงานทั่วไป	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง/ยุบ/เลิก
65	65	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
66	66	คนงานทั่วไป	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง/ยุบ/เลิก
67	67	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กองวิชาการและแผนงาน																				
69	69	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	
70	70	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	382,560	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	
71	71	นิติกร	ปฏิบัติการ	1	1	207,480	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																				
72	72	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,600	-	1	1	1	-	-	-	5,640	5,760	6,000	144,240	150,000	156,000	
73	73	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	153,480	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	159,720	166,200	172,920	
74	74	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	1	1	154,440	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,680	167,160	173,880	
75	75	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	146,520	-	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,400	158,520	164,880	
76	76	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																				
75	75	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	
76	76	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	1	1	249,240	-	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	

77	77	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	180,600	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	8,880	189,600	198,840	207,720	
ข้าราชการด้วยโอน + บุคลากรทางการศึกษา/สนับสนุนการศึกษา																				
78	78	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	142,440	-	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,200	154,200	160,440	
79	79	ครูผู้ดูแลเด็ก (1)	คศ.1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
80	80	ครูผู้ดูแลเด็ก (2)	คศ.1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
81	81	ครูผู้ดูแลเด็ก (3)	คศ.1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
82	82	ครูผู้ดูแลเด็ก (4)	คศ.1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
83	83	ครูผู้ดูแลเด็ก (5)	คศ.1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
84	84	ครูผู้ดูแลเด็ก (6)	คศ.1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
85	85	ครูผู้ดูแลเด็ก (7)	คศ.1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
86	86	ครูผู้ดูแลเด็ก (8)	คศ.1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
87	87	ครูผู้ดูแลเด็ก (9)	คศ.1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
88	88	ครูผู้ดูแลเด็ก (10)	คศ.1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
89	89	ครูผู้ดูแลเด็ก (11)	คศ.1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
90	90	ครูผู้ดูแลเด็ก (12)	คศ.1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้องนำมาคิด
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
91	91	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1) (ป.ตรี)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ส่วนที่หัก.จ่ายส่วนเกิน
92	92	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (2) (ป.ตรี)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ส่วนที่หัก.จ่ายส่วนเกิน
93	93	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (3) (ป.ตรี)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ส่วนที่หัก.จ่ายส่วนเกิน
94	94	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1) (ป.ตรี)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ส่วนที่หัก.จ่ายส่วนเกิน
95	95	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (2) (ป.ตรี)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ส่วนที่หัก.จ่ายส่วนเกิน
96	96	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (3) (ป.ตรี)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ส่วนที่หัก.จ่ายส่วนเกิน
97	97	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1) (ป.ตรี)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ส่วนที่หัก.จ่ายส่วนเกิน
98	98	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (2) (ป.ตรี)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ส่วนที่หัก.จ่ายส่วนเกิน
99	99	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1) (ป.ตรี)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ส่วนที่หัก.จ่ายส่วนเกิน
100	100	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (2) (ป.ตรี)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ส่วนที่หัก.จ่ายส่วนเกิน
101	101	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (2) (ป.ตรี)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.
กองสวัสดิการสังคม																				
102	102	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1				13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	
103	103	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	1	1	222,240	-	1	1	1				7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	
104	104	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	155,640	-	1	1	1				6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																				

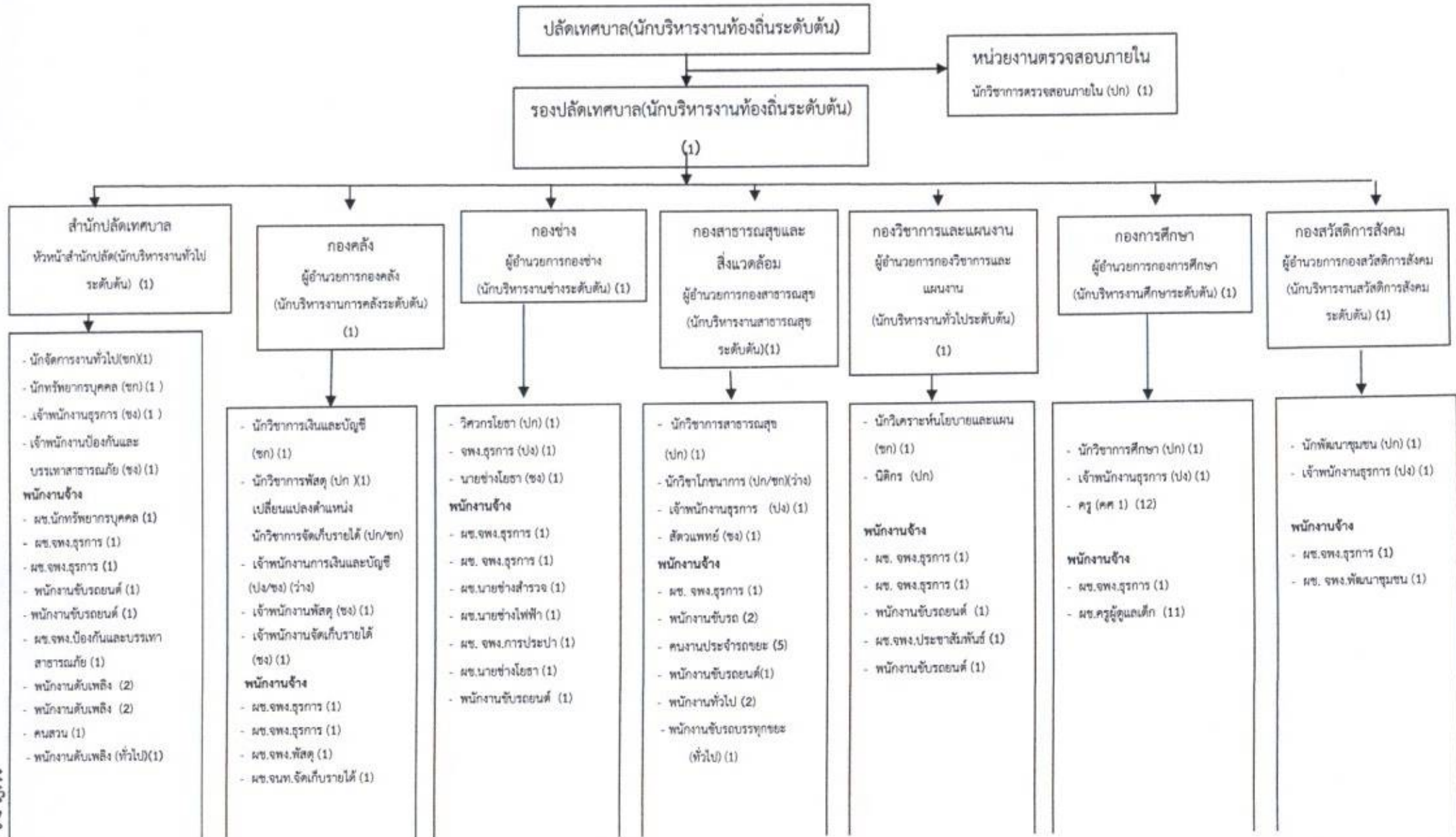
105	105	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	154,440	-	1	1	1				6,240	6,480	6,720	160,680	167,160	173,880	
106	106	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	138,000	-	1	1	1				5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
หน่วยตรวจสอบภายใน																				
107	107	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	1	1	323,760	-	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	
รวมทั้งสิ้น (5)				106	103	16,404,060	504,000	101	101	101	1	-	-	1,569,420	609,240	622,560	17,036,940	17,646,180	18,268,740	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15% ของ (5) (6)																	2,555,541	2,646,927	2,740,311	
																	19,592,481	20,293,107	21,009,051	
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (8)																	23.39	23.07	22.75	

- หมายเหตุ
1. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 256 79,783,000.00 บาท (งบประมาณตั้งต้น)
 2. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 256 83,772,150.00 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2563)
 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 256 87,960,757.50 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2564)
 4. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 256 92,358,795.37 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2565)
 5. ข้าราชการถ่ายโอน / บุคลากรทางการศึกษา / พนักงานจ้างที่กรมฯ จัดสรรอัตรามาให้ ให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 51-66
 6. ในส่วนของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลที่มีเงินประจำตำแหน่ง ให้นำเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทนภาคีธรรมเป็นเงินเดือนหักตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง

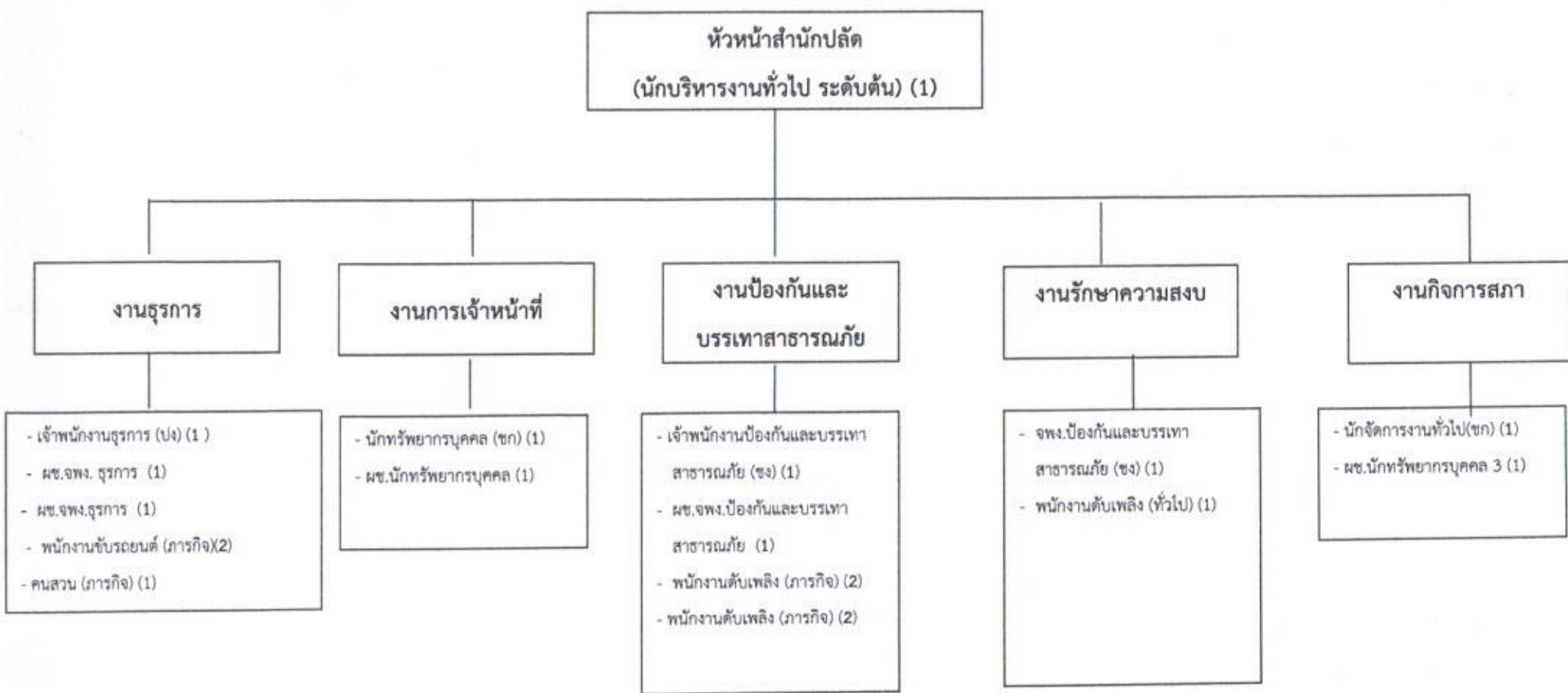
10. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
กรอบโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง เทศบาลตำบลโคกภู

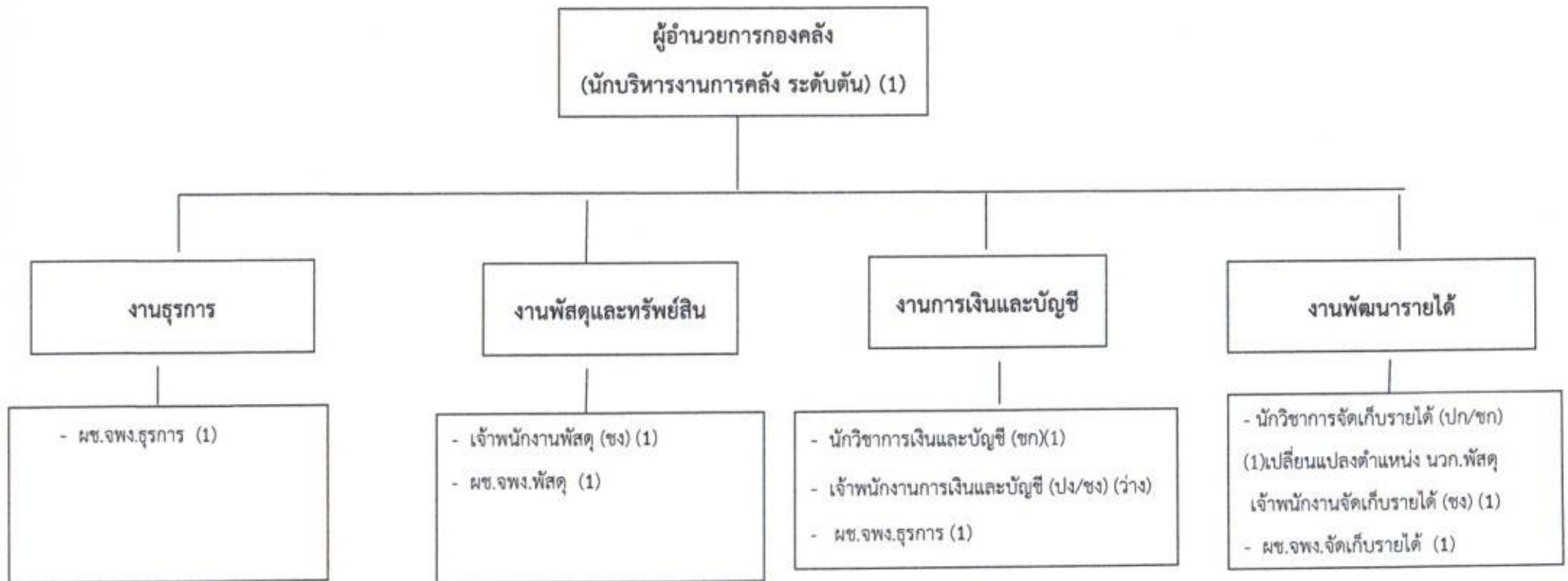


โครงสร้างของสำนักปลัด



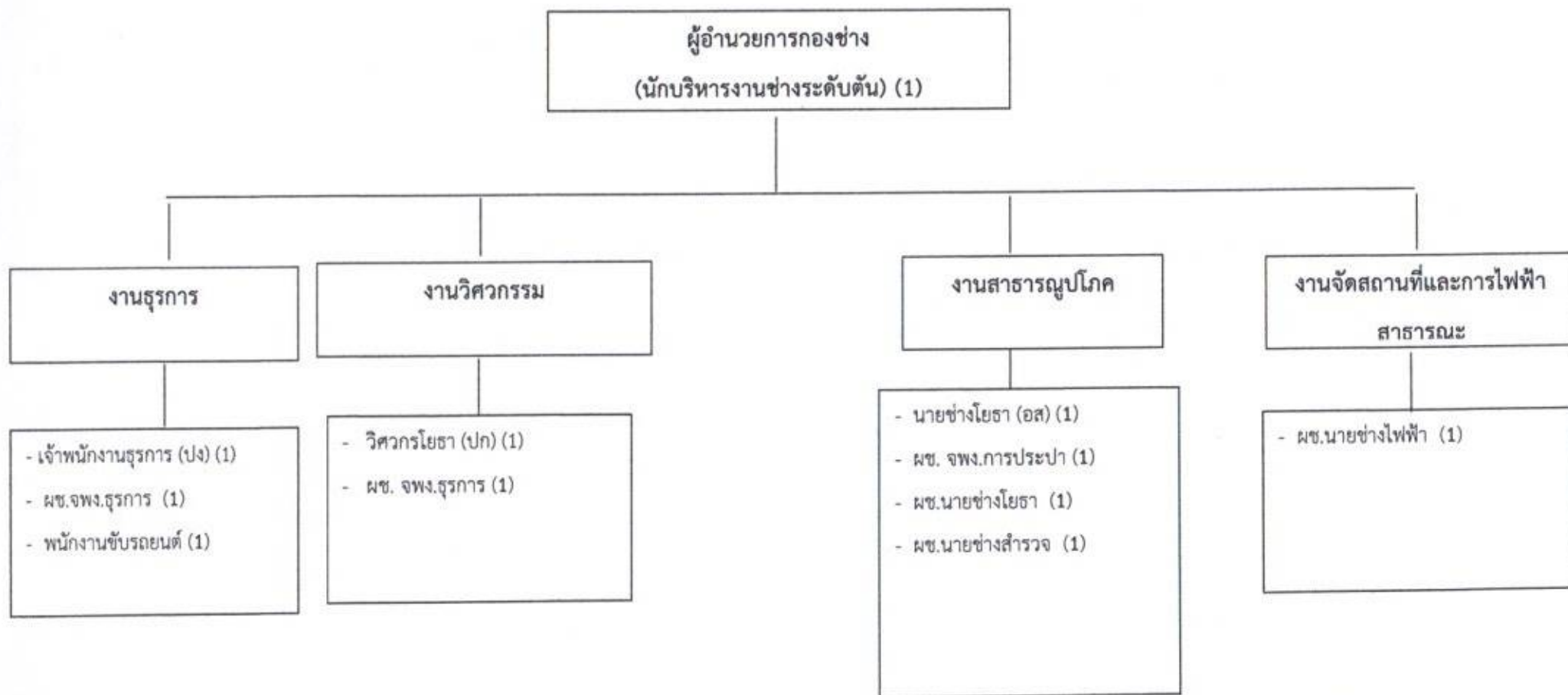
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ	ชช	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-		1

โครงสร้างกองคลัง



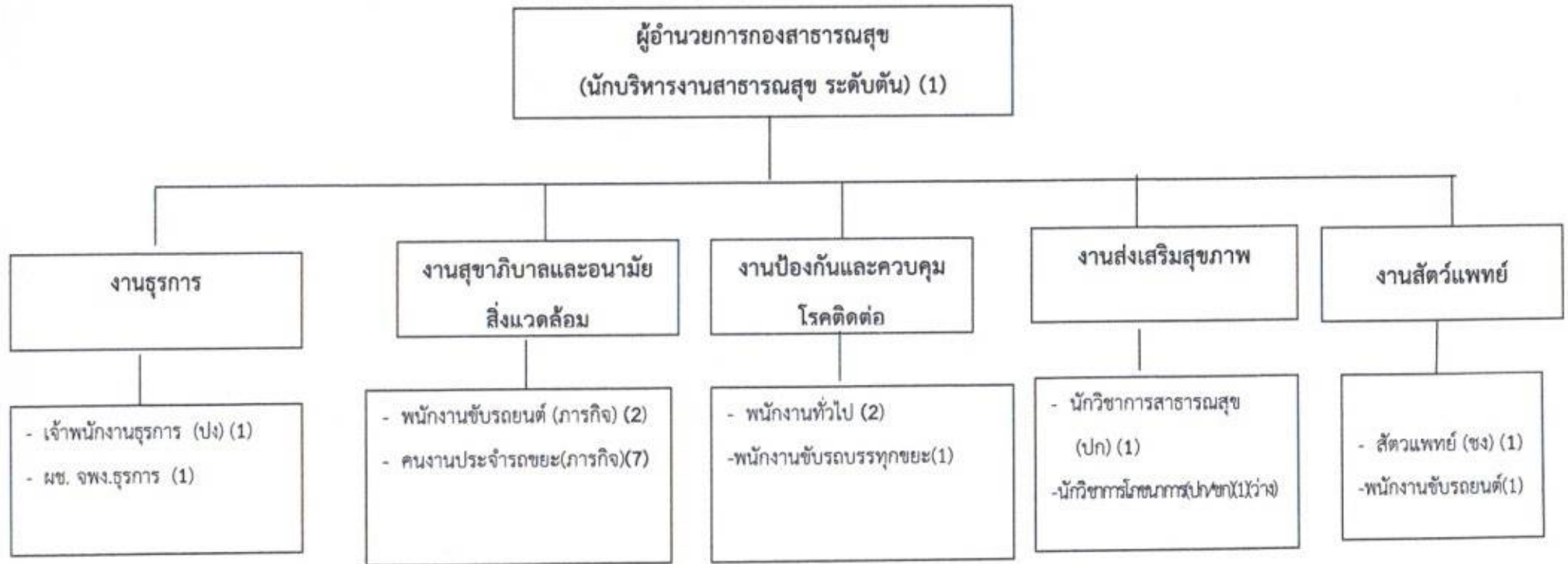
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ	ชช	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	1	-	-	1	1	-	2	ว่าง1	6	4

โครงสร้างกองช่าง



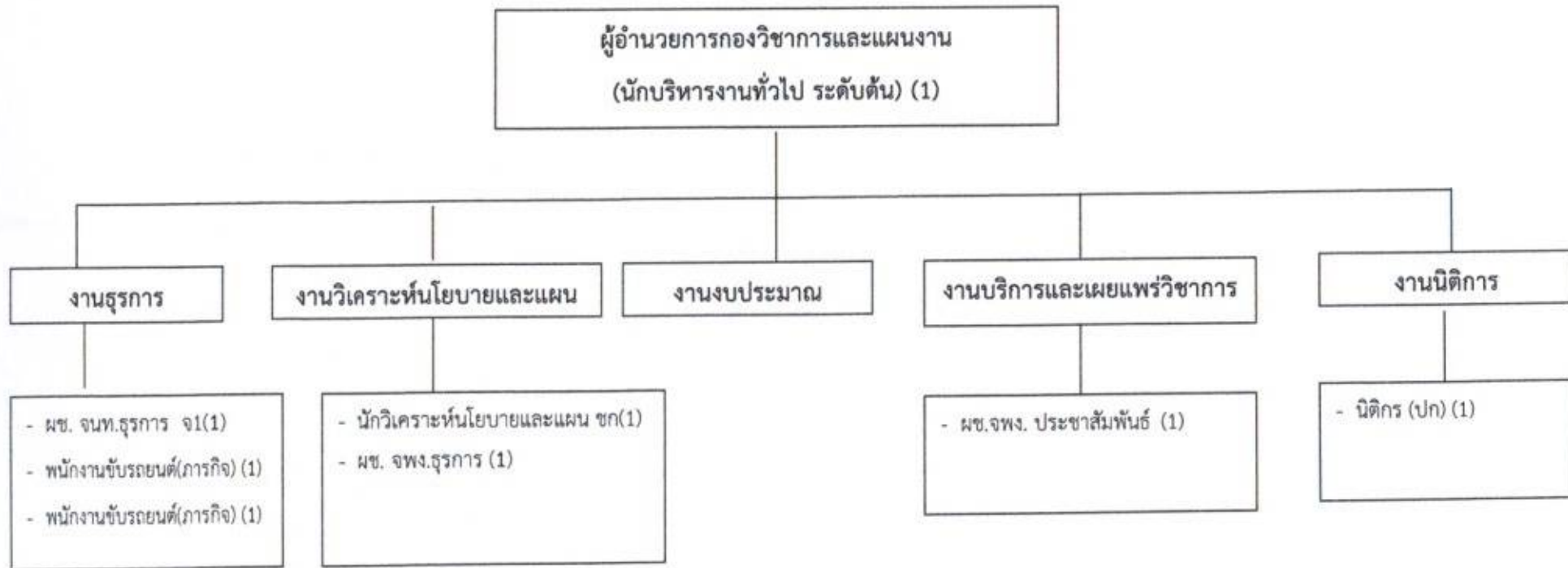
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ	ขช	ขก	ปก	อส	ขง	ปง	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	1	-	-	-	1	1	-	1	7	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



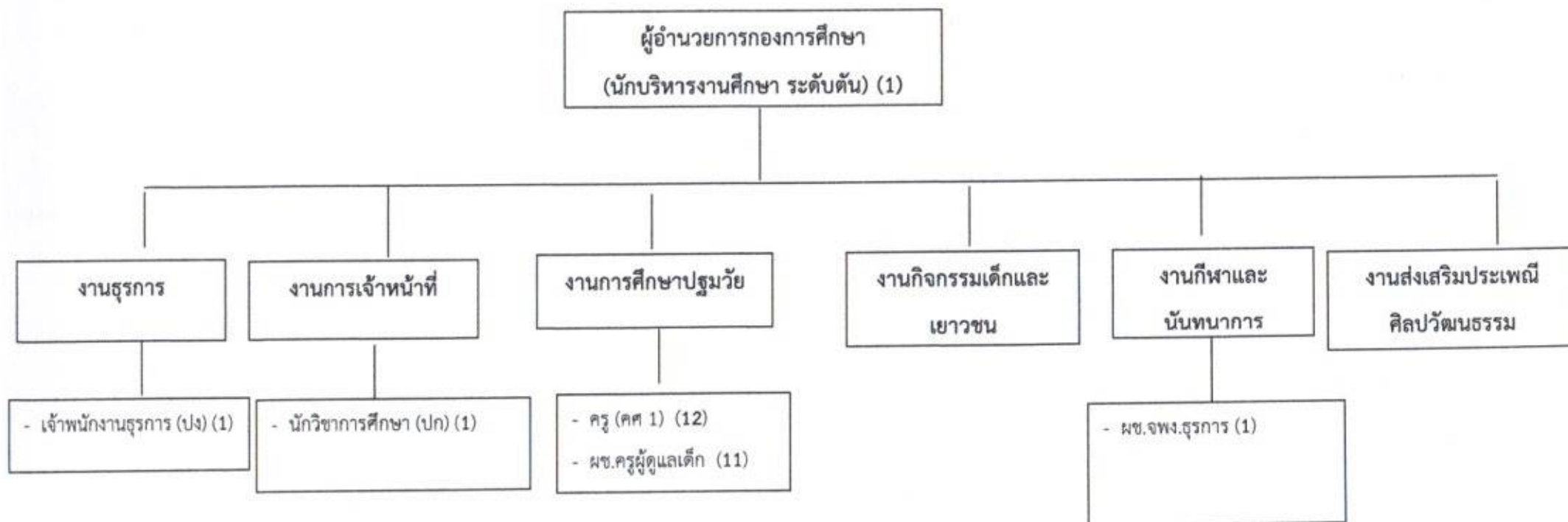
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ	ขช	ชก	ปก	อส	ขง	ปง	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	1	-	-	-	1	-	1	1	9	3
										ว่าง 1		

โครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ	ขช	ขก	ปก	อส	ขง	ปง	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	1	-	-	1	1	-	-	-	5	

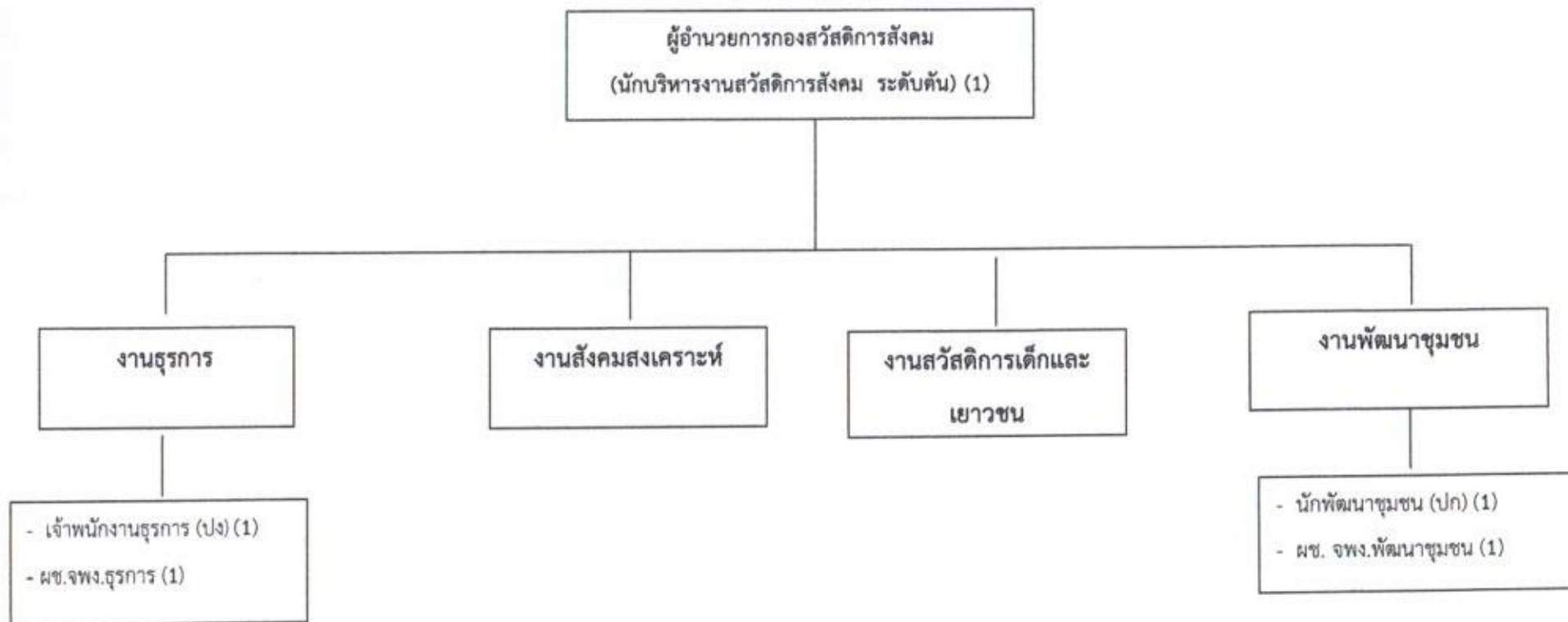
โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ	ชช	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	1	-	-		1	-	-	1	1	-

หมายเหตุ ตำแหน่งครู 12 อัตรา ผู้ช่วยครู 11 อัตรา (ถ่ายโอน/ได้รับจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมฯ)

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ	ขช	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	1	-	-		1	-	-	1	2	-

ข้อ 11 .บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)	
1	-	-	56-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	56-2-00-1101-001	ปลัด เทศบาล	กลาง	548,040	84,000	84,000	716,040
2	นายวัฒนา รุ่งเรือง	ปริญญาโท	56-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล	ต้น	56-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล	ต้น	522,960	42,000	-	564,960
สำนักงานปลัดเทศบาล												
3	นางสุขกิตติรา เครือบุตตี	ปริญญาโท	56-2-01-2101-001	หน.สำนักงานปลัด	ต้น	56-2-01-2101-001	หน.สำนักงานปลัด	ต้น	369,480	42,000	-	411,480
4	น.ส.ธมนวรรณ ศักดิ์ตา	ปริญญาโท	56-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	56-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	376,080	-	-	376,080
5	นางอมรา เทพิน	ปริญญาโท	56-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	56-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	317,520	-	-	317,520
6	สิบเอกสุริยะ ยะสูงเนิน	ปวส.	56-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	56-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	307,920	-	-	307,920
7	นายจุมพล หัสคร	ปวส.	56-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง	56-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง	285,840	-	-	285,840
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
8	นางวรภาศ ยาทองไชย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	180,000	-	-	180,000
9	นายสนาม โพธิ์โคตร	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	174,960	-	-	174,960
10	นายอนนทะวัน หมูแสนกอ	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	117,120	-	-	117,120
11	นายปัญญาพล ผาสารคำ	ปวส.	-	ม.ช.พ.ง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ม.ช.พ.ง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ	-	149,520	-	-	149,520
12	น.ส.เสาวลักษณ์ อุดมพงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	149,040	-	-	149,040
13	น.ส.ฉัตรสุตา บัวบุตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	134,880	-	-	134,880
14	นายธงชัย อะสุชีวะ	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	137,280	-	-	137,280
15	นายประยงค์ หาไชย	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	135,120	-	-	135,120
16	นายมนัส หงษ์ทอง	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	112,800	-	-	112,800
17	นายธีระยุทธ ทุมชาติ	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	112,800	-	-	112,800
18	นายสังศดา คำศรีพล	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	112,800	-	-	112,800
19	นายเสริยม เหล่าเก็ม	ป.6	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	112,800	-	-	112,800

พนักงานจ้างทั่วไป												
20	นายมนัส หงษ์ทอง	ปวช	-	ยาม	-	-	ยาม	-	0	-	-	0
21	นายคณัย แอนเกตุ	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	-	108,000
22	นายเสถียร เหล่าแก้ว	ป.6	-	นักการโรง	-	-	นักการโรง	-	0	-	-	0
23	นายธีระยุทธ ทุมชาติ	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	0	-	-	0
24	นายสังศดา คำศรีพล	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	0	-	-	0
กองคลัง												
25	น.ส.ถาวร ดวงปากดี	ปริญญาตรี	56-2-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	ต้น	56-2-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	ต้น	468,960	42,000	-	510,960
26	น.ส.สายสุตา คำโคตร	ปริญญาตรี	56-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	56-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	259,440	-	-	259,440
27	ว่าง	ปวช./ปวท./ปวส.	56-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	56-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	297,900	-	-	297,900
28	นางกิริติ เอื้อวาร์ดส์	ปริญญาโท	56-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	56-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	389,400	-	-	389,400
29	นายอภิวัฒน์ บู่หอมมา	ปริญญาตรี	56-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	56-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	285,840	-	-	285,840
30	น.ส.ณัฐชา เดชธิดา	ปริญญาโท	56-2-04-3204-001	นักวิชาพัสดุ	ชง.	56-2-04-3204-001	นักวิชาพัสดุ	ชง.	0	-	-	0
31	เปลี่ยนแปลงตำแหน่งว.พัสดุ	ป.ตรี/ป.โท		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	262,560	-	-	262,560
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
32	นางสาวนีย์ ทองอารีกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	138,720	-	-	138,720
33	น.ส.วรรณิตา เพ็งพา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	155,160	-	-	155,160
34	น.ส.เกวลิน จันทระเสนา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	143,280	-	-	143,280
35	น.ส.พัชรา วันทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	-	138,000
กองช่าง												
36	นายสนุน ต่อยไชย	ปริญญาตรี	56-2-05-2103-001	ผอ.กองช่าง	ต้น	56-2-05-2103-001	ผอ.กองช่าง	ต้น	442,320	42,000	-	484,320
37	นายรัชฎากร ปากดีสี	ปริญญาตรี	56-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	56-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	180,720	-	-	180,720
38	นายปรัชญา ย่างแสนภู	ปริญญาตรี	56-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	56-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	299,640	-	-	299,640
39	น.ส.อินชา ย่อมป่า	ปริญญาตรี	56-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	56-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	165,120	-	-	165,120
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
40	น.ส.พรชนก หลินภู	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	156,240	-	-	156,240
41	นางวโรภรณ์ ก้อนอิงาม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	148,320	-	-	148,320

42	นายตฤณพงษ์ งามแสง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	147,360	-	-	147,360
43	นายประสพโชค สดดิษฐ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	173,040	-	-	173,040
44	นายอดิสรณ์ กุศลวงศ์แก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	148,560	-	-	148,560
45	นายอภิวัฒน์ งามสิทธิ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	148,800	-	-	148,800
46	-	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800	-	-	112,800
พนักงานจ้างทั่วไป												
47	นายสนอง หม่อมพะเนาว์	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	0	-	-	0
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
48	นายทรงศักดิ์ ศรีมุกดา	ปริญญาตรี	56-2-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุข	ต้น	56-2-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุข	ต้น	429,240	42,000	-	471,240
49	น.ส.ทิพานันท์ ทิพนตร	ปริญญาตรี	56-2-06-3601-001	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	ปก.	56-2-06-3601-001	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	ปก.	233,760	-	-	233,760
50	นายบุญเลิศ แสงผา	ปริญญาตรี	56-2-06-4601-001	สัตวแพทย์	ชง.	56-2-06-4601-002	สัตวแพทย์	ชง.	307,920	-	-	307,920
51	สิบเอกชาญชัย หม่อมพระเน	ปริญญาตรี	56-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	56-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	256,320	-	-	256,320
52	-	ปริญญาตรี	56-2-06-3608-001	นักโภชนาการ	ปก/ชก	56-2-06-3608-001	นักโภชนาการ	ปก/ชก	355,320	-	-	355,320
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
53	น.ส.วราภรณ์ อุปศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	142,800	-	-	142,800
54	นายสุริยง หาไชย	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	164,520	-	-	164,520
55	นายคุณณานนท์ คำไชโย	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	145,200	-	-	145,200
56	นายคลีนิก หลักภูแสน	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	125,040	-	-	125,040
57	นายบรรทม เพ็งพา	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	150,240	-	-	150,240
58	นายสุข วงศรีดา	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	144,360	-	-	144,360
59	นายหวั่ง ยังแสนภู	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	149,760	-	-	149,760
60	นายสรลักษณ์ ผลรักษา	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	คนงาน	-	112,800	-	-	112,800
61	นายเพิ่ม เครือบุตตี	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	112,800	-	-	112,800
พนักงานจ้างทั่วไป												
62	นายกัลยา หม่อมพะเนาว์	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
63	นายศราวุธ วงศ์สับกาบ	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
64	นายวรเกียรติ แสนณรงค์	ปวส.	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	108,000	-	-	108,000

กองวิชาการและแผนงาน												
65	จำเริญเดชณรงค์ เกษวิทย์	ปริญญาตรี	56-2-07-2101-002	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน	-	56-2-07-2101-002	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน	-	402,720	42,000	-	444,720
66	นายธนวัฒน์ เครือบุตตี	ปริญญาโท	56-2-07-3101-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	56-2-07-3101-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	382,560	-	-	382,560
67	น.ส.วิญญรัตน์ วิสมิตนันท์	ปริญญาตรี	56-2-07-3105-001	นิติกร	-	56-2-07-3105-001	นิติกร	-	207,480	-	-	207,480
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
68	น.ส.เกษสุตา พรหมภาพ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	-	138,000
69	นายสุริยา ก้อนกงไกว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	153,480	-	-	153,480
70	น.ส.สุภารัตน์ สอนสุญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	154,440	-	-	154,440
71	นายสุนทร พลสิทธิ์	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	146,520	-	-	146,520
72	นายพิเชษฐ์ ใจหมั่น	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800	-	-	112,800
กองการศึกษา												
73	นายศิริ เรืองจรัส	ปริญญาโท	56-2-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	56-2-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	382,560	42,000	-	424,560
74	นางวิภา แสงเกตุ	ปริญญาตรี	56-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	56-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	249,240	-	-	249,240
75	ว่าที่ ร.ต.ไชยรัตน์ หัสจันทอง	ปวส.	56-2-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	56-2-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	180,600	-	-	180,600
76	นางบังอร สุวรรณแทน	ปริญญาตรี	47-2-0134	ครู	ชก.	47-2-0134	ครู	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		42,000	
77	นางวรรณขุ บุญจันทิก	ปริญญาตรี	47-2-0135	ครู	-	47-2-0135	ครู	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		42,000	
78	นางสุพิชชา คำศรีพล	ปริญญาตรี	47-2-0136	ครู	ชก.	47-2-0136	ครู	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		42,000	
79	น.ส.หอมหวน สอนสุญ	ปริญญาโท	47-2-0137	ครู	ชก.	47-2-0137	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม			
80	นางพิกุล โภมาร	ปริญญาโท	47-2-0138	ครู	ชก.	47-2-0138	ครู	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		42,000	
81	นางจินตนา จันทร์มาลา	ปริญญาตรี	47-2-0451	ครู	ชก.	47-2-0451	ครู	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		42,000	
82	น.ส.หนูพันธ์ ราชแดง	ปริญญาโท	47-2-0452	ครู	ชก.	47-2-0452	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม			
83	นางมณีนรัตน์ อุดมมา	ปริญญาตรี	47-2-0453	ครู	-	47-2-0453	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม			
84	นางสาวพัชรินทร์ งามสิทธิ์	ปริญญาโท	47-2-0454	ครู	-	47-2-0454	ครู	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		42,000	
85	นางวาริ พฤกษชาติ	ปริญญาโท	47-2-0455	ครู	ชก.	47-2-0455	ครู	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		42,000	
86	นางรสนัน ไตรพิช	ปริญญาตรี	47-2-0456	ครู	-	47-2-0456	ครู	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		42,000	
87	นางอิสริยา อะสุชีวะ	ปริญญาตรี	47-2-0457	ครู	-	47-2-0457	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												

88	น.ส. รัชฎา มากศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		142,440	-	-	142,440
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)											
89	นางไพรินทร์ จันทิ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม 9,400/เดือน			
	ค่าตอบแทน 12,670	อุดหนุน 9,400	ส่วนที่ ทด.จ่ายส่วนเกิน 3,270						39,240	-	-	39,240
90	นางคุณแก้ว หาไชย	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม 9,400/เดือน			
	ค่าตอบแทน 12,700	อุดหนุน 9,400	ส่วนที่ ทด.จ่ายส่วนเกิน 3,300						39,600	-	-	39,600
91	นางมานิตย์ จรโคกกรวด	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม 9,400/เดือน			
	ค่าตอบแทน 12,670	อุดหนุน 9,400	ส่วนที่ ทด.จ่ายส่วนเกิน 3,270						39,240			39,240
92	นางเนาวรัตน์ ยั่งยืน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม 9,400/เดือน			
	ค่าตอบแทน 12,670	อุดหนุน 9,400	ส่วนที่ ทด.จ่ายส่วนเกิน 3,270						39,240	-	-	39,240
93	นางยุพิน แพงแสง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม 9,400/เดือน			
	ค่าตอบแทน 12,410	อุดหนุน 9,400	ส่วนที่ ทด.จ่ายส่วนเกิน 3,010						36,120			36,120
94	นางญาณิศา แสนเมือง	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม 9,400/เดือน			
	ค่าตอบแทน 11,950	อุดหนุน 9,400	ส่วนที่ ทด.จ่ายส่วนเกิน 2,550						30,600			30,600
95	นางกัลยา พราพรทอง	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม 9,400/เดือน			
	ค่าตอบแทน 11,750	อุดหนุน 9,400	ส่วนที่ ทด.จ่ายส่วนเกิน 2,350						28,200			28,200
96	นางณัฐกานต์ แพงคำแดง	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม 9,400/เดือน			
	ค่าตอบแทน 11,750	อุดหนุน 9,400	ส่วนที่ ทด.จ่ายส่วนเกิน 2,350						28,200			28,200
97	น.ส.สุดาวรัตน์ เจริญไชย	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม 9,400/เดือน			
	ค่าตอบแทน 11,780	อุดหนุน 9,400	ส่วนที่ ทด.จ่ายส่วนเกิน 2,380						28,560			28,560
98	น.ส.ศศิธร หลินภู	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม 9,400/เดือน			
	ค่าตอบแทน 11,730	อุดหนุน 9,400	ส่วนที่ ทด.จ่ายส่วนเกิน 2,330						27,960			27,960
99	นางนิลบล นานอม	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม 9,400/เดือน			
	ค่าตอบแทน 11,590	อุดหนุน 9,400	ส่วนที่ ทด.จ่ายส่วนเกิน 2,190						26,280			26,280
กองสวัสดิการสังคม												
100	นางกนกวรรณ สุวัติกะ	ปริญญาโท	56-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	56-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	382,560	42,000	-	424,560
101	นางประทุมพร วงศ์ศรีดา	ปริญญาโท	56-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	56-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	222,240	-	-	222,240

102	นางพรพรรณ เรืองจรัส	ปริญญาตรี	56-2-11-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	56-2-11-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	155,640	-	-	155,640
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
103	นายธีระพล นามวงศ์เนาว์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		153,360	-	-	153,360
104	นายธวัชชัย จันทร์เชื้อง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		138,000	-	-	138,000
หน่วยตรวจสอบภายใน												
105	นางอุไรวรรณ อัยศรีแคน	ปริญญาตรี	56-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	56-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	323,760	-	-	323,760

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโคกภู กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไป
ที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ
เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการ
ปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่
จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลโคกภู ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ
การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่าง หน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลโคกภู มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลโคกภู ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้เทศบาลตำบลโคกภู มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้เทศบาลตำบลโคกภู สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโคกภู ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ

ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลโคกภูเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลโคกภู ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลโคกภู

เทศบาลตำบลโคกภู ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่ขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ที่เสนอให้ ก.ท.จังหวัดสกลนคร พิจารณา ในการประชุม ก.ท.จังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ทล./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	โครงสร้าง ตามแผนอัตราค่าจ้าง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตราค่าจ้างที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขอลดเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง				เหตุผลและ ความจำเป็น	มติ คณะอนุฯ	มติ ก.ท. จังหวัด สกลนคร				
									สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
เทศบาลตำบลโคกภู อ.ภูพาน จ.สกลนคร																			
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	-		ปี ๒๕๖๔											
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	นายวัฒนา รุ่งเรือง		๒๓.๓๙											
	สำนักปลัดเทศบาล. (๐๑)																		
	พนักงานเทศบาล														ปี ๒๕๖๕				
๓	พนักงานปลัด	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสุชกิตตรา เครือบุตตี		๒๓.๐๗											
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	น.ส.ธมนวรรณ ศักดิ์คำ													
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นางอมรพร เทพิน		ปี ๒๕๖๖											
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป่ง	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	สิบเอกสุริยะ ยะสูงเนิน		๒๒.๓๘											
๗	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	นายจุฑาทิพย์ หัตถ์													
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ																		
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๑	นางวราภากร ยาทองไชย		หักเงิน											
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายสนาม โพธิ์โคตร		อุดหนุน											
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายธนพัฒน์ หมู่แสนก่อ		ทั่วไป											
๑๑	ผ.ช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑	๑	นายปัญญาพล สารคำ		ปี ๒๕๖๔											
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	น.ส.เสาวลักษณ์ อุดมพงษ์		๓๘.๙๖											
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	น.ส.อัครสุตา บัวบุตร													
๑๔	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	นายธงชัย อะสุชีวะ		ปี ๒๕๖๕											
๑๕	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	นายประยงค์ หาไชย		๓๘.๕๒											
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	ว่าง/ยุบ/เลิก													
๑๗	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	ว่าง/ยุบ/เลิก		ปี ๒๕๖๖											
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	ว่าง/ยุบ/เลิก		๓๘.๑๔											
๑๙	คนสวน	-	-	๑	๑	ว่าง/ยุบ/เลิก													
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป																		
๒๐	คนงาน	-	-	๑	๐	นายธีระยุทธ ทุมชาติ													
๒๑	คนงาน	-	-	๑	๐	นายสังศิต คำศรีพล													
๒๒	ยาม	-	-	๑	๐	นายณนัส หงษ์ทอง													
๒๓	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	นายธนัย แดนเกตุ													
๒๔	การโรง	-	-	๑	๐	นายเสวีชัย เหล่าแก้ว													

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่ขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ที่เสนอให้ ก.ท.จังหวัดสกลนคร พิจารณา ในการประชุม ก.ท.จังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	พค./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	โครงสร้าง ตามแผนอัตราค่าจ้าง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตราค่าจ้างที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขอลดเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง				เหตุผลและ ความจำเป็น	มติ คณะอนุฯ	มติ ก.ท. จังหวัด สกลนคร
									สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
	กองคลัง (๐๔)														
	พนักงานเทศบาล														
๒๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	น.ส.ถาวร ดวงปากดี									
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นางกิริติ เอ็ดเวิร์ดส์									
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	ว่างเดิม (เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง)									
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๕๖-๒-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	๑	๐	น.ส.ณัฐชยา เศษิสลา									
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๖-๒-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	น.ส.สายสุตา คำโคตร									
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	นายอภิวัฒน์ นุ่มหอม									
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง	๕๖-๒-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม(ขอใช้ บัญชี สอภ.)									
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ														
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑										
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑										
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑										
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑										
	กองช่าง (๐๕)														
	พนักงานเทศบาล														
๓๖	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นายสนุน ต้อยไชย									
๓๗	วิศวกรโยธา	ปก.	๕๖-๓-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นายรัชฎากร ปากดีสี									
๓๘	นายช่างโยธา	อส	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นายปรัชญา ยังแสนภู									
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางสาวอนิชา ชุ่มป่า									
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ														
๔๐	ผ.ช.พ.ง.ธุรการ	-	-	๑	๑	น.ส.พรชนก หลินภู									
๔๑	ผ.ช.พ.ง.ธุรการ	-	-	๑	๑	นางวโรภรณ์ ก้อนอิจาม									
๔๒	ผ.ช.พ.ง.การประปา	-	-	๑	๑	นายศุภพงษ์ งามแสง									
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	นายอภิวัฒน์ งามสิทธิ์									
๔๔	ผ.ช.นายช่างสำรวจ	-	-	๑	๑	นายประสพโชค โสคติสวัสดิ์									
๔๕	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	-	๑	๑	นายอภิสิทธิ์ กุดวงศ์แก้ว									
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	ว่าง/ยุบ/เลิก									
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป														
๔๗	คนงาน	-	-	๑	๐	นายสนอง หม่อมพะเนาว์									
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)														
	พนักงานเทศบาล														

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่ขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ที่เสนอให้ ก.ท.จังหวัดสกลนคร พิจารณา ในการประชุม ก.ท.จังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ทศ./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเต็ม/ หมายเหตุ	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง				เหตุผลและ ความจำเป็น	มติ คณะอนุฯ	มติ ก.ท. จังหวัด สกลนคร
									สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๔๘	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	นายทรงศักดิ์ ศรีภูมิศา									
๔๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	น.ส.ทิพานันท์ ทิพนตร									
๕๐	นักโภชนาการ	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	ว่างเต็ม									
๕๑	สัตวแพทย์	ช.ก.	๕๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายบุญเลิศ แสงผา									
๕๒	เจ้าพนักงานสุรการ	ป.ง.	๕๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	สิบเอกชาญชัย หม่อมพระเนาว์									
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ															
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สุรการ	-	-	๑	๑	น.ส.วรารณ อูปศิริ									
๕๔	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายสุริยง หาไชย									
๕๕	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายคุณณานนท์ คำไชย									
๕๖	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	๑	นายคนสิน น.ส.กัญแสน									
๕๗	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	๑	นายบรรทม เพ็งพา									
๕๘	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	๑	นายสุข วงศ์ริศา									
๕๙	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	๑	นายท่ง อังแสนภู									
๖๐	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	๑	ว่าง/ยุบ/เลิก									
๖๑	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	ว่าง/ยุบ/เลิก									
พนักงานจ้างประเภททั่วไป															
๖๒	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	นายกัลยา หม่อมพระเนาว์									
๖๓	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๐	นายเพิ่ม เครือบุตรดี									
๖๔	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	นายศราวุธ วงศ์สีกาบ									
๖๕	คนงาน	-	-	๑	๐	นายสรศักดิ์ มลรักษา									
๖๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	๑	๑	นายวรเกียรติ แสนณรงค์									
กองวิชาการและแผนงาน(๐๗)															
๖๗	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน(นักบริหารงานวิชาการ)	ต้น	๕๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	จำเริญเดชณรงค์ เกษวิทย์									
๖๘	นักวิเคราะห์นโยบายแผนงาน	ช.ก.	๕๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายธนวัฒน์ เครือบุตรดี									
๖๙	นิติกร	ป.ก.	๕๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	น.ส.ปิณฑุรัตน์ วิธิตนันท์									
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ															
๗๐	ผ.ช.จพง.สุรการ	-	-	๑	๑	น.ส.เกษสุตา พรหมภาพ									
๗๑	ผ.ช.จพง.สุรการ	-	-	๑	๑	นายสุริยา ก้อนกมไกร									
๗๒	ผ.ช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	๑	๑	น.ส.สุภาวิรัตน์ สอนสุญ									
๗๓	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายสุนทร พลสิทธิ์									
๗๔	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายพิเชษฐ์ ใจหมั่น									
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)															
พนักงานเทศมณฑล															

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่ขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ที่เสนอให้ ก.ท.จังหวัดสกลนคร พิจารณา ในการประชุม ก.ท.จังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ทด/อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเต็ม/ หมายเหตุ	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขอลดเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง				เหตุผลและ ความจำเป็น	มติ คณะอนุฯ	มติ ก.ท. จังหวัด สกลนคร
									สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๗๓	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	๑	๑	นายศิริ เรืองจรัส									
๗๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	๑	๑	นางวิภา แสนเกตุ									
๗๕	จพ.ธุรการ	ช.๕	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๔	๑	๑	ว่าที่.ศ.ไชยรัตน์ หัสจันทร์ทอง									
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ															
๗๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	๑	๑	น.ส.รัชฎา มากศรี									
ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก															
๗๗	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๓	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๓	๑	๑	นางวรรณขุ บุญจันทร์									
๗๘	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๓	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๒	๑	๑	นางมณีนัน อุดมณา									
๗๙	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๓	๑	๑	นางวารี ฤกษ์ชาติ									
๘๐	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๓	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๔	๑	๑	นางฉลิตา ไตรพิช									
๘๑	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๓	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๕	๑	๑	นางอัสสิริญา อะสุชีวะ									
๘๒	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๖	๑	๑	นางโอร สุวรรณแทน									
๘๓	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๗	๑	๑	นางพิศุล โภมาร									
๘๔	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๘	๑	๑	นางสุพิชชา คำศรีพล									
๘๕	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๙	๑	๑	นางจินตนา จันทร์มาลา									
๘๖	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๔๐	๑	๑	น.ส.ทพรัตน์ ราชแดง									
๘๗	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๓	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๔๑	๑	๑	น.ส.พัชรินทร์ งามสิทธิ์									
๘๘	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๔๒	๑	๑	น.ส.ทองทวน สอนบุญ									
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ (ศทอ.)															
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางสาวรัตน์ ยิ่งยืน									
๙๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางสุพิน พงษ์แสง									
๙๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางสุภาณิศา แสนเมือง									
๙๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางอัสยา พรพรทอง									
๙๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางขวัญกานต์ พงษ์คำแดง									
๙๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	น.ส.สุภาวรัตน์ เจริญไชย									
๙๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	น.ส.ศศิธร หลินภู									
๙๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางโศภณิรินทร์ ชันทิ									
๙๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางศุภณแก้ว หาไชย									
๙๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางขวัญนิตย์ จรโคกรวด									
๙๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางโศบล นานอม									
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)															
พนักงานเทศบาล															
๑๐๐	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ)	ต้น	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	นางสาวกรรณ สุวดีทิยะ									
๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	นาง ระทุมพร วงศ์ศรีดา									

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่ขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ที่เสนอให้ ก.ท.จังหวัดสกลนคร พิจารณา ในการประชุม ก.ท.จังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	เทศบาล/อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	โครงสร้าง ตามแผนอัตราค่าจ้าง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตราค่าจ้างที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง				เหตุผลและ ความจำเป็น	มติ คณะอนุฯ	มติ ก.ท. จังหวัด สกลนคร
									สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๕๖-๓-๓๑-๔๑๐๑-๐๐๓	๓	๓	นางพรพรรณ เวียงจรัส									
	พนักงานจ้างประเภทกรกิจ														
๑๐๓	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	-	๓	๓	นายธีระพล นามวงศ์เนาว์									
๑๐๔	ผ.ช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	๓	๓	นายจวิชัย จันทร์เชื้อ									
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
	พนักงานเทศบาล														
๑๐๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๖-๒-๒๒-๓๒๐๕-๐๐๓	๑	๑	นางอุไรวรรณ อัยศรีคน									
									งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ =	๘๓,๓๓๓,๑๕๐ บาท	ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๔ =	๔๗,๕๓๖,๕๖๔ บาท			
									งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ =	๘๓,๓๖๐,๓๕๗,๕๖๐ บาท	ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๕ =	๓๐,๒๓๓,๔๐๗ บาท			
									งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ =	๘๓,๓๕๕,๓๓๕,๕๖๗ บาท	ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๖ =	๓๔,๐๐๗,๐๕๕ บาท			
									กรณี หักเงินอุดหนุนทั่วไป						
									งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ =	๕๐,๒๘๕,๓๘๐ บาท	ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๔ =	๔๗,๕๓๖,๕๖๔ บาท			
									งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ =	๕๒,๖๘๕,๓๙๐ บาท	ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๕ =	๓๐,๒๓๓,๔๐๗ บาท			
									งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ =	๕๕,๐๘๕,๓๘๐ บาท	ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๖ =	๓๔,๐๐๗,๐๕๕ บาท			
รวมอัตราทั้งสิ้น				๑๐๗	๑๐๘	รวมอัตราเพิ่ม/ลดในแต่ละปี				-/-	-	-			

รับรองความถูกต้อง

(ลงชื่อ).....
(นายวิมานา รุ่งเรือง)
รองปลัดเทศบาล รักษาการการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลโคกภู

(ลงชื่อ).....
(นายยุทธพล ช่างแสนภู)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกภู

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลโคกภู
เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงาน เทศบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลโคกภูจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลโคกภู มีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลโคกภูดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลโคกภูเรื่อง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายยุทธพล ยังแสนภู)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกภู

.....เจ้าหน้าที่
.....หัวหน้างาน
.....หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
.....รองปลัดเทศบาล
.....ปลัดเทศบาล

สำเนาฉบับ



ประกาศเทศบาลตำบลโคกภู

เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกภู

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ
ลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกภูนี้ จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐
มาตรา ๗๖ วรรคสาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑.เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการ
ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒.ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และ
เป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลโคกภู เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลัก
คุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและ
ประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจใน
ขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อ
สังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้ง
เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ
ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลโคกภู จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้ “ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของ
เทศบาลตำบลโคกภู

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น

“พนักงาน” หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบลโคกภู

“ลูกจ้าง” หมายถึง ลูกจ้างสังกัดเทศบาลตำบลโคกภู

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลโคกภู

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลโคกภู รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการ (๑)-(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและ คัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการ คณะกรรมการจริยธรรมและอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการได้ตาม ความเหมาะสม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการบังคับประมวลจริยธรรมนี้ใน องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือข้อร้องเรียนว่า มีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือ จรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์การลงโทษ
ผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจ หน้าที่
ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่ง
เอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่ง ผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้กล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ ส่ง
เอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน (๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวล
จริยธรรมนี้ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการ บริหารงานบุคคล
ระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ระดับจังหวัด มิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับ
แต่วันที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของ คณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่อง สำคัญ
หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้
ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการนั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การ
ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการ ทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม
ให้นายกเทศมนตรีให้สำนักปลัดเทศบาลตำบลโคกภู เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ
จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม ร้ายแรง
หรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจงใจหรือความสำคัญและ ระดับตำแหน่ง
ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติและความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณีผลร้าย
อันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบพิจารณา

ข้อ ๒๑ การดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืน ประมวล
จริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็น การฝ่าฝืน
ประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ ส่งลงโทษฝ่าฝืน
ตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม
ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

ข้อ ๓ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกภูทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในระบบคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินั้นเป็นพลเมืองที่ร่วมกันพัฒนา ชุมชนให้

น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกภู ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกภู ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกภู ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกภู ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดการเสื่อม เสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกภู ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ท่วมเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่และที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกภู ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรมรวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกภู ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มี อัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกภู ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาต จากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกภู ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกภู ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหา ประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองและผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับ ของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือ บุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกภู ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นๆด้วยความสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่น มาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักปลัด เทศบาลตำบลโคกภู มีหน้าที่ควบคุมกำกับกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและ ติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรีตำบลโคกภู หรือ กรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรี ตำบลโคกภู หรือคณะกรรมการจริยธรรม มอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่าง ตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกเทศมนตรีตำบลโคกภูหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อ ข้าราชการผู้นั้นตามควรอาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีตำบลโคกภู หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองรองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการ ผู้ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือนตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือ กระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นจากจะได้รับ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้หรือตามที่คณะกรรมการ จริยธรรม หรือปลัดเทศบาลมอบหมาย ทั้งนี้โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระ ของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล

ข้อ ๑๖ ให้นายกเทศมนตรีตำบลโคกภู แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล หรือ รองปลัดเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการซึ่งเป็นข้าราชการในเทศบาลตำบลโคกภู ที่ได้รับเลือกตั้งจาก ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกภู จำนวนสองคน

ข้อ ๒๑ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และ
ข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย
และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม
ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะ ปรากฏ
ข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีอันมิใช่ความผิดทางวินัย หรือ
ความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือดัดเตือน หรือนำไป
ประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ การพิจารณา
ความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษ ตามข้อ ๒๑ แล้วให้
เทศบาลตำบลโคกภู ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรม ของ
เทศบาลตำบลโคกภู ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถ ร้องทุกข์หรือ
อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไข
ประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและผู้ตรวจการแผ่นดิน ทราบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายยุทธพล ยังแสนภู)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกภู

.....เจ้าหน้าที่
.....หัวหน้างาน
.....หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
.....รองปลัดเทศบาล
.....ปลัดเทศบาล

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	แนวทางปฏิบัติ	หมายเหตุ
	๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน ไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ๓.๖ อนุรักษ์ตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น ๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ ๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย ๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป	
๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น ๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย ๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก	

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	แนวทางปฏิบัติ	หมายเหตุ
	๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม ๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ ๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย	
๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย	๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ ๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ ๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ ๕.๔ ในกรณีที่ข้าราชการเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้ข้าราชการมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว ๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ ๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบ และประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ ๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ	

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	แนวทางปฏิบัติ	หมายเหตุ
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ	๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หวั่นเกรง ละเอียด หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย ๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย ๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา ๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด ๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา ๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ ๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวกรวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี ๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ ๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวัง ไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น	

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	แนวทางปฏิบัติ	หมายเหตุ
	๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไข ปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน	
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น ๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าวหรือได้รับการร้องขอ ๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบกฎหมาย ๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ ๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน	
๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุจริตเต็มกำลังความสามารถ ๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด ๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย ๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวล่วงหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ	

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	แนวทางปฏิบัติ	หมายเหตุ
	๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี ๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน ๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ ๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป ๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการกระบวนกร ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชน ๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ ๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้ ๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	แนวทางปฏิบัติ	หมายเหตุ
	๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง	
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร	๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัยหรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว ๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ - รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี ๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชนสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรมรวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน ๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย ๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น	

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	แนวทางปฏิบัติ	หมายเหตุ
	๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกันให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ -เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน - ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล - ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน - ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี ๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน	
๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน	๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม ๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อนตนเองและสังคม - สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม - ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้	

ประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการ	แนวทางปฏิบัติ	หมายเหตุ
	๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม - ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาทะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ - ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง - ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย - ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมาย	

(นายยุทธพล ยังแสนภู)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกภู

.....เจ้าหน้าที
.....หัวหน้างาน
.....หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
.....รองปลัดเทศบาล
.....ปลัดเทศบาล

แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลโคกภู

อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

ประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการ	แนวทางปฏิบัติ	หมายเหตุ
๑. การยึดมั่นในระบอบ ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข	๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกายหรือทางวาจา	
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและ จริยธรรม	๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของข้าราชการอาจขัดประมวลจริยธรรม ข้าราชการต้องหยุดการกระทำดังกล่าว ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้น ต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมโดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้น ต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม	
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ	๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น	

สำเนาฉบับ



ประกาศเทศบาลตำบลโคกภู

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ของเทศบาลตำบลโคกภู

ตามที่เทศบาลตำบลโคกภู อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำอัตรากำลัง การกำหนดโครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๗(๗) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสกลนคร และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลโคกภู

เทศบาลตำบลโคกภู จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายยุทธพล ยังแสนภู)

นายกเทศมนตรีตำบลโคกภู

..... (ทพด.)เจ้าหน้าที่
..... หัวหน้างาน
..... หัวหน้าสำนักปลัดเทศา
..... รองปลัดเทศบาล
..... ปลัดเทศบาล

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ทต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรากำลัง ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ
เทศบาลตำบลโคกภู อ.ภูพาน จ.สกลนคร						
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	-
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	นายวัฒนา รุ่งเรือง
	สำนักปลัดเทศบาล. (๐๑)					
	พนักงานเทศบาล					
๓	หน.สำนักปลัด	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสุขกิตตรา เครือบุตตี
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	น.ส.ธมนวรรณ คักดีดา
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นางอมรา เทพิน
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	สืบเอกสุริยะ ยะสูงเนิน
๗	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	นายจุมพล ทัศคร
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ					
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๑	นางวราภาศ ยาทองไชย
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายสนาม โพธิ์โคตร
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายบนทะวัน หมู่แสนกอ
๑๑	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑	๑	นายปัญญาพล ผาสารคำ
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	น.ส.เสาวลักษณ์ อุดมพงษ์
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	น.ส.ฉัตรสุดา บัวบุตร
๑๔	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	นายธงชัย อะสุชีวะ
๑๕	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	นายประยงค์ หาไชย
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	ว่าง/ยุบ/เลิก
๑๗	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	ว่าง/ยุบ/เลิก
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	ว่าง/ยุบ/เลิก
๑๙	คนสวน	-	-	๑	๑	ว่าง/ยุบ/เลิก
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป					
๒๐	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๐	นายธีระยุทธ ทุมชาติ
๒๑	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๐	นายสังศดา คำศรีพล
๒๒	ยาม	-	-	๑	๐	นายมนัส พงษ์ทอง
๒๓	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	นายดนัย แอนเกตุ
๒๔	ภารโรง	-	-	๑	๐	นายเสงี่ยม เหลาเก็บ

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ทต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรากำลัง ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ
	กองคลัง (๐๔)					
	พนักงานเทศบาล					
๒๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	น.ส.ถาวร ดวงปากดี
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางกิริติ เอ็ดวาร์ดส์
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	ว่างเดิม (เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง)
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๐	น.ส.ณัฐชา เดชธิสา
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	น.ส.สายสุตา คำโคตร
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	นายอภิวัฒน์ บู่ทองมา
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม(ขอใช้ บัญชีกสด.)
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ					
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	น.ส.วรรณิตา เพ็งพา
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	น.ส.เกวลิน จันทระเสนา
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	น.ส.พัชรา วันทอง
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	นางสาวณีย์ ทองอารีกุล
	กองช่าง (๐๕)					
	พนักงานเทศบาล					
๓๖	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นายสนุน ต่วยไชย
๓๗	วิศวกรโยธา	ปก.	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายรัชฎากร ปากดีสี
๓๘	นายช่างโยธา	อส	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายปรัชญา ยังแสนภู
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	๑	๑	นางสาวอโนชา ช่มป่า
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ					
๔๐	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑	๑	น.ส.พรชนก หลินภู
๔๑	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑	๑	นางวโรภรณ์ ก้อนธิงาม
๔๒	ผช.จพง.การประปา	-	-	๑	๑	นายตฤณพงษ์ งามแสง
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	นายอภิวัฒน์ งามสิทธิ์
๔๔	ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	๑	๑	นายประสพโชค โสติดิสวัสดิ์
๔๕	ผช.นายช่างโยธา	-	-	๑	๑	นายอดิสรณ์ กุดวงศ์แก้ว
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	ว่าง/ยุบ/เลิก
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป					
๔๗	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๐	นายสนอง หม่อมพะเนาว์

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ทศ./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรากำลัง ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)					
	พนักงานเทศบาล					
๔๘	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	นายทรงศักดิ์ ศรีมุกดา
๔๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	น.ส.ทิพานันท์ ทิพนตร
๕๐	นักโภชนาการ	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๘-๐๐๑	๑	๑	ว่างเดิม
๕๑	สัตวแพทย์	ชง.	๕๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายบุญเลิศ แสงผา
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	๑	๑	สิบเอกชาญชัย หม่อมพระเนา
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ					
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	น.ส.วราภรณ์ อูปศรี
๕๔	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายสุริยง หาไชย
๕๕	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายคุณณานนท์ คำไชโย
๕๖	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	๑	นายคลีนิก หลักภูแสน
๕๗	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	๑	นายบรรทม เพ็งพา
๕๘	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	๑	นายสุข วงศ์รีดา
๕๙	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	๑	นายหวั่ง ยิ่งแสนภู
๖๐	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑	๑	ว่าง/ยุบ/เลิก
๖๑	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	ว่าง/ยุบ/เลิก
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป					
๖๒	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	นายกัลยา หม่อมพะเนา
๖๓	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๐	นายเพิ่ม เครือบุตรดี
๖๔	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	นายศราวุธ วงศ์สีกกาบ
๖๕	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๐	นายสรลักษณ์ ผลรักษา
๖๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	๑	๑	นายวรเกียรติ แสนณรงค์
	กองวิชาการและแผนงาน(๐๗)					
๖๗	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน(นักบริหารงานวิชาการ)	ต้น	๕๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	จำเริญเดชณรงค์ เกษวิทย์
๖๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน	ชก.	๕๖-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายธนวัฒน์ เครือบุตรดี
๖๙	นิติกร	ปก.	๕๖-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	น.ส.ปิยณัฐรัตน์ วิสมิตนันท์
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ					
๗๐	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑	๑	น.ส.เกษสุตา พรมภาพ
๗๑	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑	๑	นายสุริยา ก้อนกงไกว
๗๒	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	๑	๑	น.ส.สุภารัตน์ สอนสุญ
๗๓	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายสุนทร พลสิทธิ์
๗๔	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายพิเชษฐ์ ใจหมั่น

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ทต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)					
	พนักงานเทศบาล					
๗๕	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	นายศิริ เรืองจรัส
๗๖	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางวิภา แอนเกตุ
๗๗	จพง.ธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	๑	๑	ว่าที่ร.ต.ไชยรัตน์ หัสจันทอง
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ					
๗๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	๑	๑	น.ส.รัชฎา มากศรี
	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๗๙	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๑	๑	๑	นางวรรณุช บุญจันทิก
๘๐	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๒	๑	๑	นางมณีนรัตน์ อุดมมา
๘๑	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๓	๑	๑	นางวารีย์ พฤษชาชาติ
๘๒	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๔	๑	๑	นางรสนัน ไตรพิช
๘๓	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๕	๑	๑	นางอิสริยา อະสุชีวะ
๘๔	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๖	๑	๑	นางบังอร สุวรรณเทน
๘๕	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๗	๑	๑	นางพิทล โกมาร
๘๖	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๘	๑	๑	นางสุพิชชา คำศรีพล
๘๗	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๓๙	๑	๑	นางจินตนา จันทร์มาลา
๘๘	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๔๐	๑	๑	น.ส.หนูพันธ์ ราชแดง
๘๙	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๔๑	๑	๑	น.ส.พัชรินทร์ งามสิทธิ์
๙๐	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๓๔๒	๑	๑	น.ส.หอนหวน สอนสุญ
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ (ศพด.)					
๙๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางเนาวรัตน์ ยั่งยืน
๙๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางยุพิน แพงแสง
๙๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางญาณิศา แสนเมือง
๙๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางกัลยา พราหมทอง
๙๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางณัฐกานต์ แพงคำแดง
๙๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	น.ส.สุตารัตน์ เจริญไชย
๙๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	น.ส.ศศิธร หลินภู
๙๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางไพรินทร์ จันทิ
๙๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางคุณแก้ว หาไชย
๑๐๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางมานิตย์ จรโคกกรวด
๑๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางนิลบล นาดนอม

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ทศ./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)					
	พนักงานเทศบาล					
๑๐๒	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ต้น	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	นางกนกวรรณ สุวดีธิกะ
๑๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางประทุมพร วงศ์ศรีดา
๑๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๓	๑	๑	นางพรพรรณ เรืองจรัส
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ					
๑๐๕	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑	๑	นายธีระพล นามวงศ์เนา
๑๐๖	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	นายธวัชชัย จันทร์เชื้อ
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)					
	พนักงานเทศบาล					
๑๐๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	นางอุไรวรรณ อัยศรีแคน
รวมอัตราทั้งสิ้น				๑๐๗	๙๘	

รับรองความถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(นายวัฒนา รุ่งเรือง)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลโคกภู