



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลโคกจาน

อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

เทศบาลตำบลโคกจาน อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ได้มีจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.ท.จ.ศรีสะเกษ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาคูคลากรให้เหมาะสม อีกด้วย

เทศบาลตำบลโคกจาน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

**เทศบาลตำบลโคกจาน**

# สารบัญ

## เรื่อง

## หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๓๘

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดย ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.ท.จ.ศรีสะเกษ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้ กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโคกจาน อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกจาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้าง ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกจาน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.ท.จ.ศรีสะเกษ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.ท.จ.ศรีสะเกษ) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกจาน

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกจาน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและ มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกจาน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกจาน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโคกจาน ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโคกจาน เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโคกจาน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารของเทศบาล รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโคกจาน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลโคกจานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโคกจาน ความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลโคกจาน โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลโคกจาน

### ๔.๑ สภาพทั่วไป

#### ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลโคกจาน

##### ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลโคกจาน ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๒ ถนนอุทุมพรพิสัย-ปรารังค์กู ตำบลโคกจาน อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ มีพื้นที่ ๒๒.๑๒ ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภออุทุมพรพิสัย ห่างจากอำเภออุทุมพรพิสัย ๑๘ กิโลเมตร และห่างจังหวัดศรีสะเกษ ๔๖ กิโลเมตร

##### อาณาเขต

ทิศเหนือ	จดเขตตำบลทุ่งไชย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศใต้	จดเขตตำบลสำโรงปราสาท อำเภอปรารังค์กู จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศตะวันออก	จดเขตตำบลบุสูง อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศตะวันตก	จดเขตตำบลกล้วยแก้ว อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ

##### แผนที่



### เขตการปกครอง

ตำบลโคกจาน แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่

(๑) บ้านโคก	หมู่ที่ ๑	(๖) บ้านแสนคุณ	หมู่ที่ ๖
(๒) บ้านโคก	หมู่ที่ ๒	(๗) บ้านยาง	หมู่ที่ ๗
(๓) บ้านโคกวัด	หมู่ที่ ๓	(๘) บ้านสิม	หมู่ที่ ๘
(๔) บ้านโคกขาม	หมู่ที่ ๔	(๙) บ้านอะกลาง	หมู่ที่ ๙
(๕) บ้านโปร่งสามัคคีหมู่ที่ ๕		(๑๐) บ้านโคกน้อย	หมู่ที่ ๑๐

### เนื้อที่

เทศบาลตำบลโคกจานมีจำนวนเนื้อที่ทั้งหมด จำนวน ๑๒,๕๖๓ ไร่ โดยแยกเป็นดังนี้

- พื้นที่ทำการเกษตร	๑๐,๓๔๕ ไร่
- พื้นที่อยู่อาศัย	๙๐๕ ไร่
- พื้นที่สาธารณะ	๑,๓๑๓ ไร่

### ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศของเทศบาลตำบลโคกจานพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ลักษณะเป็นดินร่วนปนทรายเหมาะแก่การเกษตร มีลำห้วยสำราญ และลำห้วยวะไหลผ่านมาบรรจบกันที่บ้านโนนม่วง ตำบลทุ่งไชย

### ประชากร

ตำบลโคกจาน มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๓๕๕ คน แยกเป็นชาย ๒,๖๖๕ คน หญิง ๒,๖๙๐ คน จำนวน ๑,๑๓๑ ครัวเรือน ทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ สามารถแยกเป็นรายหมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวน ประชากร (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
๑	บ้านโคก	๑๒๔	๕๕๔	๒๘๗	๒๖๗
๒	บ้านโคก	๑๐๖	๔๒๔	๒๐๓	๒๒๑
๓	บ้านโคกวัด	๑๒๖	๖๓๒	๓๑๐	๓๒๒
๔	บ้านโคกขาม	๑๖๘	๗๔๑	๓๗๕	๓๖๖
๕	บ้านโปร่งสามัคคี	๗๑	๒๗๖	๑๓๑	๑๔๕
๖	บ้านแสนคุณ	๑๕๒	๗๐๕	๓๒๙	๓๗๖
๗	บ้านยาง	๑๕๓	๗๙๐	๔๑๑	๓๗๙
๘	บ้านสิม	๑๐๒	๔๑๒	๑๙๖	๒๑๖
๙	บ้านอะกลาง	๖๖	๓๑๘	๑๕๐	๑๖๘
๑๐	บ้านโคกน้อย	๑๐๙	๕๒๒	๒๗๑	๒๕๑
รวม		๑,๑๗๗	๕,๓๕๕	๒,๖๖๕	๒,๖๙๐

## ประวัติความเป็นมาของเทศบาลตำบลโคกจาน

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๑ บ้านโคกจานได้แยกออกจากตำบลทุ่งไชยมาเป็นตำบลโคกจาน โดยมีหมู่บ้านทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน มีท่านกำนันไสว เพ็งแจ่ม เป็นผู้นำในการบริหารตำบลโคกจาน ในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ตำบลโคกจาน ได้จัดตั้งเป็นสภาตำบล โดยมีกำนันผู้ใหญ่บ้านเข้ามาบริหารจัดการกิจการบ้านเมือง และได้รับงบประมาณจากกระทรวงมหาดไทย โครงสร้างด้านการบริหารจัดการใช้รูปแบบคณะกรรมการโดยมีสมาชิกประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสมาชิกโดยตำแหน่ง และสมาชิกมาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ ๒ คน และมีเลขาธิการสภาซึ่งแต่งตั้งจากราชการครู เมื่อ ปี พ.ศ. ๒๕๓๗ รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและได้มีการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ปัจจุบันได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลโคกจาน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

### การศึกษา

ตำบลโคกจานมีสถานศึกษาทั้งหมด ๖ แห่ง แยกเป็นประเภทต่างๆ ได้ดังนี้

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๒	แห่ง
- ระดับประถมศึกษา	จำนวน	๒	แห่ง
- ระดับมัธยมศึกษา	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน	จำนวน	๑	แห่ง

### ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง

เป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่เป็นสาขาย่อย ขยายโอกาสมาจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ มีที่ตั้งอยู่ที่บ้านโคกวัด หมู่ที่ ๓

### การศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่ของตำบลโคกจาน นับถือศาสนาพุทธ แยกเป็นประเภทได้เป็นดังนี้

#### (๑) ประเภทวัด มีอยู่ ๖ แห่ง

▪ วัดโพธิ์ศรีโคกจาน	หมู่ที่ ๓
▪ วัดบ้านจานเก่า	หมู่ที่ ๑
▪ วัดป่าหนองหวาย	หมู่ที่ ๑๐
▪ วัดบ้านแสนคุณ	หมู่ที่ ๖
▪ วัดสว่างโพธิ์ทอง	หมู่ที่ ๗
▪ วัดศรีมงคลรัตนาราม	หมู่ที่ ๘

### การสาธารณสุข

ในเขตเทศบาลตำบลโคกจาน มีสถานบริการสาธารณสุข ซึ่งบริการดูแลแลตรวจสุขภาพของประชาชน จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกจาน ตั้งอยู่ที่ บ้านโคก หมู่ที่ ๒ โดยมีจำนวนบุคลากรในการดูแลและให้บริการตรวจรักษาสุขภาพประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโคกจาน จำนวน ๘ คน ราษฎรที่มาขอรับบริการส่วนใหญ่จะเป็นโรคต่างๆ เช่น อุจจาระร่วง ตาแดง โรคมือ เท้า ปาก ฯลฯ โดยแยกเป็นข้อมูลสถานะสุขภาพและสรุปตารางสาเหตุของโรคต่างๆ ได้ดังนี้

การป่วยด้วยโรคที่ต้องเฝ้าระวัง ๕ อันดับแรกของตำบลโคกจาน

ลำดับที่	สาเหตุการป่วย	จำนวน (คน)
๑	อุจจาระร่วง	๑๓๖
๒	ตาแดง	๔๔
๓	มือ เท้า ปาก	๒๒
๔	อีสุกอีใส	๑๔
๕	ไข้เลือดออก	๘

สาเหตุการป่วยที่สำคัญ ๕ อันดับแรกของตำบลโคกจาน

ลำดับที่	สาเหตุการป่วย	จำนวน (คน)
๑	ระบบหายใจ	๓,๔๗๒
๒	อาการแสดงและสิ่งปกติที่พบได้	๒,๐๓๙
๓	ต่อไรรื้อท่อน้ำเมตาบอลิซึม	๑,๘๔๓
๔	ระบบย่อยอาหาร โรคในช่องปาก	๑,๘๓๔
๕	ระบบกล้ามเนื้อ	๑,๗๓๗

**การสังคมนาเคราะห์และสวัสดิการสังคมนา**

เทศบาลตำบลโคกจาน มีการจัดสวัสดิการแก่ประชากรภายในตำบล และให้การดูแลสงเคราะห์ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย

๑. เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	จำนวน	๖๖๙	คน
๒. เบี้ยยังชีพคนพิการ	จำนวน	๑๑๒	คน
๓. ผู้ป่วยเอดส์	จำนวน	๗	คน

**ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

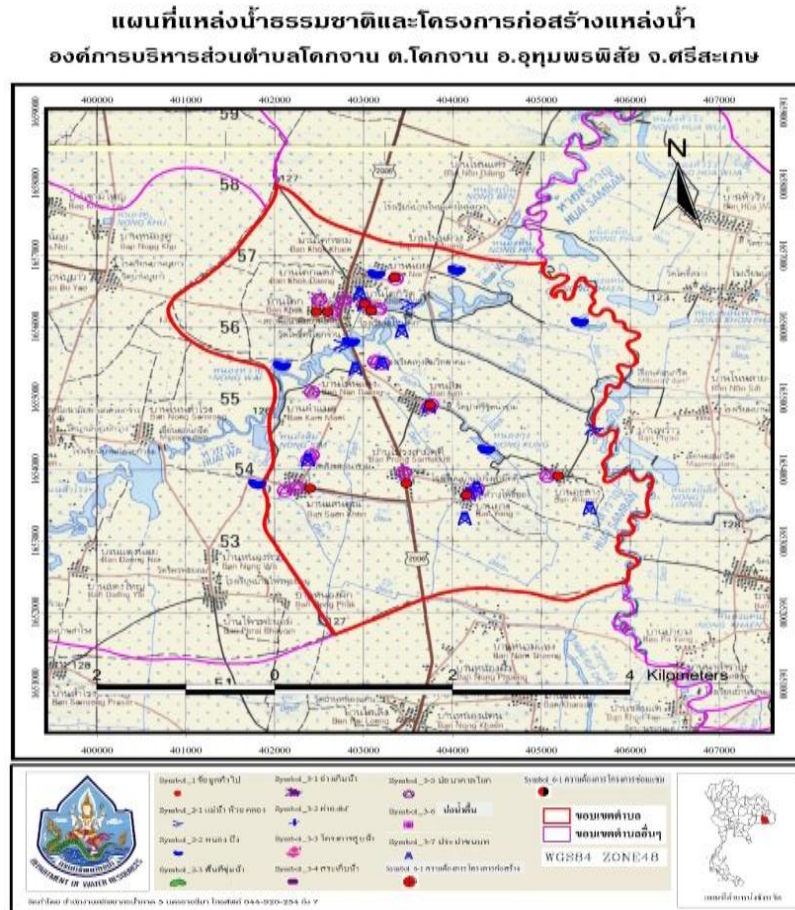
ตำบลโคกจาน มีจุดตรวจประจำตำบล มีการจัดเวรยามสายตรวจโดยศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ตำบลโคกจาน เข้าเวรยามออกตรวจตราเป็นประจำทุกวัน

- รถดับเพลิง	๑	คัน
- รถกู้ชีพ	๑	คัน
- ป้อมยามสายตรวจประจำตำบล	๑	แห่ง

## ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### (๑) ทรัพยากรน้ำ

ตำบลโคกจาน มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ ๒ แห่ง คือ ห้วยวะ และลำห้วยสำราญ และมีปริมาณน้ำใต้ดินอยู่เป็นจำนวนมาก (จากการสำรวจของกรมทรัพยากรธรณี)



### ทรัพยากรป่าไม้

ตำบลโคกจานมี ซึ่งเป็นพื้นที่ป่าสาธารณะในเขตเทศบาลตำบลโคกจาน จำนวน ๑๐ แห่ง พื้นที่สาธารณะ ๑,๓๑๓ ไร่

### สภาพสิ่งแวดล้อม

ตำบลโคกจานมีปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในแต่ละวันเพิ่มขึ้นในเชิงบวกในอนาคตปัญหาขยะเหล่านี้จะก่อให้เกิดมลภาวะที่สำคัญ คือ มลภาวะทางอากาศ ซึ่งเทศบาลตำบลโคกจานได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวจึงได้ทำการแก้ไขปัญหาเองโดยมีโครงการทำน้ำหมักปุ๋ยชีวภาพ คัดแยกขยะ ทำให้สามารถลดปัญหาขยะล้นมลพิษได้ในระดับหนึ่ง

## การบริการขั้นพื้นฐาน

โดยทั่วไปการคมนาคมสะดวกมีถนนดังนี้

- |                        |    |                          |
|------------------------|----|--------------------------|
| - ถนนคอนกรีต           | ๓๙ | สาย                      |
| - ถนนลาดยาง            | ๒  | สาย                      |
| - ถนนหินคลุก           | ๑๓ | สาย                      |
| - สถานีโทรคมนาคมอื่น ๆ | ๓  | แห่ง (GSM , DTAC , TOT.) |

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน เทศบาลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลโคกจาน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็น พื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความ ต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

### **๔.๒ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

#### สภาพปัญหา

- ถนน ทางเท้า คูระบายน้ำ ไม่ได้มาตรฐาน
- ไฟถนนสาธารณะ และสาธารณูปโภคอื่นๆ ที่จำเป็นยังไม่ทั่วถึง
- ระบบการจัดการจราจร โดยเฉพาะถนนสายหลัก ยังไม่เป็นระเบียบ

#### ความต้องการของประชาชน

- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก หรือถนนลาดยางแอสฟัลท์ติก คอนกรีต ทางเท้า รางระบายน้ำ คูระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน

### **๔.๓ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**

#### สภาพปัญหา

- สภาพเศรษฐกิจโดยรวมยังไม่ดีพอประชาชนส่วนหนึ่งไม่มีรายได้และงานทำที่แน่นอน
- ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว
- ประชาชนขาดความรู้ในการพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้า

#### ความต้องการของประชาชน

- ประชาชนต้องการเทคนิคความรู้ในการพัฒนาการประกอบอาชีพเพื่อให้มีรายได้เพียงพอแก่การครองชีพ

### **๔.๔ ปัญหาด้านสังคม**

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- สุขภาพอนามัยของเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ตลอดจนประชาชนทั่วไปยังไม่ดีพอ

#### ความต้องการของประชาชน

- เข้มงวดกวดขันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- สภาพแวดล้อมที่ดี ปราศจากมลพิษ

#### ๔.๕ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

##### สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารกิจการ บทบาทของเทศบาล และขาดการมีส่วนร่วม
- ปัญหาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นค่อนข้างน้อย
- ปัญหาเกี่ยวกับรายได้ของเทศบาลไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น ให้ครอบคลุมตามภารกิจและหน้าที่อย่างทั่วถึง ทำให้การบริหารงานในด้านต่าง ๆ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

##### ความต้องการของประชาชน

- ประชาชนที่มาใช้บริการต้องการความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรมจากเทศบาล
- ประชาชนต้องการรับทราบ และมีบทบาทในกิจการของเทศบาล และต้องการให้ผู้บริหาร มีความซื่อสัตย์ ความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลให้ก้าวหน้า

#### ๔.๖ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### สภาพปัญหา

- ปัญหาขยะมูลฝอยมีจำนวนมากเพิ่มขึ้น ระบบการจัดการไม่ดี ก่อให้เกิดมลภาวะด้านสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาระบบระบายน้ำยังไม่ดีและไม่ได้มาตรฐาน ทำให้น้ำท่วมขังซ้ำซาก

##### ความต้องการของประชาชน

- ต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี และสภาพภูมิทัศน์ของชุมชนน่าอยู่น่าอาศัย
- ต้องการระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน และสามารถแก้ปัญหา น้ำท่วมขังหรือน้ำระบายไม่ทันท่วงที

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลโคกจานนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลโคกจานจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ที่ให้อำนาจหน้าที่เทศบาลไว้ อาทิ พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้น เพื่อให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่อิสระในการบริหารงาน สามารถเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงตามความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลโคกจานได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่โดยใช้หลัก SWOT เพื่อกำหนดการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล ตลอดจนนโยบายของคณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลโคกจาน ดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาฯ ๑๒ ใช้หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙-๑๑ และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

*"ประตูก้าวและการท่องเที่ยวสู่อารยธรรมขอมโบราณ  
ดินแดนเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐาน"*

#### พันธกิจ (Mission)

- ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวกับกลุ่มประเทศอาเซียน
- เสริมสร้างสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน รวมถึงการเพิ่มมูลค่าอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร
- ส่งเสริมสุขภาพ การศึกษา การกีฬา และเพิ่มความร่วมมือของพื้นที่สีเขียว
- สร้างความมั่นคง ความเป็นระเบียบ และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- บูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

## เป้าประสงค์รวมจังหวัด

๑. มูลค่าการค้า การลงทุน และรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๒. ผลผลิตด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตรมีความปลอดภัย ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนอาศัยในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีพื้นที่สีเขียวที่ร่มรื่น ผู้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการกีฬาเพิ่มขึ้น
๔. ชุมชนและสังคมมีระเบียบ มีความสงบเรียบร้อย และมีความมั่นคง

## ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากให้พึ่งตนเองและแข่งขันได้

- ๑.๑ ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
- ๑.๒ ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็งและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

- ๒.๑ เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- ๒.๒ ประชาชนมีสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๓ ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๓.๑ มีโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๔.๑ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๒ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
- ๔.๓ สังคมเกิดความสมานฉันท์ ประชาชนอยู่ดีมีสุข
- ๔.๔ ประชาชนผู้ได้รับภัยพิบัติ และผู้อาศัยอยู่ตามแนวชายแดนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

## แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลโคกจาน

### วิสัยทัศน์ (VISION) เทศบาลตำบลโคกจาน

“โคกจาน ตำบลน่าอยู่ อู่ข้าวหอมมะลิปลอดสารพิษ เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ภายใต้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุล เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน”

**พันธกิจ (MISSION)** เทศบาลตำบลโคกจาน ได้กำหนดพันธกิจของการพัฒนา ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. จัดให้มีการทำเกษตรอินทรีย์
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๔. กำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๕. จัดให้มีแหล่งท่องเที่ยว
๖. ส่งเสริมการศึกษาและจัดให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้แก่ประชาชน
๗. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี
๘. จัดให้มีการร่วมคิดร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลตำบลโคกจาน

**จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา(GOALS)**

๑. การคมนาคมทางบกและทางน้ำมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น
๒. ประชาชนมีอาหารที่ปลอดภัยพิษบริโภคและจำหน่าย
๓. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียง
๔. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ
๕. มีสถานที่พักผ่อนมีแหล่งท่องเที่ยวที่เหมาะสมการ
๖. ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น
๗. ประชาชนมีสุขภาพดี อยู่ดีมีสุข
๘. เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วมในแก้ไขปัญหาของชุมชน

เทศบาลตำบลโคกจาน ได้ดำเนินการกำหนดนโยบาย(Policy) และแนวทางการพัฒนาซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

**๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ**

**แผนงาน**

- ๑.๑ แผนงานเคหะและชุมชน

**๒. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ**

**แผนงาน**

- ๒.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

**๓. ยุทธศาสตร์ด้านคนและสังคม**

**แผนงาน**

- ๓.๑ แผนงานสาธารณสุข
- ๓.๒ แผนงานการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ
- ๓.๓ แผนงานงบบกกลาง
- ๓.๔ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

**๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**แผนงาน**

- ๔.๑ แผนงานการเกษตร
- ๔.๒ แผนงานสาธารณสุข

## ๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงและความสงบ

### แผนงาน

#### ๕.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

## ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการที่ดี

### แผนงาน

#### ๖.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป

### การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลโคกจาน

การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลโคกจาน เพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล และใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

#### ๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑. ความเป็นอิสระในการบริหารงาน ตามรัฐธรรมนูญ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
๒. มีการแบ่งโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน โดยแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๔ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา
๓. มีสายบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากสำนัก/กองต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว
๔. ความมีระเบียบวินัยและปฏิบัติตัวเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการของพนักงานเทศบาลตำบลโคกจาน
๕. มีระบบการสื่อสาร เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต
๖. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย และมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานของเทศบาล

#### ๒. จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารงานเทศบาลให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่อย่างทั่วถึง งบประมาณที่หน่วยงานจัดเก็บเอง จัดเก็บได้น้อย
๒. บุคลากรไม่พอสำหรับการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีระเบียบและข้อจำกัดเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ
๓. คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลมีความเข้าใจในการบริหารงานท้องถิ่นน้อย และ ไม่มีความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๔. สมาชิกสภาเทศบาลยังไม่ให้ความร่วมมือในกิจการงานเทศบาลอย่างจริงจัง และยังไม่มีความเสียสละในการปฏิบัติงาน
๕. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้ เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหารือ ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไปภารกิจของบุคลากร ทำให้ขาดความรอบคอบ

๖. ขาดการนำเทคนิค องค์ความรู้ใหม่มาช่วยในการบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า

๗. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่มีระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำ และการควบคุมที่เข้มงวด

### ๓. โอกาส (Opportunities)

๑. ด้านงบประมาณได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอก เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. มีกฎหมายกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

๓. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางอินเทอร์เน็ต ทำให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

### ๔. อุปสรรค (Threats)

๑. ขาดความมั่นคงทางการเมืองระดับชาติและนโยบายของรัฐบาล

๒. การจัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลล่าช้า ไม่เป็นไปตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๓. การเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่การพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อสารมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชน และราชการที่มีหน้าที่กำกับดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นระดับรากหญ้า รวมถึงข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆกัน ในคราวเดียวกัน

๔. มีระเบียบกฎหมายหลายตัวที่ให้เทศบาลปฏิบัติตาม ซึ่งบางครั้งทำให้การตีความด้านกฎหมายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ได้

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๕๑(๘) แห่ง พรบ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และ มาตรา๑๖(๒) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๒. การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา๑๖(๔) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๓. การสาธารณสุข (มาตรา๑๖(๕) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๔. การควบคุมอาคาร (มาตรา๑๖(๑๘) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๕. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๕๑ (๗) แห่ง พรบ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖)

## ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
๒. การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓) แห่ง พรบ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๑๖(๑๗), (๑๘) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
๔. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
๕. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๕๐(๗) แห่ง พรบ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๑๖(๑๐) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
๖. การบำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕) แห่ง พรบ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖)
๗. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔) แห่ง พรบ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖)
๘. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗) แห่ง พรบ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖)
๙. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

## ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑) แห่ง พรบ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๑๖(๓๐) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

## ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดแผนพัฒนาเทศบาล และประสานแผนการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (มาตรา ๑๖(๑) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
๒. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕) แห่ง พรบ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖)
๓. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
๔. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
๕. ให้มีตลาด (มาตรา ๕๑(๓) แห่ง พรบ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖)

## ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการ การบำรุงรักษาและให้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๒. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐(๓) แห่ง พรบ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๑๖(๑๘) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

## ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๕๐(๘) แห่ง พรบ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๑๖(๑๑) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๒. การจัดการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๑๖(๑๑) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

## ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖) แห่ง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) ของเทศบาลตำบลโคกจาน

เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

### ปัจจัยภายใน

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน
๒. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนนุ่ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
๓. มีความขยันและอดทน
๔. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
๕. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท
๖. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
๗. กระบวนการคิดและการตัดสินใจในการทำงานน้อย และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT

๘. การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก

๙. ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง

๑๐. ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล

๑๑. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๑๒. บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน

๑๓. บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ

๑๔. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

### ปัจจัยภายนอก

๑. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลตำบลโคกจานสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น

๒. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม

๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

๔. ก.ท.จ.ศรีสะเกษ เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเอง มากขึ้น

๕. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอกหน่วยงานภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๖. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๗. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๘. ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากภารกิจในข้อที่ ๕ เทศบาลมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ขั้นตอนการดำเนินการกิจ ซึ่งได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าควรกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและชุมชน
๓. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาก่อนปฐมวัย

### ๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การพัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาระบบการเมืองการบริหารให้มีประสิทธิภาพ
๕. การพัฒนาการให้บริการและการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลโคกจาน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโคกจาน โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลเดิมเป็นเทศบาลขนาดกลาง ได้แก้ไขให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็น **เทศบาลประเภทสามัญ** โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีข้อจำกัดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ว่า ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ทำให้เทศบาลไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ แม้ว่าเทศบาลจะมีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการต่างๆของเทศบาล แต่ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณดังกล่าว เทศบาลตำบลโคกจานจึงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง โดยเป็นพนักงานเทศบาล ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมเป็นจำนวนอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา ทั้งนี้ เทศบาลจะใช้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันให้มีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในของเทศบาล และให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโคกจานดังกล่าว เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อดำเนินงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ด้านต่างๆ ออกเป็น ๔ ส่วน

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลโคกจาน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลโคกจาน กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลโคกจาน พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป

#### นโยบายด้านการบริหาร

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลโคกจาน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> <b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตร</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานนิติกร/งานรับเรื่องร้องทุกข์/งานบริการข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่น</li><li>- งานรักษาความสงบ</li><li>- งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ</li><li>- งานแผนและงบประมาณ</li><li>- งานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานรักษาความสะอาด</li><li>- งานเผยแพร่และฝึกอบรม</li><li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li></ul>	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> <b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ</li><li>- งานแผนและงบประมาณ</li><li>- งานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานรักษาความสะอาด</li><li>- งานเผยแพร่และฝึกอบรม</li><li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li><li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li><li>- งานวางแผนสาธารณสุข</li><li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานสัตวแพทย์</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานสัตว์แพทย์</li> <li>- งานวางแผนสาธารณสุข</li> <li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> <li>- งานทะเบียนและทรัพย์สิน</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</li> <li>- งานสถิติการคลัง</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p><b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตร</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานนิติกร/งานรับเรื่องราวร้องทุกข์/</li> <li>- งานบริการข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่น</li> <li>- งานรักษาความสงบ</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> <li>- งานทะเบียนและทรัพย์สิน</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</li> <li>- งานสถิติการคลัง</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานวิศวกรรม/งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานสาธารณสุขโรค</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> <li>- งานผลิตและบริการ(ประปา)</li> <li>- งานการเงินและบัญชี(ประปา)</li> <li>- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้(ประปา)</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน(ประปา)</li> </ul>	<p><b>๓.กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานวิศวกรรม/งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานสาธารณสุขโรค</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> <li>- งานผลิตและบริการ(ประปา)</li> <li>- งานการเงินและบัญชี(ประปา)</li> <li>- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้(ประปา)</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน(ประปา)</li> </ul>	
<p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานพัฒนาการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> </ul>	<p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานพัฒนาการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโคกจาน ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

เทศบาลตำบลโคกจาน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา

### ๑. สำนักปลัดเทศบาล

#### พนักงานเทศบาล

(๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
(๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
(๖) นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
(๗) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
(๘) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

(๑) พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
----------------------	---------------

#### พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างทั่วไป

(๑) พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๔ อัตรา
---------------------	---------------

รวมอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล

จำนวน ๑๗ อัตรา

## ๒. กองคลัง

### พนักงานเทศบาล

(๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

### พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา

รวมอัตรากำลังกองคลัง                      จำนวน ๗ อัตรา

## ๓. กองช่าง

### พนักงานเทศบาล

(๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน ๒ อัตรา

### พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

(๑) พนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) ช่างก่อสร้าง	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) ผช.จพง.ธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) ช่างเครื่องสูบน้ำ	จำนวน ๑ อัตรา

รวมอัตรากำลังกองช่าง                      จำนวน ๔ อัตรา

## ๕. กองการศึกษา

### พนักงานเทศบาล

(๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) ครู	จำนวน ๔ อัตรา

### พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ

(๑) ผู้ช่วยนักสันทนการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๕ อัตรา

รวมอัตรากำลังกองการศึกษา                      จำนวน ๑๒ อัตรา

## นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๑) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการเป็นตามพันธกิจ
- ๒) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓) พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

โดยให้มีอัตรากำลังในระยะแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

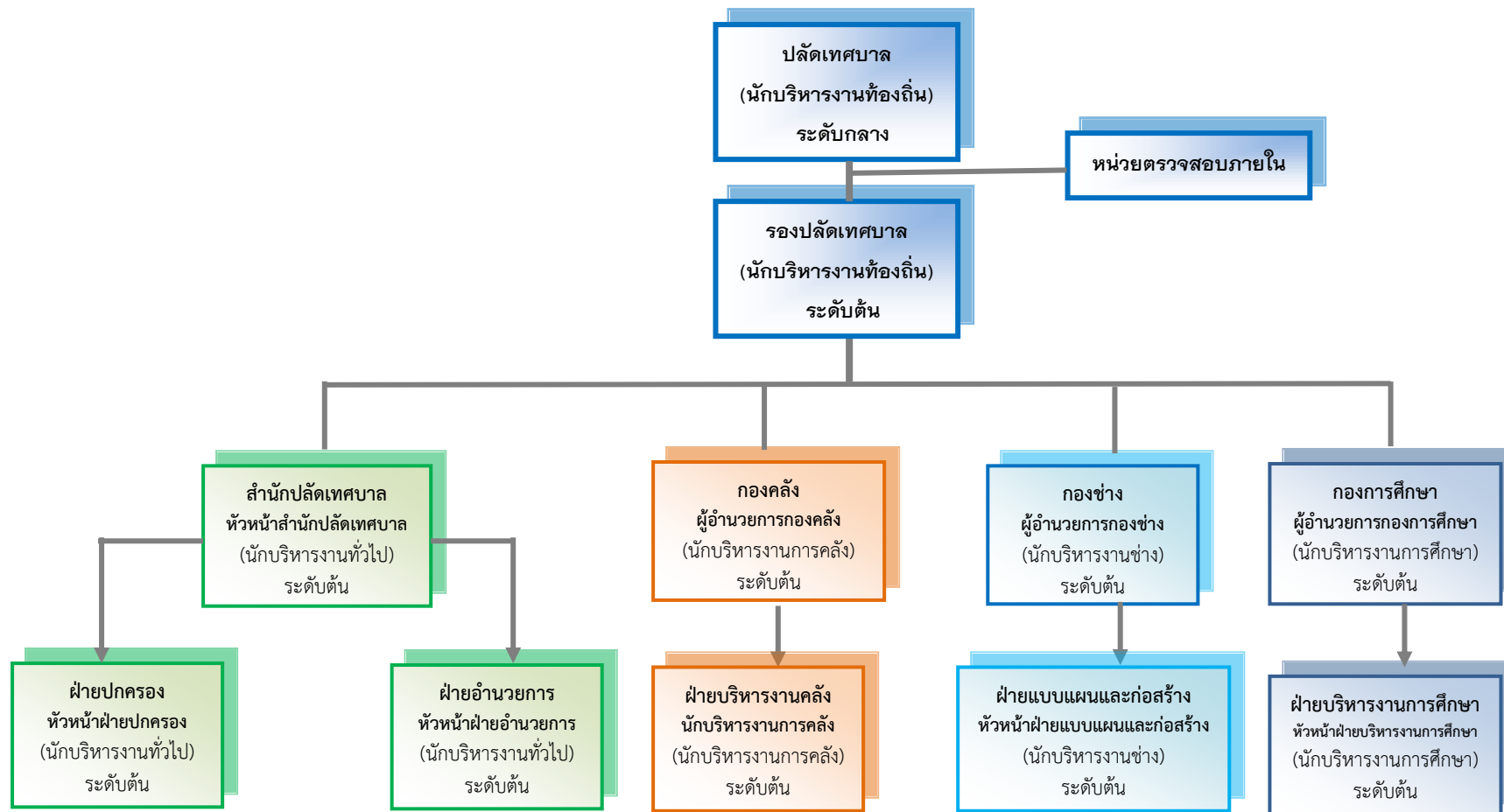
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น )	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>								
หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>								
หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>ฝ่ายปกครอง</b>								
หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	+๑	-	-	ว่าง ๑
<b>กองคลัง</b>								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>								
หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>								
หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>								
หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	+๑	-	-	ว่าง ๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๘</b>	<b>๔๘</b>	<b>๔๘</b>	<b>๔๘</b>	<b>+๑๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

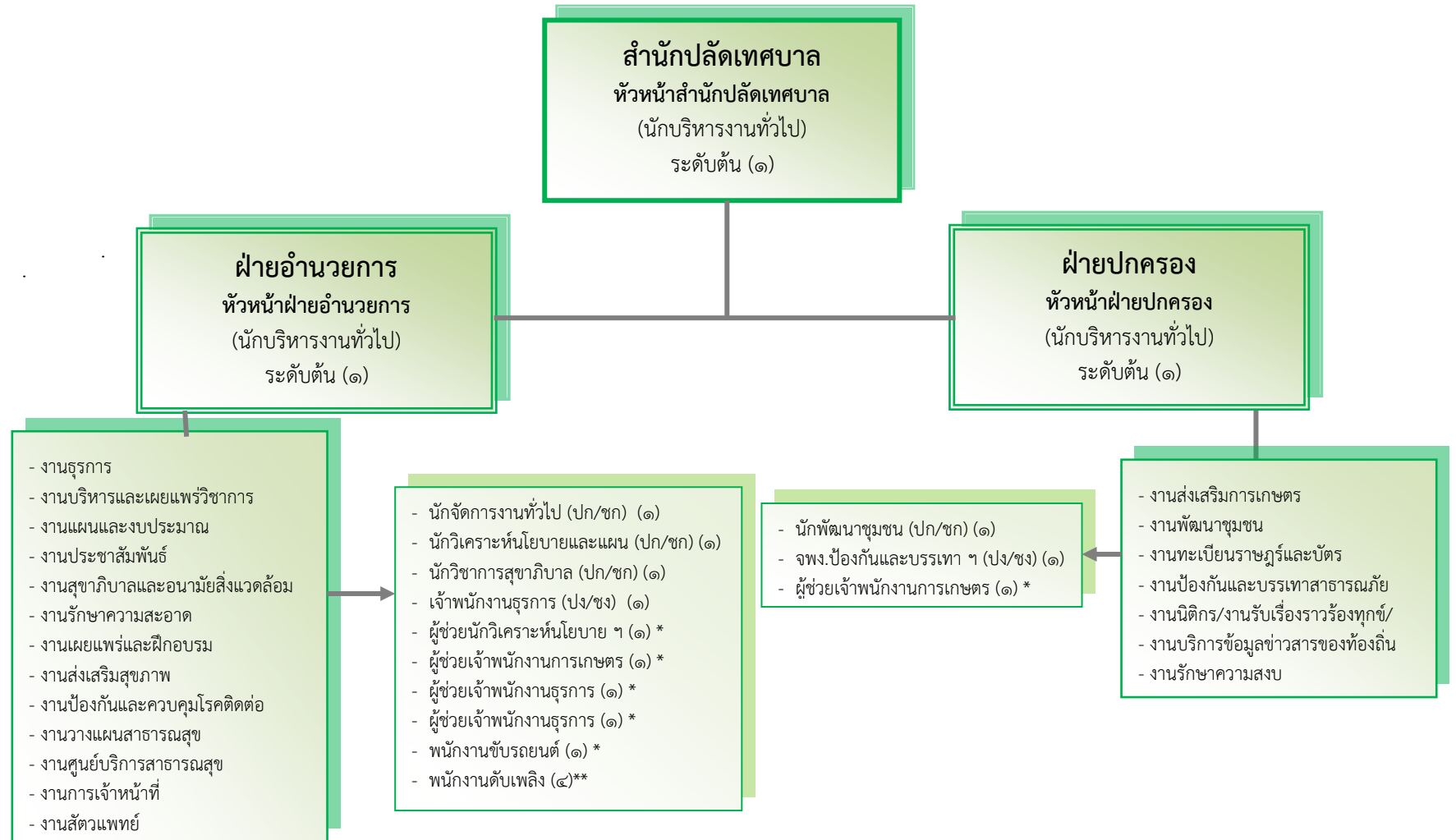
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ เทศบาลตำบลโคกจาน

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



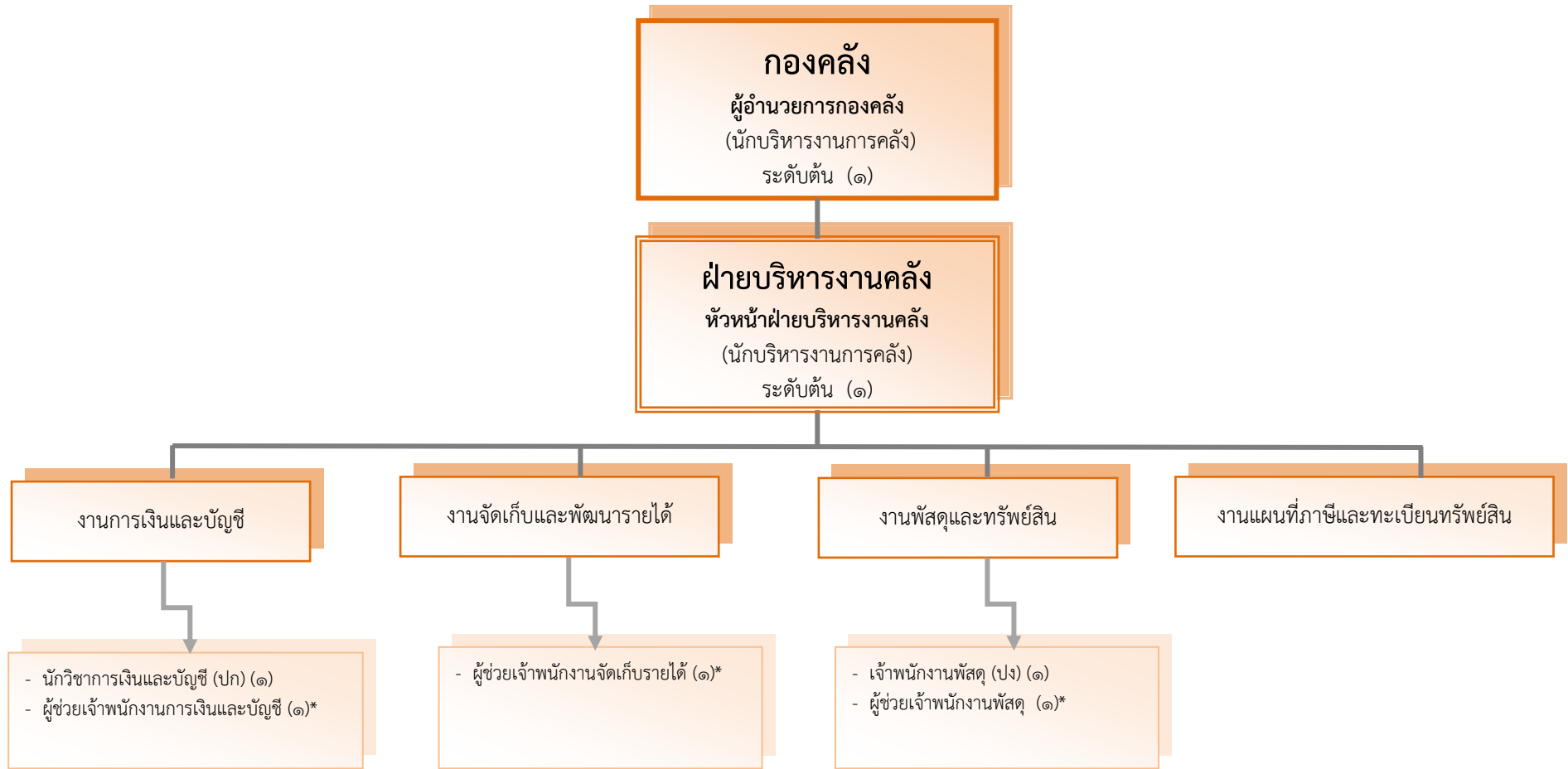
## โครงสร้างภายในของสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ*	ทั่วไป**	
จำนวน	๓	-	-	๔	-	-	-	๑	๑	-	-	๕	๕	๑๘

หมายเหตุ ( ) จำนวนพนักงาน

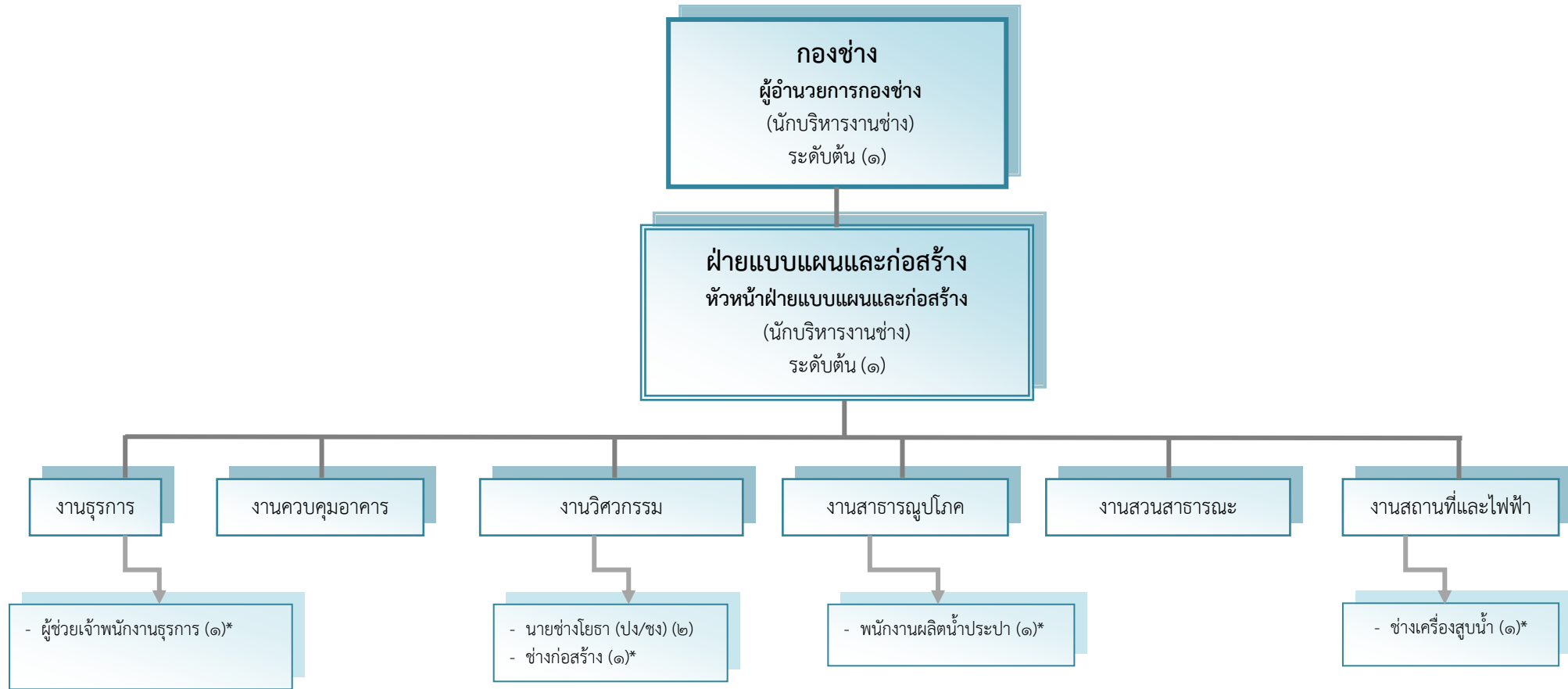
## โครงสร้างภายในของกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ*	ทั่วไป**	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๗

หมายเหตุ ( ) จำนวนพนักงาน

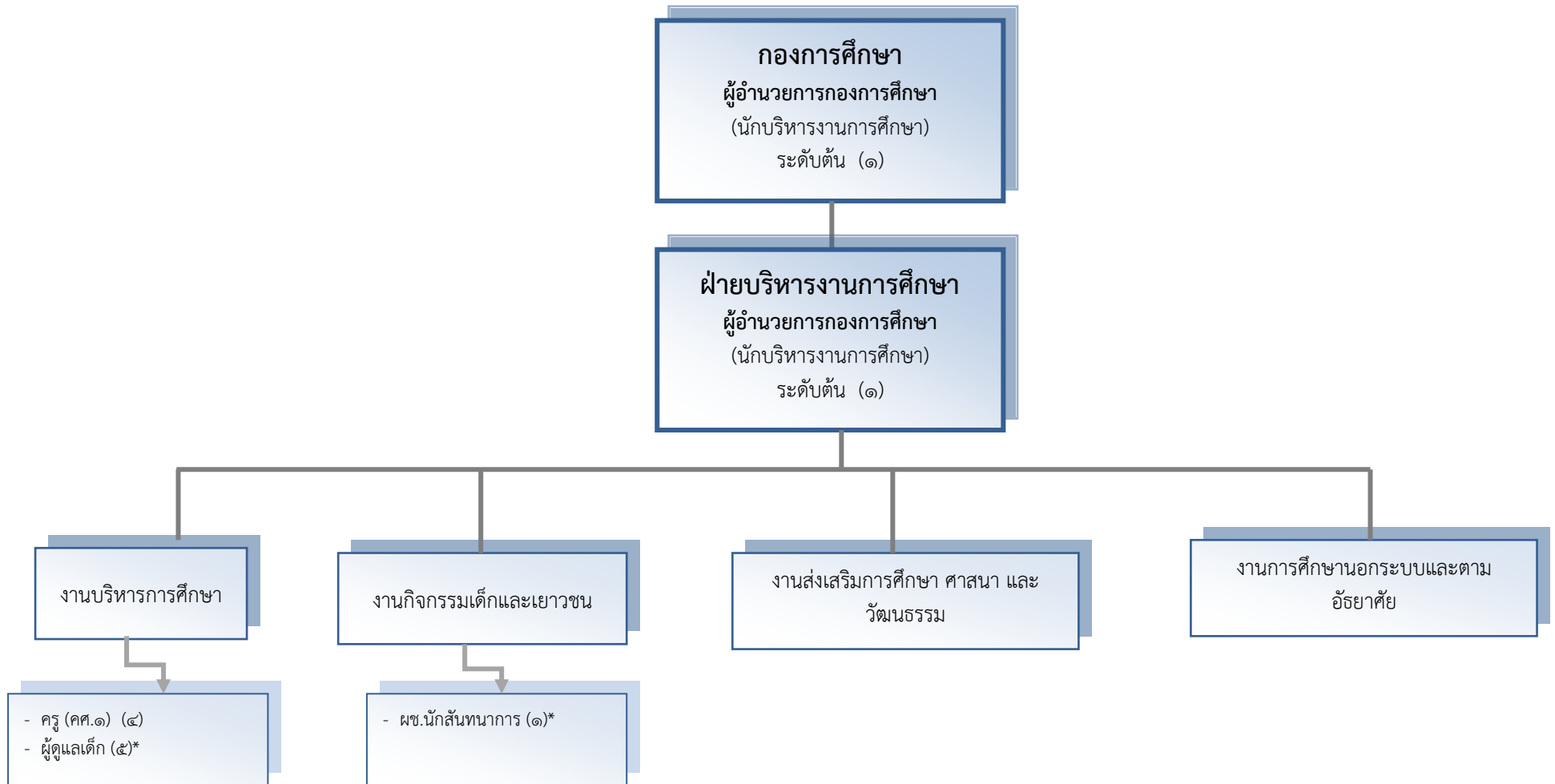
## โครงสร้างภายในของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ*	ทั่วไป**	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๔	๒	๑๐

หมายเหตุ ( ) จำนวนพนักงาน

## โครงสร้างภายในของกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ*	ทั่วไป**	
จำนวน	๒	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	๖	๑	๑๓

หมายเหตุ ( ) จำนวนพนักงาน

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๑	<b>พนักงานเทศบาล</b> นางสาวอุไร โปร่งจิต	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๕๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๕๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐x๑๒)	๗,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๓๐,๐๐๐
๒	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๕๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๓,๙๔๐ (ว่างเดิม)
๓	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b> นายสัมฤทธิ์ ประคองใจ	ปริญญาโท (รปม.)	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๔	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b> -ว่าง-	ปริญญาตรี	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๕	<b>ฝ่ายปกครอง</b> -ว่าง-	ปริญญาตรี	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๖	นายสุวิวัฒน์ คุณมามา	ปริญญาโท (รปม.)	๕๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๗	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๕๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย ฯ	ปก	๕๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย ฯ	ปก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	นางศุภิษา จงจิตร	ปริญญาตรี (สาธารณสุข)	๕๕-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก	๕๕-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๙	นางกัญลักษณ์ อินตัญญู	ปริญญาตรี (บรบ.)	๕๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๕๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๑๐	-ว่าง-	ปวช./ปวส.	๕๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๕๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๑	จ.อ.ศตวรรษ อายโยธา	ปวส. (ช่างเชื่อมโลหะ)	๕๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๕๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๓๖,๖๔๐ (๑๙,๗๒๐x๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๑๒	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> น.ส.สรพรเพชดา ศรีรัมย์ศ	ปริญญาตรี (เกษตร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐
๑๓	นางสาวนพรัตน์ จันทร์ท่า	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๗,๙๖๐ (๙,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๙๖๐
๑๔	น.ส.อรพรรณ บุญมาก	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๙๖๐ (๑๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๙๖๐
๑๕	น.ส.วรรณนิภา ศรีรัมย์ศ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๐๑,๖๐๐ (๑๖,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๑,๖๐๐
๑๖	นายบุญมี พันธดี	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๗๖๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๗	นายคำมาย กระเสริมพงษ์	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายอภิรักษ์ นามผา	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายนวย จันท่า	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	-ว่าง-	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองคลัง</b>											
๒๐	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๕๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
	<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>											
๒๑	นางสาวทิศมัย ศรีด้วง	ปริญญาโท (บธ.ม.)	๕๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๒,๓๔๐ (๓๑,๑๙๕x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๐,๓๔๐
๒๒	นางสุนัน บัวส่อง	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๕๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๕๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๔๓,๒๔๐ (๒๐,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๓,๒๔๐
๒๓	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๕๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๕๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๐๙,๐๐๐	-	-	๓๐๙,๐๐๐
๒๔	-ว่าง-	ปวส./ปวช.	๕๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๕	น.ส.สุบินทิพย์ พรหมลา	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๗๙,๒๘๐ (๑๔,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๗๙,๒๘๐
๒๖	-ว่าง-	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๗	น.ส.กาญจนา บัวดี	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๖,๔๘๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๔๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
	<b>กองช่าง</b> นายอภิชาติ สมมติ	ปริญญาโท (วิศวกรรม)	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๕๙,๕๒๐
	<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b> -ว่าง-	ปริญญาตรี	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง	ต้น	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
	นายสนธิ ศรีหวาด	ปวส. (ก่อสร้าง)	๕๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๕๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐X๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
	-ว่าง-	ปวส./ปวช	๕๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๕๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> -ว่าง-	ป.๖	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑๕๖,๙๖๐ (๑๓,๐๘๐X๑๒)	-	-	๑๕๖,๙๖๐
	นายอุทัย จันทา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๗,๙๖๐ (๙,๘๓๐X๑๒)	-	-	๑๑๗,๙๖๐
	-ว่าง-	ปวช.	-	ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	-	-	ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ปรับปรุง)
	-ว่าง-	ปวช.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ปรับปรุง)
	<b>กองการศึกษา</b> -ว่าง-	ปริญญาตรี	๕๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๕๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
	<b>ฝ่ายบริหารการศึกษา</b> นางวีรพันธ์ โทนะพันธ์	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	๕๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๕๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๓๗๔,๑๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๓๘	<b>พนักงานครูเทศบาล</b> นางอัญญา มุลมี	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๓๓-๒๐๓-๒๘	ครู	คศ.๑	๓๓-๒๐๓-๒๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๓๙	สิบเอกหญิงยุพดี เพ็งแจ่ม	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๓๓-๒๐๓-๒๙	ครู	คศ.๑	๓๓-๒๐๓-๒๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๔๐	นางจริญญา เพ็งพันธ์	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๓๓-๒๐๖-๑๖	ครู	คศ.๑	๓๓-๒๐๖-๑๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๔๑	-ว่าง-	ปริญญาตรี (ประถม ศึกษา)	๓๓-๒๐๔-๐๓	ครู	คศ.๑	๓๓-๒๐๔-๐๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๔๒	นางวาสนา พันธพัฒน์	ปริญญาตรี (ประถม ศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๔๓	นางเครือวัลย์ มิฉะนัน	ปริญญาตรี (ประถม ศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๔๔	นางประณีต จันทำ	ปริญญาตรี (ประถม ศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๔๕	นางสุกัญญา เพ็งแจ่ม	ปริญญาตรี (ประถม ศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๔๖	นางธัญมน ศรียยศ	ปริญญาตรี (บริหาร ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๔๗	นายปรเมศวร์ พันธดวง	ปริญญาตรี (พลศึกษา)	-	ผู้ช่วยสันหนการ	-	-	ผู้ช่วยสันหนการ	-	๒๐๑,๖๐๐ (๑๖,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๑,๖๐๐



## นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- ๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

### ก. กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เช่น การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เช่น การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

(๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ กรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้-นำความรู้ไปใช้-เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

## ข. กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้ จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้กำหนดความต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๓. ดาเนินการจัดทาระบบในการจัดการองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒ เพื่อให้พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๙๒ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ความรู้ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อมใช้งานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรองเป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้ หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนและทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถไขเป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ จนถึง ๗ ได้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

## ค. การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๑. การสร้างทีม (Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง Concept KM กับบุคลากรทุกระดับ ผู้ทำหน้าที่มาจากทีมงาน ๒ ส่วน คือ ผู้บริหารด้านจัดการความรู้ในส่วนราชการ (CKO) และผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้าน KM การดำเนินการจะถูกถ่ายทอดโดยไม่ให้รู้ตัว แต่จะบูรณาการไปกับงานประจำที่มีอยู่ หลังจากนั้น จึงจัดห้องบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทุกคน

๒. หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่ รวบรวมรายละเอียดหาเป็นเครือข่ายขององค์กร

๓. สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ปัญหาเป็นตัวตั้งและนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา เช่น จากความเสี่ยง ข้อติดขัดในการทำงาน หรือความสำเร็จในการทำงาน โดยให้ทุกคนได้เล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จที่เคยทำ หรือเคยมีประสบการณ์ พร้อมทั้งนำเรื่องราวดีๆ เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างเวที หรือกระตุ้นให้เกิดเวที เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาข้อตกลงในการแก้ปัญหาร่วมกัน อันจะนำไปสู่ Best Practice ที่ทรงคุณค่า เพื่อเก็บเป็นคลังความรู้และถ่ายทอดต่อไป

๕. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละทีมกำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ โดยดำเนินการจัดทาสถาบันข้อมูลในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ** การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีประสบการณ์ในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำ ตลอดจนมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัล จึงจะสำเร็จได้

#### **ง. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA หมวด ๔**

๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคาร์บริ่งปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย

๒. ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าที่จัดทำไว้ใน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติมอย่างน้อย ๒ กระบวนการ

๓. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม

๔. ส่วนราชการต้องมีระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) เช่น การกำหนดระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจร การจัดทำปฏิบัติการที่บ่งชี้ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๕. ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ

๖. ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม และสามารถดำเนินการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ระบุไว้

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโคกจาน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของเทศบาล ทั้งในส่วน  
ของพนักงานและลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม  
ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกระดับได้มีโอกาส  
เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเทศบาล  
ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีการต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การสอนงาน  
การให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับ  
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. จัดอบรมพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานดับเพลิงและอาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือนปีละ  
๑ ครั้ง

๔. ให้พนักงานและลูกจ้างได้รับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น

การพัฒนาคุณภาพบุคลากรในองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ด้วยวิธีการ กลยุทธ์ต่างๆ นั้น เป็น  
ที่ยอมรับและประจักษ์ว่าองค์กรหรือหน่วยงานใดมีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการ กลยุทธ์ อย่างเป็นระบบอย่าง  
ต่อเนื่องตามกาลเวลาที่เหมาะสม องค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้ากว่าองค์กรหรือ  
หน่วยงานอื่นอย่างชัดเจน

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกจานทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้  
เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่  
ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มี  
ผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ ตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพடுத்தตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน  
พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ข้อ ๒ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกจาน ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกจาน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๔ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกจาน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็น พลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกจาน ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิด ความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกจาน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถด้วยความเสียสละ ท่วมเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตาม ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๗ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกจาน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๘ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกจาน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๙ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกจาน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการ ปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงาน/ลูกจ้าง จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับ อนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๐ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกจาน ต้องรักษา และเสริมสร้างความ สามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๑ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกจาน ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไป แสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้รับตนหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ ก็ตาม ตลอดจนไม่รับ ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้เรียกร้อง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจาก การปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่การให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๒ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลโคกจาน ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อน ร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

\*\*\*\*\*



ตง ๕๓๑๐๑/

สำนักงานเทศบาลตำบลโคกจาน  
ถนนเพชรเกษม ตง ๙๒๑๙๐

กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอนำส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐

เรียน นายอำเภออุทุมพรพิสัย

อ้างถึง หนังสืออำเภออุทุมพรพิสัย ที่ ตง ๐๐๒๓.๑๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ จำนวน ๕ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง อำเภออุทุมพรพิสัยแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ตามแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอ ก.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลโคกจาน อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ มาเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายรักชาติ เทียงธรรม)

นายกเทศมนตรีตำบลโคกจาน

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ/งานกรเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๗๕๒๘-๔๑๗๓

[www.lumpuramuni.go.th](http://www.lumpuramuni.go.th)

**“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”**

