



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลโคกสูง
อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๓

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองเทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองเทศบาล) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจิตใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้ห้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไร และตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่า จะหา กำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถทาบทามคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหา กำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว เทศบาลตำบลโคกสูง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโคกสูงตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลโคกสูง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูงสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลโคกสูงเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลด ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูงดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การ พัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูงมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลโคกสูง

๒.๙ การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงานให้ สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒.๑๐ ต้องมีกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลโคกสูงและแผนงบประมาณ การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน

๒.๑๑ การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอ ของหน่วยงาน

๒.๑๒ เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโคกสูง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโคกสูง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลโคกสูง

สำนักงานเทศบาลตำบลโคกสูง ตั้งอยู่เลขที่ ๑๙๙ หมู่ที่ ๑๙ บ้านโคกสูง ตำบลหนองเม็ก จังหวัดอุดรธานี และตั้งอยู่ถนนสาย สกลนคร – อุดรธานี ห่างจากอำเภอหนองหาน ไปทางทิศตะวันออก รวมระยะทางประมาณ ๔ กิโลเมตร

เทศบาลตำบลโคกสูง เป็นเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ปกครองของอำเภอหนองหาน การจัดตั้งเดิม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเม็กมีฐานะเป็นสภาตำบลหนองเม็ก ต่อมาได้รับการจัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเม็ก ชั้น ๕ โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ในลำดับที่ ๒๐๕๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ และได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตามลำดับ ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเม็ก ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะ และการเปลี่ยนแปลงชื่อ เป็นเทศบาลตำบลโคกสูง เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

เนื้อที่ เทศบาลตำบลโคกสูงมีพื้นที่ทั้งหมด ๕๑,๒๒๕ ไร่ หรือ ประมาณ ๘๑.๙๖ ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นที่ทำการเกษตร ๓๙,๓๓๗ ไร่

ภูมิประเทศ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลทุ่งใหญ่	อำเภอทุ่งฝน
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลพังงู	อำเภอหนองหาน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านเชียง	อำเภอหนองหาน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลหนองหาน	อำเภอหนองหาน

จำนวนหมู่บ้าน เทศบาลตำบลโคกสูงมีจำนวนหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบ จำนวน ๑๕ หมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลโคกสูง

หมู่ที่ ๒ บ้านโคกสูง	หมู่ที่ ๕ บ้านด้ายสวรรค์	หมู่ที่ ๑๐ บ้านดงหว้าน
หมู่ที่ ๑๙ บ้านโคกสูง	หมู่ที่ ๓ บ้านเม็กใหญ่	หมู่ที่ ๖ บ้านดงเรือง
หมู่ที่ ๑๑ บ้านคำฝักกูด	หมู่ที่ ๔ บ้านหนองตาไถ่	หมู่ที่ ๘ บ้านหนองนกทา
หมู่ที่ ๑๖ บ้านหนองตาไถ่		

จำนวนหมู่บ้านที่เป็นพื้นที่คาบเกี่ยวกับเขตเทศบาลตำบลหนองเม็ก จำนวน ๕ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๗ บ้านหนองเม็ก (หนองแสนศรี)	หมู่ที่ ๑๔ บ้านหนองแปน
หมู่ที่ ๑๗ บ้านหนองเม็ก	หมู่ที่ ๙ บ้านหนองลาด
หมู่ที่ ๑๕ บ้านหนองเม็ก (หนองแสนสี)	

จำนวนหลังคาเรือน ๑,๗๑๓....ครัวเรือน

เทศบาลตำบลโคกสูง มีประชากรทั้งสิ้น 6,683 คน แยกเป็นชาย 3,348 คน หญิง 3,335 คน

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน/ชุมชน	หมู่ที่	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ชื่อผู้นำ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	รวม				
1	บ้านโคกสูง	2	308	310	618	168	นายทองพูล คุ้มม่วงพันธ์	ผู้ใหญ่บ้าน	
2	บ้านเม็กใหญ่	3	315	292	607	219	นายวันที จันทะโพธิ์	ผู้ใหญ่บ้าน	
3	บ้านหนองตาไถ่	4	312	299	611	156	นายมีชัย พรหมโคตร	ผู้ใหญ่บ้าน	
4	บ้านด้ายสวรรค์	5	335	347	682	163	นายพัฒนา นันทจันทร์	ผู้ใหญ่บ้าน	
5	บ้านดงเรือง	6	395	385	780	179	นางบานเย็น องอาจ	ผู้ใหญ่บ้าน	
6	บ้านหนองนกทา	8	463	466	929	226	นายสุพจน์ เบญจวนิช	ผู้ใหญ่บ้าน	
7	บ้านดงห้วย	10	81	70	151	44	นายโมกข์ สุตไชย	ผู้ใหญ่บ้าน	
8	บ้านคำผักกูด	11	269	256	525	130	นายทวี จันทรปัญญา	ผู้ใหญ่บ้าน	
9	บ้านบ้านหนองตาไถ่	16	301	327	628	159	นายพิทักษ์ จิตรจ้านงค์	ผู้ใหญ่บ้าน	
10	บ้านโคกสูง	19	247	271	518	157	นายसानิตย์ มูลขุนทด	ผู้ใหญ่บ้าน	
11	บ้านหนองเม็ก	7	196	190	386	128	นายสมปอง นันช่วง	ผู้ใหญ่บ้าน	พื้นที่บางส่วนติดกับ ทต.หนองเม็ก
12	บ้านหนองลาด	9	28	13	41	38	นายสมร ศรีสังกา	ผู้ใหญ่บ้าน	พื้นที่บางส่วนติดกับ ทต.หนองเม็ก
13	บ้านหนองแปน	14	7	11	18	10	นายบุญมี ปัดศรี	ผู้ใหญ่บ้าน	พื้นที่บางส่วนติดกับ ทต.หนองเม็ก
14	บ้านหนองเม็ก(หนองแสนศรี)	15	77	83	160	56	นายสถิต สัจจมนิ	ผู้ใหญ่บ้าน	พื้นที่บางส่วนติดกับ ทต.หนองเม็ก
15	บ้านหนองเม็ก	17	14	15	29	10	นางนงเยาว์ เศษเลิศ	ผู้ใหญ่บ้าน	พื้นที่บางส่วนติดกับ ทต.หนองเม็ก
รวม			3,348	3,335	6,683	1,843			

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ การพาณิชย์กรรมและบริการ/สถานบริการน้ำมัน/สถานประกอบการในเขตเทศบาลตำบล

โคกสูง

- ธนาคาร	- แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	- แห่ง
- โรงแรม/รีสอร์ท	๒ แห่ง
- โรงรับซื้อขยะพีซีไร์	- แห่ง
- ปั้มน้ำมันและก๊าซ	๔ แห่ง
- สถานที่จำหน่ายอาหาร	๓ แห่ง
- ปั้มน้ำมันและก๊าซ (ปั้มหลอด)	๓ แห่ง
- สถานบริการอื่น	- แห่ง
- ตลาดสด	- แห่ง
- โรงสีชุมชน	๕ แห่ง
- ร้านค้าชุมชน	๕ แห่ง
- โรงสีในชุมชน	๔ แห่ง
- ร้านค้าในชุมชน	๔๑ แห่ง

๒.๒ สถานที่ท่องเที่ยว ในเขตเทศบาลตำบลโคกสูง/พื้นที่ใกล้เคียง แหล่งมรดกโลกบ้านเชียง

๒.๓ การคมนาคม/การจราจร

<u>ถนน</u>	- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	๔๐ สาย
	- ถนนลาดยาง	๘ สาย
	- ถนนลูกรัง	๓๒ สาย
	- ถนนยกร่องปูนดิน	๗ สาย
<u>สะพาน</u>	- สะพานคอนกรีต	๔ แห่ง
	- สะพานเหล็ก	- แห่ง
	- สะพานไม้	- แห่ง
	- สะพานอื่น ๆ	๒ แห่ง
<u>แหล่งน้ำ</u>	- แม่น้ำที่ไหลผ่าน	๘ แห่ง
	- บ่อบาดาลเอกชน	- แห่ง
	- ห้วย/หนอง/คลอง/บึง/ฝาย	๓๐ แห่ง
	- บ่อน้ำตื้นสาธารณะ	๑๒ แห่ง
	- คลองชลประทาน	- แห่ง

	- บ่อน้ำตื้นเอกชน	๒๘ แห่ง
	- บ่อบาดาลสาธารณะ	๑๐ แห่ง
<u>การขนส่ง</u>	- สถานีรอรถประจำทาง	๑ แห่ง

- ๙ -

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา	- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕ แห่ง
	- โรงเรียนประถมศึกษา	๕ แห่ง (รวมร.ร.ถ่ายโอนในสังกัดเทศบาลตำบลโคกสูง ๑ แห่ง)
	- โรงเรียนมัธยมศึกษา	๒ แห่ง (ร.ร. ขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งรวม ร.ร. ถ่ายโอนในสังกัดเทศบาลตำบลโคกสูง ๑ แห่ง)
	- โรงเรียน/สถาบันชั้นสูง	- แห่ง
๓.๒ สถาบัน และองค์กรทางศาสนา	- วัด/สำนักสงฆ์	๑๕ แห่ง
	- โบสถ์	- แห่ง
	- มัสยิด	- แห่ง
	- ศาลเจ้า	- แห่ง
๓.๓ สาธารณะสุข	- โรงพยาบาลของรัฐขนาดเตียง	- เตียง - แห่ง
	- สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน	๒ แห่ง
	- สถานพยาบาลเอกชน	- แห่ง
	- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	- แห่ง
๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- สถานีตำรวจ (สภ. หนองหาน)	๑ แห่ง
	- สถานีดับเพลิง	- แห่ง
	- ศูนย์ อปพร.	๑ แห่ง
	- ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๑ แห่ง

๔. การบริการพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม (แสดงเส้นทางและสภาพทางคมนาคมทางบก)

๔.๑.๑ ถนนอุดรธานี - สกลนคร ผ่าน หมู่ที่ ๒,๑๙,๓,๑๕ (มีรถประจำทางผ่าน)

๔.๑.๒ ถนนจากสามแยกบ้านโคกสูงไป หมู่ที่ ๓,๔,๕,๖,๑๖ (มีรถสามล้อเครื่อง

บริการ)

๔.๑.๓ ถนนหนองเม็ก - บ้านดุง ผ่าน หมู่ที่ ๙ (มีรถประจำทางผ่าน)

๔.๑.๔ ถนนบ้านหนองลาด ไป หมู่ที่ ๑๑ (มีรถสามล้อเครื่องบริการ)

๔.๑.๕ ถนนบ้านหนองเม็ก ไป หมู่ที่ ๘ (มีรถสามล้อเครื่องบริการ)

๔.๑.๖ ถนนบ้านท้ายสวรรค์ ไป หมู่ที่ ๑๐ ระยะทาง ๑ กม. (ไม่มีรถบริการ)

- ๑๐ -

๔.๒ การโทรคมนาคม

๔.๒.๑ ที่ทำการไปรษณีย์ - แห่ง

๔.๒.๒ สถานีโทรคมนาคมอื่น ๆ ๑ แห่ง

๔.๓ การไฟฟ้า (แสดงการใช้ไฟฟ้า)

๔.๓.๑ การไฟฟ้าเข้าถึงหมู่บ้าน ๑๕ หมู่บ้าน

๔.๓.๒ ประชาชนที่ใช้ไฟฟ้า ๑,๗๐๓ ครัวเรือน

๕. ข้อมูลอื่น ๆ

๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ (แสดงทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในเขต ทต.โคกสูง)

๕.๑.๑ ป่าไม้

๕.๑.๒ ห้วย

๕.๑.๓ คลอง

๕.๑.๔ สระ

๕.๒ มวลชนจัดตั้ง

๕.๒.๑ ลูกเสือชาวบ้าน ๑ รุ่น รวม ๑๗๕ คน

๕.๒.๒ ไทยอาสาป้องกันชาติ - รุ่น รวม - คน

๕.๒.๓ กองทุนเพื่อความมั่นคงของชาติ - รุ่น รวม - คน

๕.๒.๔ อื่น ๆ (ระบุ)

๖. สภาพปัญหาทั่วไปของเทศบาลตำบลโคกสูง

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	

<p>- ประชาชน เยาวชน ซึ่งจบการศึกษาแล้วเกิดการว่างงานไม่มีอาชีพเสริม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลผลิตทางการเกษตร - ภัยธรรมชาติ <p>๒. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การคมนาคมไม่สะดวก - ไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอ - การระบายของน้ำ - อาคาร/สถานที่ 	<p>- ประชาชน หลังเสร็จสิ้นฤดูเกษตรกรรมไม่มีอาชีพเสริมรองรับทำให้แรงงานส่วนใหญ่ต้องไปทำงานในเมืองกรุงหรือต่างจังหวัด และมีบางส่วนที่ไม่ได้ไปต้องว่างงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เยาวชนที่จบการศึกษาด้านสายอาชีพไม่มีงานทำ ขาดการสนับสนุนด้านการพัฒนาฝีมือและการส่งเสริมด้านอาชีพในด้านนั้น ๆ - ราคาผลผลิตตกต่ำ ต้นทุนการเกษตรกลับมีราคาแพง เช่น ปุ๋ยเคมี ยาฆ่าแมลง ทำให้ขาดศักยภาพในการต่อราคาพืชผลทางการเกษตรให้มีราคาที่ดีขึ้น - ฟ้าฝนไม่ตกตามฤดูกาล ทำให้ ลำห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ไม่มีน้ำในการทำการเกษตรรวมทั้งไม่เพียงพอสำหรับให้สัตว์เลี้ยงกิน - ถนนภายในหมู่บ้าน และถนนเชื่อมหมู่บ้าน ขรุขระ ทรุศโทรม ถนนเชื่อมหมู่บ้านมีน้อย - ขาดไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้าน ที่สาธารณะ และไฟฟ้าเพื่อการเกษตร - ฝนตกน้ำท่วมขัง การสัญจรไม่สะดวก - อาคาร/สถานที่ที่ใช้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่บ้านยังขาดความเป็นเอกเทศ ไม่สะดวกต่อการใช้งาน
---	--

- ๑๑ -

๗. สภาพปัญหาทั่วไปของเทศบาลตำบลโคกสูง

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
-----------	-----------

<p>3. <u>ปัญหาด้านสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การขาดสารอาหารในเด็กแรกเกิด - สุขภาพและอนามัยของบุคคล <p>4. <u>ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ - ราคาครุภัณฑ์ <p>5. <u>ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น <p>6. <u>ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ - คุณภาพของดิน - ที่ดินทำกิน/ที่บ้าน <p>7. <u>ปัญหาด้านสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสามัคคี - วัยรุ่น - ผู้สูงอายุ 	<ul style="list-style-type: none"> - เด็กขาดสารอาหาร สุขภาพ ร่างกาย ไม่สมบูรณ์ แข็งแรง - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ราษฎรป่วย เป็นโรคไข้เลือดออก และโรคเอดส์ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ให้สามารถเข้าใจให้มากขึ้น - ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจ และการสนใจมีส่วนร่วมในการศึกษา กฎหมาย ระเบียบ - ราคามาตรฐาน ครุภัณฑ์ไม่สอดคล้องกับราคาท้องตลาด - หน่วยงานตรวจสอบไม่ให้ความสำคัญต่อราคาท้องตลาด - ราษฎรขาดจิตสำนึกการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น - ป่าไม้ ห้วย หนอง คลอง ตื้นเขิน ป่าไม้ขาดการเอาใจใส่ดูแล - ดินปนทรายทำให้ผลผลิตทางการเกษตรลดน้อยลง - ไม่มีที่กรรมสิทธิ์ที่ทำกินต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องออกไปรางวัลที่ดินให้ - ราษฎรขาดความสามัคคี มีการแตกแยกทางความคิด เนื่องจากปัญหาทางการเมืองของประเทศ - เกิดการจับกลุ่ม มั่วสุม ทำในสิ่งที่ไม่ดี เช่น เสพสิ่งเสพติด การดื่มสุรา ทะเลาะวิวาท - ผู้สูงอายุไม่สามารถเข้าถึงบริการ กิจกรรมสำหรับความต้องการของผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านอาชีพ สุขภาพ นันทนาการ เป็นต้น
---	--

ยุทธศาสตร์จังหวัดอุดรธานี

“เมืองน่าอยู่ ศูนย์กลางอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง”

(๑) พันธกิจ :

- (๑) การสร้างความเข้มแข็งของสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยี
- (๒) การพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐานในรูปแบบเกษตรปลอดภัย
- (๓) การพัฒนาระบบคมนาคมและศักยภาพด้านการค้า เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางการพัฒนาของอนุภาคลุ่มน้ำโขง
- (๔) การพัฒนาการท่องเที่ยว การบริการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เพื่อเพิ่มรายได้ของประชาชนในจังหวัด
- (๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
- (๖) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการภาครัฐ

(๒) คำนิยาม UDON TEAM :

U : UNITY	มีเอกภาพ
D : DEVELOPMENT	พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
O : OPENMIND	เปิดใจให้บริการ
N : NETWORK	สานเครือข่ายเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน
T : TRANSPARENTCY	มีความโปร่งใส
E : EXCELLENCE	เน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน
A : ACCOUNTABILITY	มีความรับผิดชอบ
M : MORALITY	มีศีลธรรม

(๓) เป้าประสงค์ :

- (๑) คนมีความเข้มแข็ง มีความรู้ มีการศึกษา มีสุขภาพที่ดี ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
- (๒) ผลผลิตทางการเกษตรได้มาตรฐานและปลอดภัยตามเกณฑ์มาตรฐานที่ดี (GAP)
- (๓) การคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวกทั้งทางบกและทางอากาศทำให้มูลค่าการค้า การลงทุนเพิ่มขึ้น
- (๔) การท่องเที่ยวสร้างรายได้มวลรวมให้จังหวัดเพิ่มมากขึ้น
- (๕) มลพิษที่สำคัญๆ ได้แก่ ขยะ น้ำเสีย ได้รับการบำบัดแก้ไข และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู
- (๖) การบริหารจัดการภาครัฐแบบมีส่วนร่วม สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจในการให้บริการ และเกิดประโยชน์แก่ประชาชน

(๔) การจัดลำดับความสำคัญประเด็นยุทธศาสตร์ :

- (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความเข้มแข็งในสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยี
- (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐานในรูปแบบเกษตรปลอดภัย
- (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพการด้านการลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- (๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการท่องเที่ยว การบริการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- (๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
- (๖) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการภาครัฐ

คำขวัญอำเภอหนองหาน

“ อารยธรรมห้าพันปี ธานีคนโบราณ ชำนาญปั้นหม้อ บ่อเสวยสวนสวรรค์
พิพิธภัณฑ์บ้านเชียง ชื่อเสียงมรดกโลก ”

วิสัยทัศน์อำเภอหนองหาน

“ เมืองน่าอยู่ สู่เกษตรพอเพียง การท่องเที่ยวมรดกโลก ”

พันธกิจ :

๑. สร้างหมู่บ้านชุมชนเข้มแข็ง โดยขับเคลื่อนกลไกของ “ บวร ” บ้าน วัด ราชการ
๒. การดำเนินการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การพัฒนาการท่องเที่ยวแหล่งมรดกโลกบ้านเชียง
๔. การพัฒนาองค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย :

รวมกันเป็นหนึ่ง เป็นที่พึ่งของคนหนองหาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. การเสริมสร้างสังคมอยู่ดีมีสุข

- กลยุทธ์** ๑. เสริมสร้างหมู่บ้านชุมชนเข้มแข็ง
๒. ส่งเสริมการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน
 ๓. ส่งเสริมการลดอบายมุขและจัดระเบียบสังคม
 ๔. เสริมสร้างการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุข
 ๕. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
 ๖. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
 ๗. การอำนวยความสะดวกและเป็นธรรมและแก้ไขปัญหาข้อพิพาท

- ๑๔ -

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาบริหารจัดการด้านการเกษตร

- กลยุทธ์** ๑. เสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ
๒. ส่งเสริมการทำเกษตร ๑ ไร่ ๑ แสนบาท/ปี
 ๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มและองค์กรทางการเกษตร ให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้สู่ชุมชนเข้มแข็ง
 ๔. ส่งเสริม พัฒนา คุณภาพพันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์
 ๕. ส่งเสริมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงและโครงการตามแนวทางพระราชดำริ
 ๖. เสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาทักษะความรู้ของเกษตรกร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวมรดกโลกบ้านเชียง

- กลยุทธ์** ๑. ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวมรดกโลกบ้านเชียง
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเครือข่ายในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวบ้านเชียง
 ๓. เสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนของอำเภอ
 ๔. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์
 ๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม
 ๖. เสริมสร้างภาพลักษณ์ในการจัดงานมรดกโลกบ้านเชียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

- กลยุทธ์** ๑. ส่งเสริมการบริหารอำเภอแบบบูรณาการ
๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 ๓. เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในทุกกระดับ
 ๔. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างการทำงานแบบบูรณาการของบุคลากร

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลโคกสูง

**“ การศึกษานำ เกษตรกรรมแหล่งทำกิน กฐินสามัคคีรวมใจ
ทฤษฎีแนวทางใหม่เศรษฐกิจพอเพียง ”**

พันธกิจ :

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมและแหล่งพื้นที่ทำกิน
๓. ส่งเสริมและอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี ของท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมและพัฒนาการน้อมนำเอาแนวทางทฤษฎีใหม่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย : ส่งเสริม พัฒนา สามัคคี เพื่อคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

นายกเทศมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อ สภาเทศบาลตำบลโคกสูง เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน
๒๕๕๖ ไว้ดังนี้

- ๑๕ -

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลโคกสูง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน และการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษาและกีฬา และการส่งเสริมฟื้นฟู
ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบสังคม การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สินของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและท่องเที่ยว
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาแหล่งน้ำทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ ๑.๑ จัดสรรงบประมาณด้านสาธารณูปการ ได้แก่ จัดสรรงบประมาณการก่อสร้างถนน ซ่อมแซม
ถนนภายในเขตเทศบาล ในหมู่บ้านและถนนที่ใช้ในการเกษตร

๑.๒ จัดสรรงบประมาณด้านสาธารณูปโภคให้สมบูรณ์ ได้แก่ การติดตั้ง การขยายเขตไฟฟ้า สาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร รวมทั้งติดตั้งขยายเขตประปา และการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้เป็นระบบได้มาตรฐาน

๑.๓ ประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด เพื่อจัดสรรงบประมาณพัฒนาชุมชน และถนนเชื่อมระหว่างชุมชน/หมู่บ้าน

๑.๔ จัดสรรงบประมาณก่อสร้างร่อง/ราง บล็อกคอนกรีต หรือคลองระบายน้ำภายในเขตเทศบาลให้เป็นระบบ การระบายน้ำให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒. ด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน และการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ ๒.๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น ได้แก่ จัดสรรงบประมาณสำหรับ สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอชไอวี และดำเนินโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในเขตเทศบาลตำบลโคกสูงโดยทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยไม่เป็นภาระแก่สังคม

๒.๑ ดำเนินงานโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม)อย่างมีคุณภาพให้นักเรียนทุกระดับชั้นทุกคนได้อุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ

๒.๒ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ชุมชนในเขตรับผิดชอบ โดยการเล่นกีฬา ออกกำลังกาย และควบคุมป้องกันโรคติดต่อ

๒.๓ ปรับปรุงและจัดให้มีสวนสาธารณะตามความจำเป็นของสภาพพื้นที่ สนามเด็กเล่น สวนหย่อม ให้สวยงาม เพื่อเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจของชาวเทศบาลตำบลโคกสูง

๒.๔ พัฒนาสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย เก็บขยะมูลฝอยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความปลอดภัยจากมลภาวะ/มลพิษ หรือดำเนินการด้วยวิธีอื่น ๆ

๒.๕ อบรมพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

๒.๖ จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ ทางกายภาพเพื่อตรวจสุขภาพ ลดความเสี่ยงให้กับสถาบันครอบครัว

- ๑๖ -

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษาและกีฬา และการส่งเสริมฟื้นฟูชนบทตามนโยบายของท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๓.๑ ส่งเสริมด้านการศึกษา พัฒนาระบบการศึกษาการเรียนการสอน ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกระทรวงศึกษาธิการกำหนด และเน้นหลักสูตรในระบบหลักสูตรของท้องถิ่น ในโรงเรียน การสอนภาษาอังกฤษตั้งแต่ชั้นเด็กเล็กและระบบการศึกษาตามอัธยาศัย

๓.๑ ส่งเสริมด้านการศึกษาทุกระดับและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศ เพื่อการศึกษาที่ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนทั้งการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และอื่น ๆ

๓.๒ จัดหายานพาหนะ รับ-ส่ง นักเรียน นักศึกษา ที่ด้อยโอกาสขาดแคลนงบประมาณในการมาโรงเรียน

๓.๔ จัดหาวัสดุเครื่องนุ่งห่มและอื่น ๆ เช่น ชุดนักเรียน ชุดลูกเสือ เนตรนารี ชุดกีฬา รองเท้า กระเป๋า และ อื่น ๆ ตามความจำเป็น

๓.๕ จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างสถานศึกษาอาคารเรียน และอื่นๆ ให้น่าอยู่ น่าเรียน ให้มีครูสอนเพียงพอ จัดให้มีอาหารกลางวันจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดสำหรับนักเรียนทุกคน

๓.๖ ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการแข่งขันกีฬาทุกประเภท พัฒนากีฬาพื้นบ้าน กีฬาสากล ทุกระดับ เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และ ประชาชนในเขตเทศบาลฯ ได้มีการรวมกลุ่ม มีความสามัคคี ส่งเสริม การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ โดยนำไปสู่ระดับอาชีพและทางไกลยาเสพติดอีกทางหนึ่ง

๓.๗ ส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ท้องถิ่นอันดีงาม ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น เน้นการสนับสนุน และการเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ร่วมสืบสานประเพณี ท้องถิ่นให้ดำรงอยู่สืบไป

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. ด้านการจัดระเบียบสังคม การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

กลยุทธ์ ๔.๑ ดำเนินงานกิจกรรมโครงการอบรมพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย การจราจร เพื่อลดปัญหา อุบัติเหตุบนท้องถนน และจัดตั้งกลุ่มสนับสนุนคณะกรรมการหมู่บ้าน เฝ้าระวังเพื่อลดความเสี่ยงต่อปัญหา อาชญากรรม

๔.๒ สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อสังคม หรือกลุ่มบุคคลที่เสียสละต่อ ชุมชนให้มีกำลังใจทำงานเพื่อสังคม เช่น อปพร. ครู อสม. และ ตชด. โดยดำเนินงานกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานนั้น ๆ

๔.๓ ป้องกันและปราบปรามผู้ก่อความวุ่นวาย ทะเลาะวิวาท ให้ลดน้อยลงและหมดสิ้นไป และ การลดอุบัติเหตุบนท้องถนน โดยการจัดตั้งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย อปพร. ตั้งจุดตรวจจุดบริการ และอื่น ๆ

๔.๔ สนับสนุนและดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในการปราบปรามผู้ค้ายาเสพติด และฟื้นฟู บำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด อย่างจริงจัง และการแก้ไขปัญหาความยากจน ตามโครงการ งานกิจกรรม ต่าง ๆ

๔.๕ จัดให้มีเครื่องมือป้องกันสาธารณภัยและอุปกรณ์ในการดับเพลิง เมื่อเกิดอัคคีภัยเมื่อเกิด อัคคีภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕. ด้านเศรษฐกิจและท่องเที่ยว

กลยุทธ์ ๕.๑ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ การพัฒนารายได้ของประชาชน โดยจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการลงทุนในการประกอบการขนาดย่อมขึ้น ภายในเขตเทศบาลตำบลโคกสูง

๕.๒ ส่งเสริมพัฒนาสินค้า OTOP สู่อุตสาหกรรม โดยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสินค้า พัฒนาการประกอบอาชีพในด้านต่างๆ ให้เป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั่วไป ตลอดทั้งการศึกษาดูงาน

๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโคกสูง อนุรักษ์อาชีพ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการประกอบอาชีพหลักให้กับครอบครัว และสร้างรายได้ให้กับชุมชนในเขตเทศบาลตำบลโคกสูงต่อไป

๕.๔ ส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาลที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ๖.๑ พัฒนาแหล่งน้ำภายในเทศบาลตำบลโคกสูง โดยจัดสรรงบประมาณในการขุดลอกคลองหนอง บึง ลำห้วยต่าง ๆ เพื่อให้มีน้ำใช้เพียงพอต่อการเกษตร

๖.๒ จัดสรรงบประมาณการพัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคโดยการพัฒนา น้ำประปาในเขตเทศบาลให้สะอาดและสามารถดื่มได้

๖.๓ พัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมที่มีให้คงอยู่

๖.๔ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น สวยงาม น่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ

๖.๕ อนุรักษ์ป่าไม้ ส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี ปราศจากมลพิษ และลดภาวะโลกร้อนตามนโยบายรัฐบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์ ๗.๑ จะบริหารราชการให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชน ปรอบปรามอบายมุข การเอาชนะยาเสพติด การพิชิตความยากจน และนโยบายอื่น ๆ

๗.๒ จะสร้างสัมพันธภาพอันดีกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นๆ สถาบันศาสนา องค์กรของรัฐ และเอกชน และกำนันผู้ใหญ่

๗.๓ การบริหารงาน โดยยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลาง คือ ประชาชนได้มีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในรูปแบบเวทีประชาคมและรูปแบบอื่นๆ และร่วมตรวจสอบในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม บริหารราชการด้วยความโปร่งใสและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของเทศบาลฯ ให้ประชาชนได้รับรู้ในเรื่องต่าง ๆ ตามหลักธรรมาภิบาล เช่น

- แผนการดำเนินงานประจำปี
- แผนการใช้จ่ายงบประมาณ
- รายงานผลการประชุมสภาเทศบาล
- รายงานการประชุมคณะผู้บริหาร
- รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี
- รายงานการพัสดุ

๗.๔ พัฒนาการให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการให้รวดเร็ว ท้วถึงและเป็นธรรม

๗.๕ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการชุมชน กลุ่มพลังมวลชน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ กลุ่มสตรีแม่บ้าน และกลุ่มเยาวชน ให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทแต่ละหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลโคกสูง

๗.๖ ปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย ข้อมูลข่าวสารให้ทันเหตุการณ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของเทศบาล การให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลโคกสูง แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ และชายแดนไทย -

กัมพูชา

๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับวิชาชีพตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล

๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

- ๒๐ -

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลโคกสูง เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบาย การพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลโคกสูง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและ คุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทศบาลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. เทศบาลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและ ตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. เทศบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชน ให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ ความช่วยเหลือ

- ๒๑ -

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัด และจากเทศบาลตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat =T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของ ท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๔. เทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบล ได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๕. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลอำเภอหนองหาน

๖. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เทศบาลตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. เทศบาลตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

- ๒๒ -

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตาม ประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของ ครอบครัว

๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาด ความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

- ๒๓ -

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการ พัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลโคกสูง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดอุดรธานีให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลตำบลโคกสูงมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. เทศบาลตำบลโคกสูงพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. เทศบาลตำบลโคกสูงส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลโคกสูงในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโคกสูงกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโคกสูง

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของเทศบาลตำบลโคกสูง

๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสม สอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรค

เอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์
๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดการรายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เทศบาลตำบลโคกสูงภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๖ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบจ., พ.ร.บ. เทศบาล พ.ร.บ. อบต. และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

- ๒๖ -

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อบท.
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
 - (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- ๒๗ -

- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
 - (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโคกสูง พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- ๑. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
- ๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๓. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- ๔. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๖. ให้มีเครื่องใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๘. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์และผู้พิการ
๙. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๑๐. หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๒. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๕. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๖. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๗. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือหรือท่าข้าม
๘. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๙. เทศพาณิชย์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโคกสูงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังเดิมมีปัญหาโดยสรุป คือ

(๑) โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขาดความยืดหยุ่น ไม่สามารถปรับให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล ซึ่งแต่ละแห่งมีปัญหาและความต้องการไม่เหมือนกัน เพราะต้องกำหนดเหมือนกันทั่วประเทศตามกรอบโครงสร้างที่ ก.ท. เดิมกำหนด

(๒) กรอบอัตรากำลังเดิม ทั้งในส่วนของจำนวนตำแหน่งและระดับของตำแหน่งกำหนดโดยอิงมาตรฐานจากส่วนกลาง ที่ขาดการวิเคราะห์ภารกิจที่แตกต่างกันของแต่ละเทศบาล การขอเปลี่ยนแปลงเป็นไปได้ยาก ระดับของตำแหน่งพนักงานเทศบาลไม่สามารถรองรับการเติบโตของผู้ครองตำแหน่งได้ทำให้เกิดการโอนย้ายเพื่อไปเอาตำแหน่งที่สูงขึ้นในเทศบาลที่ใหญ่กว่า ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งจะขึ้นอยู่กับกรอบอัตรากำลังเป็นหลักไม่ได้ขึ้นกับความจำเป็นและความต้องการของเทศบาลตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ

เนื่องจากเทศบาลตำบลโคกสูง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลโคกสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
การเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นข้างเคียง

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณปี ๒๕๕๗	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานครูเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	เทศบาลตำบลโคกสูง	๓	๒๙,๑๔๘,๗๕๒	๒๑	๑๘	๑	๒๕	
๒.	เทศบาลตำบลหนองเม็ก	๕	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๑๔	๔	๖	๓๕	
๓.	เทศบาลตำบลผักตบ	๓	๓๐,๘๘๓,๗๓๕	๑๖	๔	-	๒๘	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโคกสูง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายธุรการ - งานธุรการ - งานบริหารทั่วไป - งานทะเบียนราษฎรและบัตร - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิชาการและแผนงาน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานจัดทำงบประมาณ - งานสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายธุรการ - งานธุรการ - งานบริหารทั่วไป - งานทะเบียนราษฎรและบัตร - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิชาการและแผนงาน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานจัดทำงบประมาณ - งานสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๑. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานผลประโยชน์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานผลประโยชน์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	

<p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานแบบแผนและก่อสร้าง- งานวิศวกรรม- งานการโยธา	<p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานแบบแผนและก่อสร้าง- งานวิศวกรรม- งานการโยธา	
--	--	--

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none">- งานผังเมือง- งานสาธารณูปโภค งานไฟฟ้าและสาธารณะ- งานธุรการ	<ul style="list-style-type: none">- งานผังเมือง- งานสาธารณูปโภค งานไฟฟ้าและสาธารณะ- งานธุรการ	
<p>๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบด้านงบประมาณ- งานตรวจสอบด้านบัญชีและพัสดุ	<p>๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบด้านงบประมาณ- งานตรวจสอบด้านบัญชีและพัสดุ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลโคกสูงวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

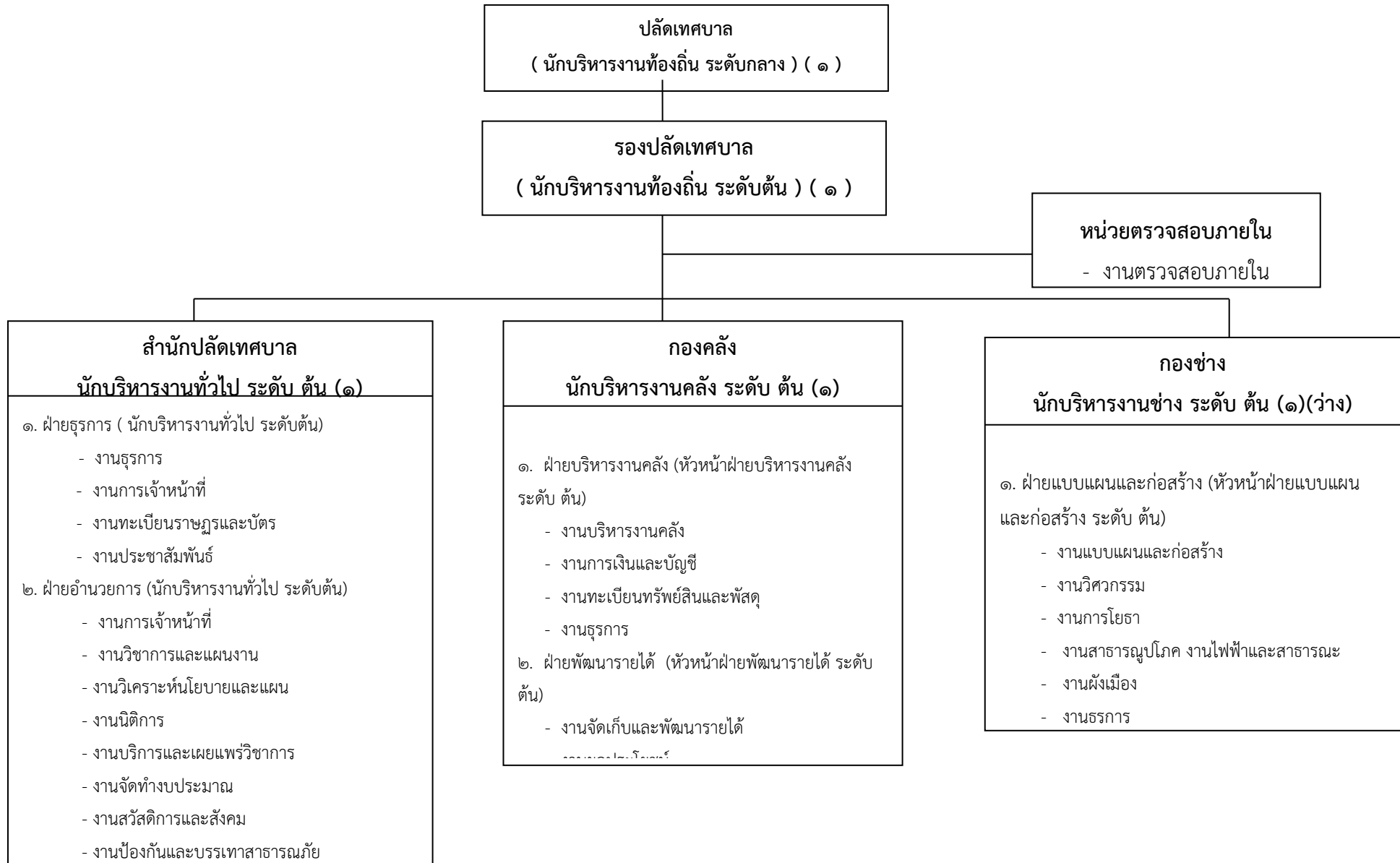
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (อ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อ)	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	ว่าง ๑ตน.
ครูผู้ช่วย (อ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก (อ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ลูกจ้างประจำ									
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้าง									
ผช.นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ถ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ถ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ถ) (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง
นักการภารโรง (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ภารโรง (ถ) (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

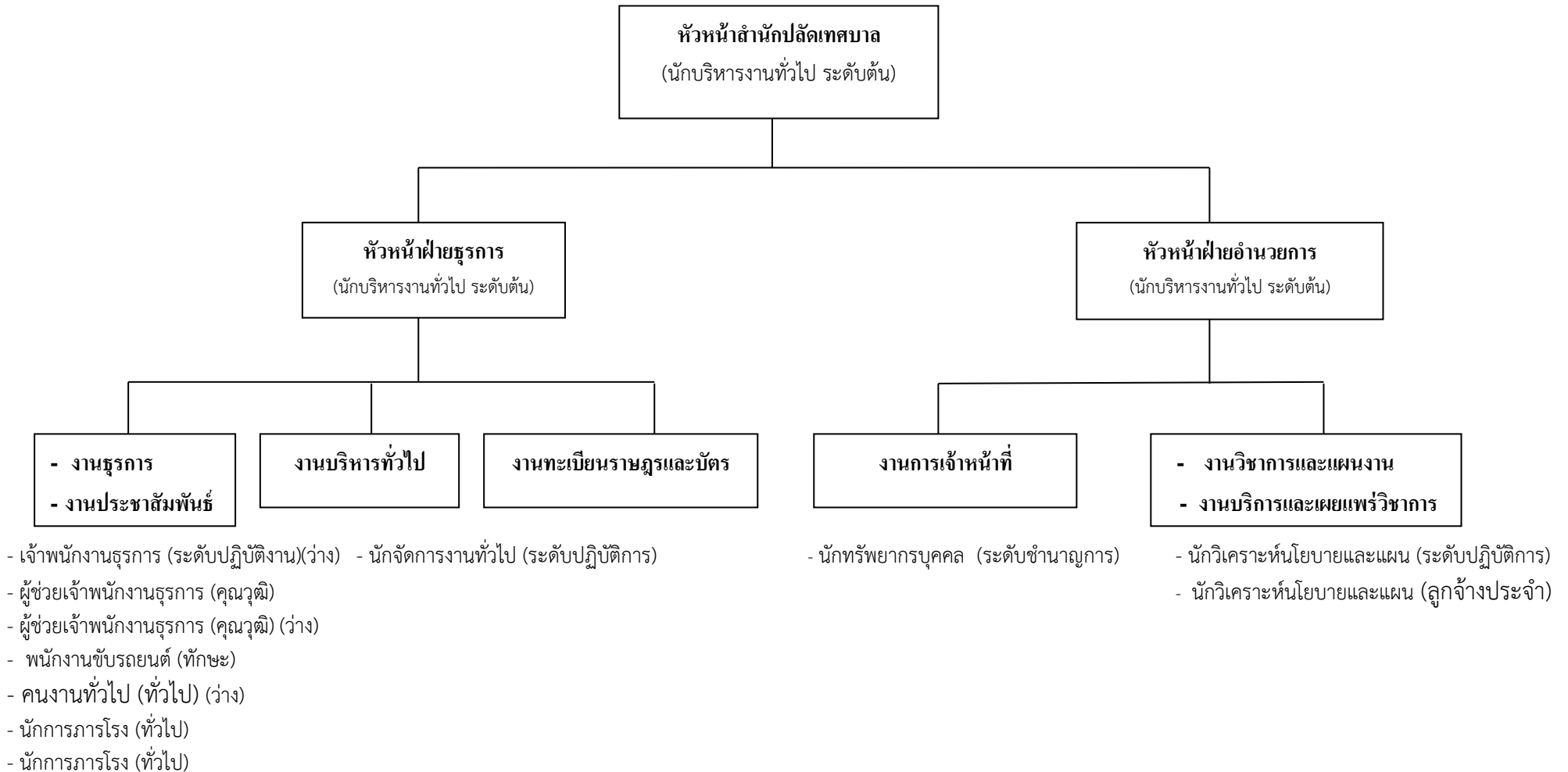
- ๓๔ -

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง ดั้งเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

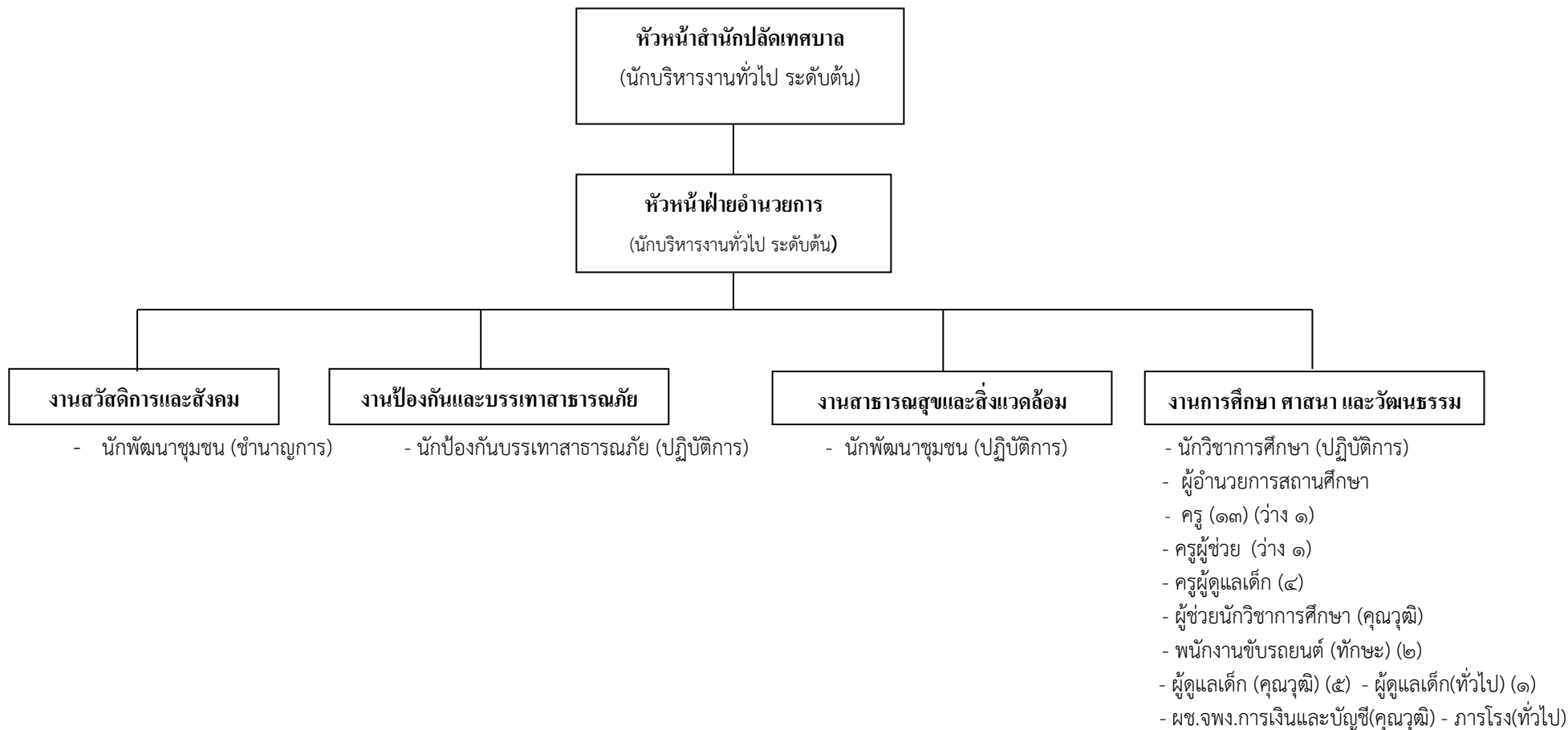
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

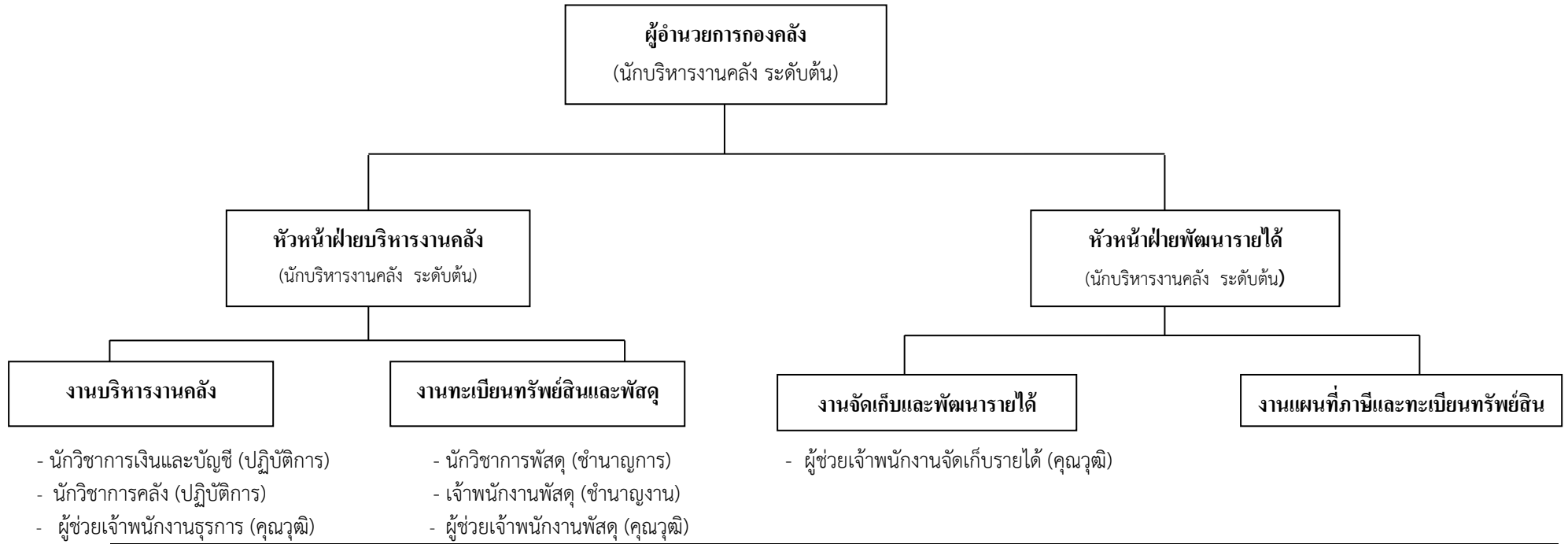


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



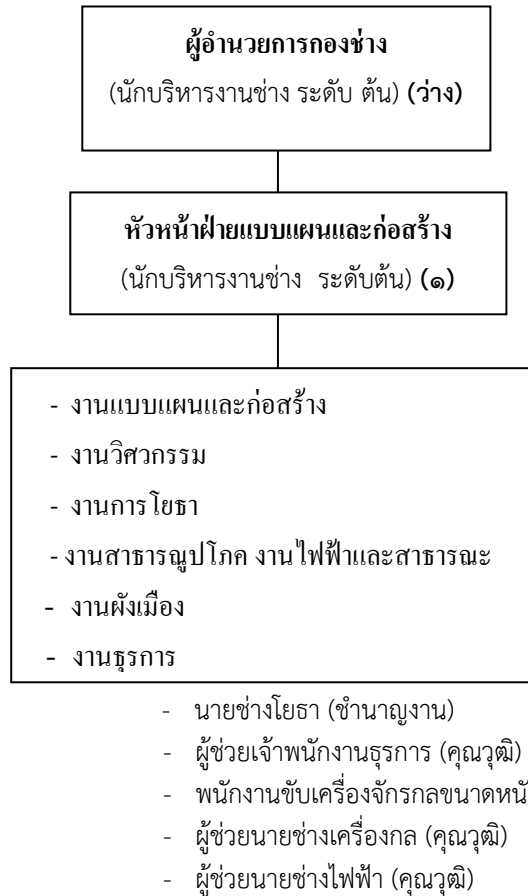
อำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น)	วิชาการ (ระดับปฏิบัติการ)	วิชาการ (ระดับชำนาญการ)	ทั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน)	ทั่วไป (ระดับชำนาญงาน)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
๓	๖	๑	-	-	๑	๑๔	๔

โครงสร้างของกองคลัง



ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น)	วิชาการ (ระดับปฏิบัติการ)	วิชาการ (ระดับชำนาญการ)	ทั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน)	ทั่วไป (ระดับชำนาญงาน)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
๓	๒	๑		๑	-	๓	-

โครงสร้างของกองช่าง



ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ระดับ ต้น)	วิชาการ (ระดับปฏิบัติการ)	วิชาการ (ระดับชำนาญการ)	ทั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน)	ทั่วไป (ระดับชำนาญงาน)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑	-	-	-	๑	-	๔	-

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชำนาญการ)

อำนาจการท้องถิ่น (ระดับ ต้น)	วิชาการ (ระดับปฏิบัติการ)	วิชาการ (ระดับชำนาญการ)	ทั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน)	ทั่วไป (ระดับชำนาญงาน)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
-	-	๑	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายวรเดช นาคบัว	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๐๕,๒๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๗๓,๒๔๐
๒.	นายเอกชัย ทิมนินกุล	ป.โท	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๓.	นายวัชรินทร์ ศรีอัครวิน	ป.โท	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๔.	นายถวิล รัตแสนศรี	ป.โท	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๗,๓๒๐
๕.	น.ส.บุญญาพร เขยชม	ป.โท	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๒๓,๖๔๐
๖.	สิบลีพรศักดิ์ ห่วงแก้ว	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๒๐๓,๒๘๐	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๗.	นางสาววิตรี แสนสายเนตร	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๘.	นายบุญชาติ ลาลด	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	วิชาการ	ปก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐

๙. ที่	นายสมบัติ พัชรสิทธิ์ ชื่อ-สกุล	ป.โท คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม นักพัฒนาชุมชน				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ นักพัฒนาชุมชน				๓๑๑,๖๔๐		เงินเดือน		-	๓๑๑,๖๔๐
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินพดด้วง ๑ /	หมายเหตุ		
													ประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน		
๑๐.	นางดวงเนตร สุทธิวรรณ	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก..	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก..	๒๗๕,๗๖๐	-	-	-	๒๗๕,๗๖๐	
๑๑.	นางสาวปยุตญา นามเกียรติ	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๒๙,๙๒๐	-	-	-	๒๒๙,๙๒๐	
๑๒.	จำสืบเอกทศพล ทิพโกมล	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๐๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	๗๓-๒-๐๑-๐๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	๒๔๕,๒๘๐	-	-	-	๒๔๕,๒๘๐	
๑๓.	-	-	๗๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ ชง.	๗๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่าง	
๑๔.	นางสุภาพร คุณ	ป.โท	๒๑๐๕๗-๑(ถ)	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	บริหาร สถานศึกษา	คศ.๓	๒๑๐๕๗-๑(ถ)	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	บริหาร สถานศึกษา	คศ.๓	-	-	-	-	งบอุดหนุน	
๑๕.	-	-	๒๑๐๕๘-๒(ถ)	ครูผู้ช่วย	การสอน	คผ.ช.	๒๑๐๕๘-๒(ถ)	ครูผู้ช่วย	การสอน	คผ.ช.	-	-	-	-	งบอุดหนุน	
๑๖.	นางเลิศ ผการัตน์	ป.ตรี	๒๑๐๕๙-๒(ถ)	ครู	การสอน	คศ.๓	๒๑๐๕๙-๒(ถ)	ครู	การสอน	คศ.๓	-	-	-	-	งบอุดหนุน	
๑๗.	-	-	๒๑๒๘๕-๒	ครู	การสอน	คศ.๒	๒๑๒๘๕-๒	ครู	การสอน	คศ.๒	-	-	-	-	งบอุดหนุน	
๑๘.	นางกมลทิพย์ พันธ์แดง	ป.โท	๒๑๒๘๖-๒	ครู	การสอน	คศ.๑	๒๑๒๘๖-๒	ครู	การสอน	คศ.๑	-	-	-	-	งบอุดหนุน	
๑๙.	นางสาวสุกัญญา แสนไชย	ป.ตรี	๒๑๒๘๘-๒	ครู	การสอน	คศ.๒	๒๑๒๘๘-๒	ครู	การสอน	คศ.๒	-	-	-	-	งบอุดหนุน	
๒๐.	นายบุญเสริม พิมพ์	ป.ตรี	๒๑๒๘๙-๒	ครู	การสอน	คศ.๒	๒๑๒๘๙-๒	ครู	การสอน	คศ.๒	-	-	-	-	งบอุดหนุน	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๑.	นายสมยศ นามคาน	ป.โท	๒๑๒๙๐-๒	ครู	คศ. ๒	๒๑๒๙๐-๒	ครู	คศ. ๒	-	-	-	งบอุดหนุน
๒๒.	นางสุดา ลาพาศ	ป.ตรี	๒๑๒๙๑-๒	ครู	คศ. ๒	๒๑๒๙๑-๒	ครู	คศ. ๒	-	-	-	งบอุดหนุน
๒๓.	นางสาวประจักษ์ ชันดี	ป.ตรี	๒๑๒๙๓-๒	ครู	คศ. ๒	๒๑๒๙๓-๒	ครู	คศ. ๒	-	-	-	งบอุดหนุน
๒๔.	นางสาวธนัชพร จันทร์อัมพร	ป.ตรี	๒๑๒๙๔-๒	ครู	คศ. ๒	๒๑๒๙๔-๒	ครู	คศ. ๒	-	-	-	งบอุดหนุน
๒๕.	นางสาวกิ่งแก้ว ผกานนท์	ป.โท	๒๑๒๙๕-๒	ครู	คศ. ๒	๒๑๒๙๕-๒	ครู	คศ. ๒	-	-	-	งบอุดหนุน
๒๖.	นางสาวปริศนา รักษาเมือง	ป.ตรี	๒๑๐๖๐-๒(ถ)	ครู	คศ. ๑	๒๑๐๖๐-๒(ถ)	ครู	คศ. ๑	-	-	-	งบอุดหนุน
๒๗.	นางสุภาพร จันทร์ใบ	ป.ตรี	๒๑๐๖๐-๒(ถ)	ครู	คศ. ๑	๒๑๐๖๐-๒(ถ)	ครู	คศ. ๑	-	-	-	งบอุดหนุน
๒๘.	นางอรุณีย์ ทิมินกุล	ป.โท	๒๑๒๙๖-๒	ครู	คศ. ๑	๒๑๒๙๖-๒	ครู	คศ. ๑	-	-	-	งบอุดหนุน
๒๙.	นางสุทธิดา จันทร์อัมพร	ป.ตรี	๒๑๒๘๗-๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๒๑๒๘๗-๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๐.	นางประไพพร ภูดวงดาษ	ป.โท	๔๑-๒-๐๓๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๑-๒-๐๓๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	งบอุดหนุน

๓๑.	นางสุภาพ รัตแสนศรี	ป.โท	๔๑-๒-๐๖๔๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๑-๒-๐๖๔๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๓๒.	นางพิสมัย จันทโพธิ์	ป.โท	๔๑-๒-๐๙๙๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๑-๒-๐๙๙๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๓๓.	นางสาววนิดา วงชุมเงิน	ป.โท	๔๑-๒-๐๙๙๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๑-๒-๐๙๙๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๓๔.	นายปรีชา สุทธิวรรณ	ป.ตรี	ลจ.ประจำ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	ลจ.ประจำ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐
๓๕.	นายณัฐพงษ์ ไตรยสุทธิ	ป.ตรี	-	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๒๙,๖๐๐	-	-	๑๒๙,๖๐๐
๓๖.	นางสาวพรนภา จันทโพธิ์	ปวส.	-	ผช.จนท. ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๙,๔๔๐	-	-	๑๓๙,๔๔๐
๓๗.	นางสาวกัญญา ไชยสันต์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๒๑๖,๗๒๐	-	-	๒๑๖,๗๒๐
๓๘.	นางสาวมิ่งพรรณ ศรียอด	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๒๐๒,๕๖๐	-	-	๒๐๒,๕๖๐
๓๙.	นางอุมาพร จรัสจินดาเนตร	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๑๙๖,๕๖๐	-	-	๑๙๖,๕๖๐
๔๐.	นางสาวสุภาวดี ถินแก้ว	ปวส.	-	ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี (ถ)	-	-	-	-	งบบุคลากร

				(ถ)								
๔๑.	นางจินตนา ขาเมืองศรี	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ถ)	-				-	-	-	งบอุดหนุน
๔๒.	นางไทยรัฐ โสนางาม	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ถ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ถ)	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๔๓.	นางอรดี ทวีทรัพย์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ถ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ถ)	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๔๔.	นางสาวจันทร์เพ็ญ ทองแสน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ถ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ถ)	-	-	-	-	งบอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๔๕.	นางยุวลักษณ์ เบญจวนิช	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ถ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ถ)	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๔๖.	นางสาวลัดดาวรรณ มั่นทะ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ถ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ถ)	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๔๗.	นายจรัส ขาวหมอ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๐,๖๔๐	-	-	๑๔๐,๖๔๐
๔๘.	นายไสว จันทะโพธิ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๒,๙๒๐	-	-	๑๔๒,๙๒๐
๔๙.	นายบุญหนัก เกตุบุตร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐

๕๐.	นายสมศักดิ์ ทองมา	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑.	นายถนอม ไชยหาญ	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒.	นายอดุลเดช แสงศิลา	ม.๓		ภารโรง	-		ภารโรง	-	-	-	-	งบบุตหนุน
๕๓.	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่าง

-๔๙-

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางสุมาลี วิชาเงิน	ป.โท	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
๒.	น.ส.เบญจวรรณ ศรีภิรมย์	ป.โท	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๒๗๐,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๘๘,๑๒๐

๓.	นางขวัญฤทัย บัวฤทธิ์	ป.โท	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๒๘๗,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๐๕,๖๔๐
๔.	นายกิตติศักดิ์ เหนือจำทิศ	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	วิชาการ	ปก.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	วิชาการ	ปก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๕.	นางศรพร มณีโชติ	ป.โท	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก.	๒๘๔,๕๒๐			๒๘๔,๕๒๐
๖.	นางวนิดา คำไสย	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๒๗๕,๗๖๐	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๗.	นางสาวเกศินี อุทัยพร	ปวช.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๓/๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๓/๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๕๕,๖๔๐	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๘.	นางอนงค์ แสนสายเนตร	ปวส.	-	ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บ รายได้	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	๑๓๙,๔๔๐	-	-	๑๓๙,๔๔๐
๙.	นางจิราภรณ์ โยระบัน	ปวส.	-	ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๐.	นายโยธิน ไชยสันต์	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐			๑๓๘,๐๐๐

- ๕๐ -

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงิน ค่าตอบแทน	

๑.	-	-	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒.	นายปัญญา พลมีเดช	ป.โท	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๔๒,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๖๐,๕๒๐
๓.	นายพงษ์เทพ จันทร์ใบ	ปวส.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๔.	นายอนุวัฒน์ ภูมิประสาท	ม.๖	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	๒๒๘,๑๒๐	-	-	๒๒๘,๑๒๐
๕.	นายจิตรกร อ่อนละมุล	ปวส.	-	ผช.นายช่างเครื่องยนต์	-	-	-	ผช.นายช่างเครื่องกล	-	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๖.	นายนนท์นันท์ อุ้นอก	ปวช.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๑๖,๔๐๐	-	-	๑๑๖,๔๐๐
๗.	น.ส.จารุวรรณ ศรฤทธิ	ปวช.	-	ผช.จหนท.ธุรการ	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑๓๙,๔๐๐	-	-	๑๓๙,๔๐๐

ชื่อ-สกุล	คุณ วุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เงินเดือน	หมายเหตุ
-----------	-------------	--------------------	--------------------	-----------	----------

			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางวราพร ทัทธานี	ป.โท	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

๑๒.๑ ปัญหาความต้องการในการพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง

จากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need) โดยใช้วิธีการสอบถาม ประกอบกับการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน สามารถสรุปปัญหาได้ดังนี้

ลำดับ	รายการปัญหา/ความต้องการ
๑.	มีกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติและภารกิจใหม่เข้ามามาก
๒.	มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๓.	งานล้าช้าไม่เป็นไปตามกำหนดเวลา มีงานค้างมาก
๔.	มีค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลาสูง
๕.	มีความขัดแย้งในการทำงานระหว่างฝ่ายต่างๆ เนื่องจากยังขาดความเข้าใจในบทบาทอำนาจ หน้าที่ และระเบียบปฏิบัติ
๖.	บุคลากรยังขาดความแจ่มชัดในจุดมุ่งหมายการทำงานของเทศบาล และทิศทางการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
๗.	มีการร้องเรียนมาก เกี่ยวกับประชาชนไม่ได้รับบริการที่รวดเร็วและมีคุณภาพเพียงพอ
๘.	บุคลากรระดับระดับล่าง ขาดทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและต่อประชาชนผู้รับบริการ
๙.	มีบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ หรือมีการเปลี่ยนแปลง

๑๒.๒ นโยบายการพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง

จากปัญหาและความต้องการดังกล่าว เทศบาลจึงกำหนดนโยบายการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน ๓ ด้าน คือ

๑. มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน

๒. มีทัศนคติที่ดี

๓. มีพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาใน ๓ ด้าน คือ พัฒนาตนเอง พัฒนาคณะ (ประชาชน) และพัฒนางาน

๑๒.๓ หลักสูตรการฝึกอบรม

จากสภาพปัญหา นโยบาย และแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลดังกล่าว จึงกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมเป็น ๓ หลักสูตร คือ

๑. หลักสูตรการพัฒนาพนักงาน และลูกจ้าง

๒. หลักสูตรการพัฒนาระบบการทำงาน

๓. หลักสูตรการพัฒนาบุคคลเพื่อพัฒนาชุมชนและประชาชน

โดยกำหนดโครงการและบุคคลเป้าหมายการพัฒนา ในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

- ๕๓ -

๑๒.๔ เทคนิคการฝึกอบรม

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น ได้กำหนดเทคนิคการฝึกอบรมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับแต่ละหลักสูตร ดังนี้

๑. การระดมสมอง (Brainstorming)

๒. การประชุมสัมมนา (Conference) และการจัดสัมมนา (Seminar)

๓. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip or Tour)

๔. การบรรยายให้ความรู้ (Lecture or Speech)

๕. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

๖. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

๗. การฝึกอบรมแบบใช้ชุมชนเป็นหลัก (Community - Based Training)

๘. การฝึกอบรมกลุ่มสัมพันธ์ (Group Dynamics Training)

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติไว้ให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทโดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เทศบาลตำบลโคกสูง จึงประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ตำบลโคกสูง ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแล สภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้อง

รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

นอกจากนี้เทศบาลตำบลโคกสูง ได้ประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างสำนึกที่ถูกต้อง ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ ความเลื่อมใสศรัทธา และได้รับความเชื่อถือจากทั้งฝ่ายการเมืองและประชาชนทั่วไป ดังนี้

๑. ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่อย่างมีระบบ มีเหตุผลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล หรือหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๖ ประการ คือ
 - **หลักนิติธรรม** คือ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบ
 - **หลักคุณธรรม** คือ ปลอดจากการคอร์รัปชัน ปลอดจากการทำผิดวินัย
 - **หลักความโปร่งใส** คือ ทำงานอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้
 - **หลักการมีส่วนร่วม** คือ การรับฟังความคิดเห็นและปรึกษาหารือ ร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - **หลักสำนึกรับผิดชอบ** คือ บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายที่ชัดเจนการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน มีระบบติดตามประเมินผล
 - **หลักความคุ้มค่า** คือ รู้จักประหยัด และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒. ให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ด้วยความเสมอภาค ยุติธรรมอย่างมีอัธยาศัยและไมตรีจิตมิตรภาพ
๓. ปรับปรุงสำนักงานให้มีความสวยงาม ทันสมัย เป็นระบบและระเบียบ สามารถปฏิบัติงานและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาตนเอง โดยศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในวิชาชีพ เทคโนโลยี และความรู้รอบตัวให้รู้เท่าทันกระแสโลกาภิวัตน์
๕. ละเว้นการกระทำอันเป็นที่เสื่อมเสียทั้งต่อชื่อเสียงของตนเอง ตำแหน่งหน้าที่การงานและเสื่อมเสียต่อชื่อเสียงเกียรติภูมิของเทศบาล
๖. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยยึดหลักวิชาการ ความชอบธรรมและผลประโยชน์ของเทศบาลและประชาชน
๗. ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะ ใช้จ่ายอย่างประหยัด มีความเคารพตนเอง อดทน และเสียสละ
๘. มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน
๙. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา ริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในผลสำเร็จของงาน มรการประสานสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม

ภาคผนวก

