แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลโคกสูง

อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

คำนำ

เทศบาลตำบลโคกสูง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนกัน ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโคกสูง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และเพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลโคกสูงได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นั้น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโคกสูง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี เทศบาลตำบลโคกสูง จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๐๖๗/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และลูกจ้างตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปอีกด้วย

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
๑.	หลักการและเหตุผล	๑
๒.	วัตถุประสงค์	๒
๓.	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔.	สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๙
๕.	ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๓๖
๖.	ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๔๓
๗.	สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๔
๘.	โครงสร้างแบ่งส่วนราชการ	๔๗
๙.	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๗
๑๐.	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๒
๑๑.	บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๙
๑๒.	แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๖
๑๓.	ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ	๗๗

ภาคผนวก

ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายงานการประชุม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโคกสูง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการดำเนินการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๘ เพื่อให้เทศบาล มีการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการบริหารงานของเทศบาลตำบลโคกสูงที่มีความจำเป็นเร่งด่วน นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลโคกสูง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑) ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลโคกสูง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโคกสูง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลโคกสูง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลโคกสูง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระแก้วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เพื่อให้การกำหนดประเภทตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและการกำหนดตำแหน่งมีความสอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ จึงได้กำหนดประเภทตำแหน่งและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

(๑) พนักงานเทศบาล มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานด้านวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จึงได้กำหนดประเภทตำแหน่งของพนักงานเทศบาลไว้ดังนี้

- สายงานประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานประเภทวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานประเภททั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

(๒) ลูกจ้างประจำ มีหน้าที่ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิก หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่มดังนี้

- กลุ่มบริการพื้นฐาน
- กลุ่มสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

(๓) พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น โดยปกติแล้วหลักเกณฑ์กำหนดให้พนักงานจ้างมี ๓ ประเภท แต่เพื่อให้การกำหนดประเภทพนักงานจ้างมีความสอดคล้องกับภารกิจและประเภทของเทศบาล จึงได้กำหนดประเภทพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

(๑) วิเคราะห์งานในหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละสายงานว่า มีความสอดคล้องตามอำนาจหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการหรือส่วนงานนั้นหรือไม่ หรือ ภาระงานนั้นต้องอาศัยสายงานนี้หรือไม่ หรือกรณีถ้ามีสายงานนี้ในส่วนราชการนี้แล้วสามารถเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ หรือเมื่อกำหนดสายงานนี้แล้วเกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณหรือไม่

(๒) ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด มาเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ (กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดจำนวนตำแหน่งแต่ละสายงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

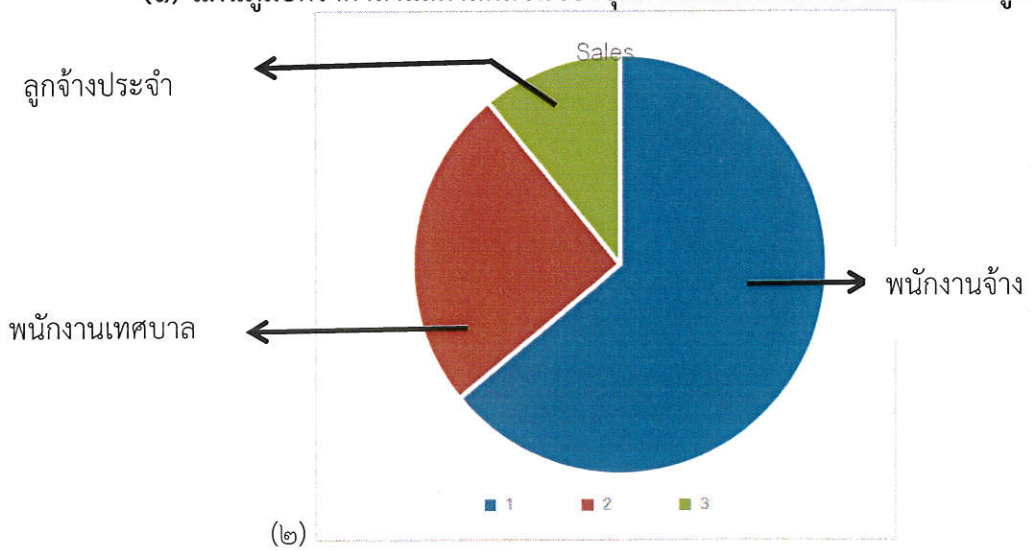
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของ แต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรองอัตรากำลังของเทศบาลอื่น กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในเทศบาลที่อยู่ในประเภทเดียวกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลขนาดเดียวกัน ลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน และงบประมาณรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกัน ว่ามีการกำหนดจำนวนกรอบอัตรากำลังใกล้เคียงกันหรือแตกต่างกันประการใด ซึ่ง เทศบาลตำบลโคกสูง ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ เทศบาลตำบลป่าไร่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโคกสูง



(๒)

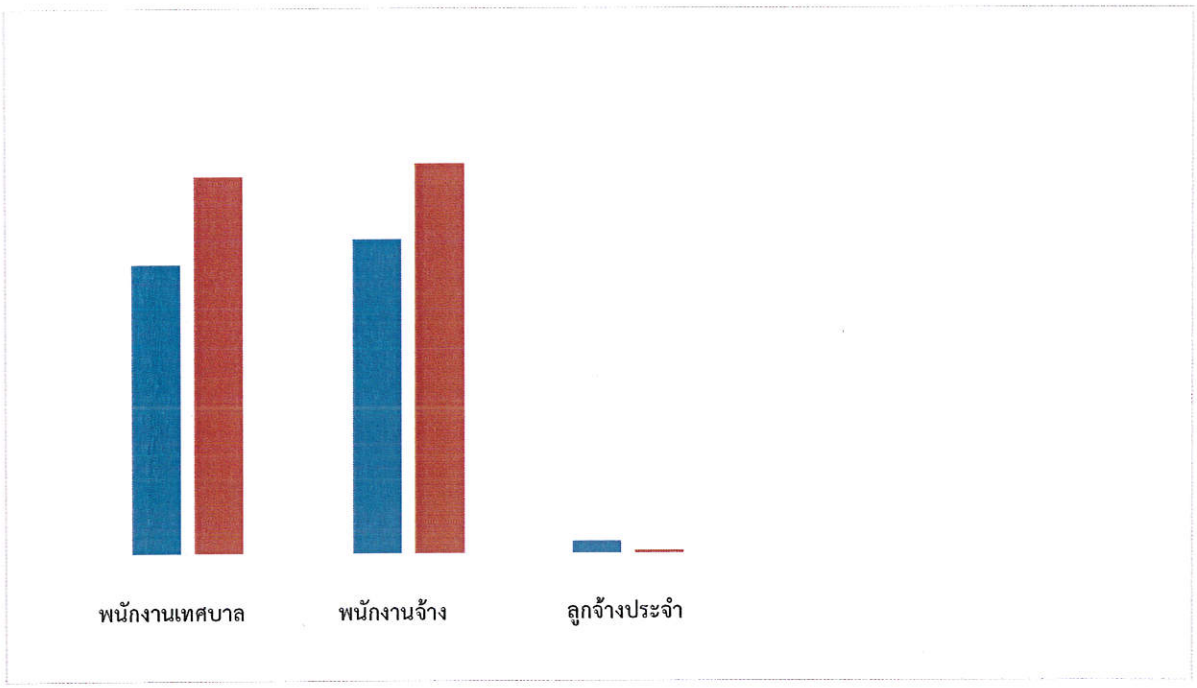
(๒) ตารางการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลัง

ที่	รายการเปรียบเทียบ	ข้อมูลเทศบาล	
		เทศบาลตำบลโคกสูง	เทศบาลตำบลป่าไร่
๑	ประเภทเทศบาล	เทศบาลประเภทสามัญ	เทศบาลประเภทสามัญ
๒	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๓,๕๖๓,๒๐๐	๕๗,๓๖๐,๐๐๐
๓	จำนวนประชากร/ครัวเรือน	๗,๑๘๕ คน / ๒,๔๑๙ ครัวเรือน	๖,๙๗๗ คน / ๗,๗๘๓ ครัวเรือน
๔	จำนวนหมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน	๙ หมู่บ้าน
๕	จำนวนพื้นที่รับผิอชอบ	๖๕ ตร.กม.	๑๐๔.๒๕๙ ตร.กม.
๖	โครงสร้างส่วนราชการ	กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน โดยกำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง , รองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น , และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	กำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน โดยกำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง , รองปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น , และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

ที่	รายการเปรียบเทียบ	ข้อมูลเทศบาล	
		เทศบาลตำบลโคกสูง	เทศบาลตำบลป่าไร่
	จำนวนกรอบอัตรากำลัง	๑. ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๒. รองปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๓. สำนักปลัด ๑๙ อัตรา ๔. กองคลัง ๑๐ อัตรา ๕. กองช่าง ๑๐ อัตรา ๖. กองสาธารณสุข ๑๐ อัตรา ๗. กองการศึกษา ๙ อัตรา ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลัง ๖๑ อัตรา	๑. ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๒. รองปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๓. สำนักปลัด ๒๓ อัตรา ๔. กองคลัง ๑๑ อัตรา ๕. กองช่าง ๖ อัตรา ๖. กองสาธารณสุข ๑๙ อัตรา ๗. กองการศึกษา ๑๒ อัตรา ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ รวมกรอบอัตรากำลัง ๗๓ อัตรา

/ข้อ ๑๕ ค่าใช้จ่าย...

(๓) แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองท้องถิ่นใกล้เคียง



	เทศบาลตำบลโคกสูง	เทศบาลตำบลป่าไร่
พนักงานเทศบาล	๓๑	๓๔
พนักงานจ้าง	๒๙	๓๙
ลูกจ้างประจำ	๑	๐

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโคกสูง กับ เทศบาลตำบลป่าไร่ ซึ่งเป็นเทศบาลที่อยู่ในประเภทเดียวกัน ขนาดเดียวกัน ลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน และงบประมาณรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีจำนวนใกล้เคียงกันไม่แตกต่างกันมากนัก

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ซึ่งจะกำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

-การกำหนดตำแหน่งที่มีความถูกต้อง เหมาะสม ไม่ทับซ้อนสายงานกัน ส่งผลให้ลดปัญหาคนล้นงานได้ในอนาคต ในกรณีที่มีการยกเลิกภารกิจที่ไม่มีความสำคัญ

-การกำหนดตำแหน่งที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ จะทำให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ และการใช้จ่ายงบประมาณมีความคุ้มค่า

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลโคกสูง

๔.๑.๑ ด้านกายภาพ

(๑) ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลโคกสูง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งอยู่เลขที่ ๒๓๓ หมู่ที่ ๘ ถนนธนะวิถี ตำบลโคกสูง อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแกว อยู่ห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๑ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๖๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๐,๖๒๕ ไร่ ตำบลโคกสูงมีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลาดเท ดินปนทราย มีลำคลองไหลผ่านที่สำคัญ คือ คลองยาง คลองหินตั้ง และคลองตะเคียน

เทศบาลตำบลโคกสูง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการจัดตั้งจากองค์การบริหารส่วนตำบล "เป็นเทศบาลตำบล" เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดเล็ก โดยมี นายไสว กันหอม เป็นนายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง และได้ประกาศปรับขนาดเป็นเทศบาลขนาดกลางตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘ และประกาศเทศบาลตำบลโคกสูง เรื่อง การปรับขนาดเทศบาลตำบลจากขนาดเล็กเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๘ และต่อมาคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ได้มีประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลใหม่ ส่งผลให้เทศบาลตำบลโคกสูงต้องมีการกำหนดประเภทของเทศบาลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด โดยปัจจุบันเทศบาลตำบลโคกสูง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ได้มีมติเห็นชอบกำหนดให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ มี ตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน

(๒) ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพโดยทั่วไปของพื้นที่ตำบลโคกสูง เป็นพื้นที่ราบลาดเทไปทางทิศตะวันออกไปสู่ประเทศกัมพูชา สภาพพื้นที่ดินส่วนใหญ่เป็นดินปนทราย ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำไร่ ทำสวน และเลี้ยงสัตว์ มีอาณาเขตพื้นที่ติดต่อกับตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลหนองแวง อำเภอโคกสูง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลโนนหมากมุ่น อำเภอโคกสูง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ประเทศกัมพูชา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลหนองม่วง อำเภอโคกสูง

(๓) ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลโคกสูง มีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บางครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงหรืออาจมีลูกเห็บตกก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี เรียกว่า "พายุฤดูร้อน" อากาศร้อนจะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕-๔๑.๔๐ องศาเซลเซียส ร้อนจัดมีอุณหภูมิประมาณ ๔๑.๔๐ องศาเซลเซียสเป็นต้นไป ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือนพฤษภาคม – ตุลาคม แต่อาจเกิด "ช่วงฝนทิ้ง" ซึ่งอาจนาน ๑-๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือนในเดือนกรกฎาคม แต่ในเขตเทศบาลไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง ปริมาณน้ำฝนรวมตลอดปี ๕๘๒.๔๐ มิลลิเมตร จำนวนวันที่ฝนตกตลอดปี ๑๐๑ วัน และปริมาณในสูงสุด ๔๕.๗๕ มิลลิเมตร ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์

(๔) ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕% ลักษณะในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐%

๔.๑.๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

(๑) เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลโคกสูง มีจำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในเขตการปกครอง จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้

ลำดับที่	หมู่ที่/บ้าน		ชื่อ – สกุล ผู้นำหมู่บ้าน		ตำแหน่ง
๑	หมู่ที่ ๑	บ้านโคกสูง	นายเสกสรรค์	น้อย	ผู้ใหญ่บ้าน
๒	หมู่ที่ ๒	บ้านดอนไร่ฝ้าย	นางเสาวลักษณ์	แก่นจันทร์ใบ	ผู้ใหญ่บ้าน
๓	หมู่ที่ ๓	บ้านหนองเสม็ด	นายบุญหลาย	กันหอม	ผู้ใหญ่บ้าน
๔	หมู่ที่ ๔	บ้านละลมติม	นายสุชาติ	จิตรพวล	ผู้ใหญ่บ้าน
๕	หมู่ที่ ๕	บ้านหาดสำราญ	นายชิติพัทธ์	อันสมบูรณ์	กำนันตำบลโคกสูง
๖	หมู่ที่ ๖	บ้านดอนหลุม	นายสัญชัย	โสดาจันทร์	ผู้ใหญ่บ้าน
๗	หมู่ที่ ๗	บ้านน้อย	นายวีระพงษ์	เที่ยงธรรม	ผู้ใหญ่บ้าน
๘	หมู่ที่ ๘	บ้านโคกไม้งาม	นางทองวัน	ทาหาวงษ์	ผู้ใหญ่บ้าน
๙	หมู่ที่ ๙	บ้านหนองหญ้าแก้ว	นางสมพร	เพ็ชรจิตต์	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๐	หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองสิม	นางจารุมน	ขันประภัย	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๑	หมู่ที่ ๑๑	บ้านร่มไทร	นายบุญทัน	วิวาสุข	ผู้ใหญ่บ้าน

(๒) การเลือกตั้ง

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริหารการจัดองค์กรของเทศบาล

ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๒ ส่วน

ก. สภาเทศบาล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ ประกอบด้วยด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น แบ่งออกเป็น ๒ เขตเลือกตั้ง เขตเลือกตั้งละ ๖ คน วาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี โดยสมาชิกสภาเทศบาลในปัจจุบันได้รับการแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลโคกสูง

เขตเลือกตั้งที่ ๑ ได้แก่ หมู่ที่ ๔,๕,๗,๘,๑๑, ประกอบด้วย

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล		ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายกมล	จิตรเพิ่ม	ประธานสภาเทศบาล	
๒	นางบุปผา	ไชยศิริภาพันธุ์	สมาชิกสภาเทศบาล	
๓	นายปิยะศักดิ์	โสภี	สมาชิกสภาเทศบาล	
๔	นายภิสิทธิ์	สริมอรุณ	สมาชิกสภาเทศบาล	
๕	นายวรการ	สีทา	สมาชิกสภาเทศบาล	
๖	นางดวงดาว	บุญประสิทธิ์	สมาชิกสภาเทศบาล	

เขตเลือกตั้งที่ ๒ ได้แก่ หมู่ที่ ๑,๒,๓,๖,๙,๑๐ ประกอบด้วย

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล		ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายจำรัส	ถายะเดช	รองประธานสภาเทศบาล	
๒	นายวิชัย	มะลิกุล	สมาชิกสภาเทศบาล	
๓	นายประจักร์	หาญกระโทก	สมาชิกสภาเทศบาล	
๔	นายวัฒนา	โสภาวัฒน์	สมาชิกสภาเทศบาล	
๕	นางประภาศรี	อันวิมล	สมาชิกสภาเทศบาล	
๖	น.ส.วิลาวรรณ์	กันหนองฮะ	สมาชิกสภาเทศบาล	

ข. ฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่บริหารงานเทศบาล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี มาจาก การเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ในปัจจุบันมี นายไสว กันหอม ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี ดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔ และ นายกเทศมนตรี ได้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ คน เลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน เพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย

<u>คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกสูง</u>

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล		ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายไสว	กันหอม	นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง	
๒	นายสมใจ	กันหนองฮะ	รองนายกเทศมนตรี คนที่ ๑	
๓	นายสมพงษ์	โสภี	รองนายกเทศมนตรี คนที่ ๒	
๔	น.ส.จารุวรรณ	กันหอม	เลขานุการนายกเทศมนตรี	
๕	นายสนิท	อันทิสุทธิ์	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	

๔.๑.๓ ประชากร

<u>(๑) ข้อมูลจำนวนประชากรและบ้าน</u>

พื้นที่ตำบลโคกสูง แบ่งออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน มีจำนวนหลังคาเรือนทั้งหมด ๒,๔๑๙ หลังคาเรือน มีประชากรทั้งหมด ๗,๑๘๕ คน ประกอบด้วย เพศชาย จำนวน ๓,๕๖๕ คน และเพศหญิง จำนวน ๓,๖๒๐ คน รายละเอียดดังนี้

หมู่ที่/ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน (บ้าน)	ประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านโคกสูง	๒๒๗	๒๗๙	๒๙๒	๕๗๑
หมู่ที่ ๒ บ้านดอนไร่ฝ้าย	๒๐๓	๓๓๐	๓๔๘	๖๗๘
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองเสม็ด	๑๔๒	๒๑๙	๒๔๗	๔๖๖
หมู่ที่ ๔ บ้านละลมติม	๒๕๑	๔๗๘	๕๐๗	๙๘๕
หมู่ที่ ๕ บ้านหาดสำราญ	๙๙	๑๔๕	๑๔๗	๒๙๒

หมู่ที่/ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน (บ้าน)	ประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๖ บ้านดอนหลุม	๒๒๐	๓๒๗	๓๖๕	๖๙๒
หมู่ที่ ๗ บ้านน้อย	๑๔๙	๒๙๑	๒๙๓	๕๘๔
หมู่ที่ ๘ บ้านโคกไม้งาม	๕๓๖	๔๒๑	๔๔๔	๘๖๕
หมู่ที่ ๙ บ้านหนองหญ้าแก้ว	๒๓๙	๓๓๔	๓๐๙	๖๔๓
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองสิม	๑๖๗	๒๓๓	๒๕๓	๔๘๖
หมู่ที่ ๑๑ บ้านร่มไทร	๑๘๕	๓๙๑	๓๖๐	๗๕๑
ประชากรแฝง	๑	๑๑๗	๕๕	๑๗๒
รวม	**๒,๔๑๙**	**๓,๕๖๕**	**๓,๖๒๐**	**๗,๑๘๕**

๔.๑.๔ การศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕-๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖-๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

<u>ตารางแสดงโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลโคกสูง</u>

สังกัด	ท้องถิ่น	สปช.	สช.	กรมสามัญ	กรมอาชีวฯ	รวม
ศูนย์พัฒนาก่อนวัยเรียน	-	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	๑
ระดับประถมศึกษา	-	๓	-	-	-	๓
ระดับมัธยมศึกษา	-	๑	-	-	-	๑

๔.๑.๕ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือเท้าปากในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาลได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานบางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้เทศบาลพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไขโดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

โรงพยาบาลในเขตพื้นที่ เป็นของรัฐบาล ได้แก่

☞โรงพยาบาลอำเภอโคกสูง

☞โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (บ้านโคกสูง)

☞โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (บ้านละลมติม)

☞โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (บ้านคลองตะเคียน)

๔.๑.๖ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

☞ ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

☞ รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

☞ ประสานการทำบัตรผู้พิการ

☞ ตั้งโครงการการจ้างนักเรียน/นักศึกษาทำงานช่วงปิดภาคเรียน

☞ ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง

☞ ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

๔.๑.๗ ระบบบริการพื้นฐาน

(๑) การคมนาคมขนส่ง

ในเขตเทศบาลมีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่เทศบาลเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๙๐ เป้าหมายคือ ต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๙๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ ซึ่งติดปัญหาและข้อระเบียบในการดำเนินการ

(๒) การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ เทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

(๓) การประปา

การประปา เทศบาลมีประปาในเขตพื้นที่ ได้แก่ ประปาของแต่ละหมู่บ้าน ที่ให้บริการครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี

๔.๑.๘ ระบบเศรษฐกิจ

(๑) การเกษตร

ประชากรในพื้นที่เทศบาล ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมาคือรับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด และอาชีพรับจ้าง ร้อยละ ๒๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมดตามลำดับ ดังนี้

มีพื้นที่เกษตรกรรม

-หมู่ที่ ๑ บ้านโคกสูง มีพื้นที่ใช้สำหรับการเกษตร ส่วนมากจะทำข้าวนาปี ร้องลงมาคือมันสำปะหลังและอ้อย

-หมู่ที่ ๒ บ้านดอนไร่ฝ้าย ใช้แหล่งน้ำธรรมชาติ คือ ห้วยหาดสำราญ มีพื้นที่ใช้สำหรับการเกษตร พืชที่ปลูกข้าวนาปีและมันสำปะหลัง

-หมู่ที่ ๓ บ้านหนองเสม็ด มีพื้นที่ที่ใช้สำหรับการเกษตรพืชที่ปลูกข้าวนาปีและมันสำปะหลัง

-หมู่ที่ ๔ บ้านละลมติม มีพื้นที่ที่ใช้สำหรับการเกษตร พืชที่ปลูก ข้าวนาปีและมันสำปะหลัง

-หมู่ที่ ๕ บ้านหาดสำราญ มีพื้นที่ที่ใช้สำหรับการเกษตร พืชที่ปลูก ข้าวนาปีและมันสำปะหลัง

-หมู่ที่ ๖ บ้านดอนหลุม ใช้แหล่งน้ำธรรมชาติ คือ ห้วย มีพื้นที่ใช้สำหรับการเกษตร พืชที่ปลูกข้าวนาปี มันสำปะหลัง และอ้อย

-หมู่ที่ ๗ บ้านน้อย มีพื้นที่ที่ใช้สำหรับการเกษตร พืชที่ปลูก ข้าวนาปี

-หมู่ที่ ๘ บ้านโคกไม้งาม มีพื้นที่ที่ใช้สำหรับการเกษตร พืชที่ปลูก ข้าวนาปี

-หมู่ที่ ๙ บ้านหนองหญ้าแก้ว มีพื้นที่ที่ใช้สำหรับการเกษตร พืชที่ปลูก ข้าวนาปีและมันสำปะหลัง

-หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองสิม ใช้แหล่งน้ำธรรมชาติคือ ห้วย มีพื้นที่ใช้สำหรับการเกษตร พืชที่ปลูก ข้าวนาปี มันสำปะหลัง และอ้อย

-หมู่ที่ ๑๑ บ้านร่มไทร ใช้แหล่งน้ำธรรมชาติคือ ห้วย มีพื้นที่ใช้สำหรับการเกษตร พืชที่ปลูก ข้าวนาปี

(๒) การปศุสัตว์

เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนไม่ใช้เป็นอาชีพหลักแต่เป็นอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

(๓) การท่องเที่ยว

ในเขตเทศบาลมีแหล่งท่องเที่ยว จำนวน ๑ แห่ง เป็นโบราณสถานที่ใหญ่และสำคัญของจังหวัดสระแก้ว คือ ปราสาทสด๊กก๊อกธม ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๙ ตำบลโคกสูง อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว และยังได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ ได้ใช้เป็นสถานที่ในการพักผ่อนหย่อนใจ

๔.๑.๙ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

(๑) การนับถือศาสนา ประชากรส่วนใหญ่ของตำบลโคกสูง นับถือศาสนาพุทธเป็นหลัก รองลงมาคือศาสนาคริสต์

(๒) ประเพณีและงานประจำปี

☞ ประเพณีวันส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่เดือนธันวาคม – มกราคม กิจกรรมที่ปฏิบัติ ทำบุญตักบาตร กิจกรรมแสงสีเสียง

☞ ประเพณีสงกรานต์ เดือนเมษายน กิจกรรมที่ปฏิบัติ ประกวดนางนพมาศ

☞ ประเพณีแห่เทียนพรรษา เดือนกรกฎาคม

☞ ประเพณีออกพรรษา เดือนตุลาคม

☞ ประเพณีวันลอยกระทง

☞ ประเพณีดอกแก้วบานเบื้องบูรพา

(๓) ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตเทศบาลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำอาหารประจำท้องถิ่น การจักสานตะกร้าใยสังเคราะห์ การทำดอกไม้จันทน์ การทำดอกไม้ประดิษฐ์ การทำไม้กวาด การรำแม่มด

๔.๑.๑๐ ทรัพยากรธรรมชาติ

(๑) น้ำ

ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำมัน และน้ำดิบจากคลองทมยาง ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ และไม่สามารถใช้ดื่มและอุปโภคได้

(๒) คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ สถานที่ราชการตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นเกษตรกรรม ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเขตเมืองปัญหาทางด้านมลพิษต่างๆ อาทิเช่น มลพิษทางอากาศ ปัญหาด้านขยะ เมื่อเป็นชุมชนเมืองทำให้แออัดและมีจำนวนขยะมากขึ้น ประกอบพื้นที่ที่ทิ้งขยะของเทศบาลไม่สามารถรองรับจำนวนขยะที่มีสูงถึงวันละ ๔๓ ต้น/วันได้ ประการแรกที่มาจากครัวเรือน ประการที่สองมีพ่อค้าแม่ค้าจาก

ตลาดโรงเกลือนำขยะที่ย่อยสลายยากมาทิ้งบริเวณที่ที่ทิ้งขยะของเทศบาล การแก้ไขปัญหาเทศบาลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการคัดแยกขยะของเสียจากชุมชน และการกำจัดขยะภายในบ่อขยะของเทศบาล ตลอดจนหาสถานที่ในการทิ้งขยะเพิ่มเพื่อรองรับขยะที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นทุกวัน

๔.๒ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลโคกสูง

๔.๒.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

(๑) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐการดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุขอยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๔) ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพในประเทศ ช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขยัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

- การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

- การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพ

- การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ

- การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

- การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒.) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตร และบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และารบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่นการส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศ สู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงใช่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มชันเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไปรวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย ของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำการเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรม ปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับ

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์การให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพ แรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่าง ๑ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔.) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกัน การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทการกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

กลไกขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้มีความสอดคล้องกันตามห้วงเวลา นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ภายใต้ระบบประชารัฐ คือ ความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ได้น้อมนำหลัก "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙-๑๑ โดยการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ครั้งนี้ สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สคช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ก.M.๒๕๖๐-๒๕s๘) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่" ความมั่งคง มั่งคั่ง และยั่งยืน"

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒- ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

<u>วัตถุประสงค์</u>

๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี จิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รามทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่ โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับมาตรฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาคภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

<u>เป้าหมาย</u>

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายร่วมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

๑. คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีคามสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

๒. ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

๓. ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัลผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็ง นวัตกรรมและเทคโนโลยีติจิทัดในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ชั้นสูงใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำโดยเศรษฐกิจ

เสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระยะโลจิสติกส์ พลังงานและการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เชื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

๔. ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ร้อยละ ๘๗ ภายในปี๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๕. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดกับ สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลงปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการสักลอบขนส่งสินค้าและค้ามนุษย์ลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่าง เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาคและโลก และอัตราการเติบโตของมูลคำการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

๖. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลงเพิ่มการใช้ระบบในการให้บริการ ปัญหาคอรัปชั่นลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการจัดการนานาชาติ และอันดับความยากง่ายในการประกอบธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และอันดับดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชั่นดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัสเพิ่มขึ้น

๔.๒.๓ แผนยุทศาสตร์พัฒนาจังหวัดสระแก้ว

วิสัยทัศน์จังหวัด "เมืองชายแดนแห่งความสุข ถิ่นเกษตรปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอารยธรรมโบราณเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้วมั่นคง ยั่งยืน"

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชนให้สามารถปรับตัว ประกอบอาชีพและมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากล พื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว ให้มีความปลอดภัย และปรับปรุงสิ่งอำนวยความ

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> สะดวกเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชื่อมโยงอารยธรรมโบราณ

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> เพิ่มประสิทธิภาพระบบโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการค้าชายแดน การลงทุนพัฒนาเศรษฐกิจ การบริหารจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับธุรกิจการค้า และเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และตัวชี้วัด มีดังนี้

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> : เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชนให้สามารถปรับตัว ประกอบอาชีพและมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ :

๑. เป็นเมืองแห่งความสุข ประชาชนเป็นคนดี มีสุขภาพดี รายได้ดี และสิ่งแวดล้อมที่ดี

๒. ชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

๓. ประชาชนได้รับการบริการที่ดี และมีความพึงพอใจในการบริการ

กลยุทธ์ : มีจำนวน ๙ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. ส่งเสริมการดำรงชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัวและชุมชน การประพฤติตนตามหลักศาสนา

๓. มีอนามัยสิ่งแวดล้อมและสุขภาวะที่ดี รวมทั้งการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๔. ส่งเสริมอาชีพ รายได้ การมีงานทำและมีสวัสดิการ

๕. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้และคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๖. ส่งเสริมการอนุรักษ์และพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

๗. ยกระดับมาตรฐานการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ

๘. ส่งเสริมและพัฒนาโครงการตามแนวพระราชดำริ

๙. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐในการบริหารและให้บริการประชาชน

ตัวชี้วัด : ร้อยละที่ลดลงต่อปีของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. กำหนด (ร้อยค่าเป้าหมาย : พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ หน่วยนับ ร้อยละ ๕๐

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> : ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ :

๑. เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยที่ได้มาตรฐานสากล

๒. เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของตลาด ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กลยุทธ์ : มีจำนวน ๗ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบชลประทาน ตลอดจนฟื้นฟู และปรับปรุงดินให้มีความอุดมสมบูรณ์

๒. ส่งเสริมอุตสาหกรรมการแปรรูปและบรรจุภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่า

๓. พัฒนาคุณภาพผลผลิตให้ปลอดภัยได้มาตรฐานสากล

๔. สร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตร โดยการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีในการปรับปรุงคุณภาพ ชนิด และราคาของสินค้าเกษตรให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น

๕. ยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตรสู่มาตรฐานสากล ด้วยการถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกรเพื่อปรับปรุงปัจจัยการผลิตให้มีประสิทธิภาพ เช่น การผลิตปุ๋ยอินทรีย์ การจัดหาพันธุ์พืชและสัตว์ที่ดีเพื่อลดการใช้สารเคมี

๖. ส่งเสริมระบบการปลูกพืชปศุสัตว์ และประมงที่ปลอดภัย เช่น เกษตรทฤษฎีใหม่ และเกษตร

๗. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการตลาดเกษตรปลอดภัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของสินค้าGAPที่เพิ่มขึ้น(ร้อยละ ๕)

ค่าเป้าหมาย : พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ หน่วยนับ ร้อยละ ๖๐

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> : ฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว ให้มีความปลอดภัย และปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชื่อมโยงอารยธรรมโบราณ

เป้าประสงค์ :

๑. เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีความอุคมสมบูรณ์ มีความหลากหลายทางชีวภาพ

๒. เป็นแหล่งการเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์ที่เชื่อมโยงอารยธรรมโบราณและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสะดวก สะอาด และปลอดภัยรามทั้งเพิ่มทางเลือกในการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

กลยุทธ์ : มีจำนวน ๗ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการด้านการท่องเที่ยวให้เพียงพอและได้มาตรฐาน ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ในราคาที่เหมาะสม ยุติธรรมให้กับนักท่องเที่ยว
เชื่อมโยงการท่องเที่ยว ทั้งในและต่างประเทศ

๒. ส่งเสริมเครือข่ายภาคประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมด้านการท่องเที่ยวและสร้างเครือข่าย เชื่อมโยงการท่องเที่ยว ทั้งในและต่างประเทศ

๓. พัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวด้วยการฟื้นฟูและจัดระเบียบให้คงสภาพการเป็นแหล่งท่องเที่ยว ที่สวยงามและหลากหลายโดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์

๔. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการท่องเที่ยว

๕. ประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและผู้ประกอบการธุรกิจด้านการท่องเที่ยว

๗. พัฒนากิจกรรมและรูปแบบการท่องเที่ยวให้หลากหลาย เพื่อเพิ่มทางเลือกในการท่องเที่ยว โดยเฉพาะการแพทย์แผนไทยและการเชื่อมโยงกับอารยธรรมโบราณ

ตัวชี้วัด : ร้อยละที่เพิ่มขึ้นต่อปีของรายได้จากการท่องเที่ยว (ร้อยละ ๒)

ค่าเป้าหมาย : พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ หน่วยนับ ร้อยละ ๒

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> : เพิ่มประสิทธิภาพระบบโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการค้า การส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาเศรษฐกิจ การบริหารจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสระแก้ว

เป้าประสงค์ :

๑. สร้างบรรยากาศการค้า การลงทุน และการประกอบกิจการ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว

๒. ส่งเสริมโรงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม เขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว ให้เป็นอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

กลยุทธ์ : มีจำนวน ๗ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการลงทุน การจราจร และการขนส่งสินค้าในการเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว ทั้งการก่อสร้างและขยายช่องทางถนนและระบบรางเชื่อมโยงกับจังหวัดใกล้เคียง และประเทศเพื่อนบ้าน

๒. ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการค้า การลงทุน และชักจูงให้ผู้ประกอบการ นักลงทุน มาดำเนินกิจการในเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว

๓. อำนวยความสะดวกด้านการค้าชายแดน พิธีการศุลกากร การตรวจคนเข้าเมือง การสร้างคลังสินค้า และการอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว โดยดำเนินการให้ได้มาตรฐานเป็นสากล มีประสิทธิภาพ ประหยัดรวดเร็ว มีคุณภาพ ลดขั้นตอน และทันเวลา

๔. พัฒนาระบบการให้บริการสุขภาพและการศึกษา ผลิตและพัฒนาฝีมือแรงงานของบุคลากรให้ตรงตามตลาดแรงงาน

๕. เตรียมการรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพการอยู่อาศัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่จะเกิดในเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว

๖. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านโครงสร้างพื้นฐาน ผังเมือง การค้า การลงทุน แรงงาน สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมในเขตเศรษฐกิจพิเศษระแก้ว รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์บริการเดเสร็จ (One Stop Service – OSS)

๗. เตรียมการรองรับการตั้งนิคมอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้วให้เป็นอุตสาหกรรมเชิง

ตัวชี้วัด : ร้อยละที่เพิ่มขึ้นต่อปีของมูลค่าการค้าชายแดน (ร้อยละ ๓)

ค่าเป้าหมาย : พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๔ หน่วยนับ ร้อยละ ๓

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> : เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดน

เป้าประสงค์ :

๑. สร้างความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคามให้กับประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดน

๒. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

๓. คนและชุมชนมีจิตสำนึกในด้านความมั่นคง

๔. มีระบบฐานข้อมูลด้านความมั่นคง

กลยุทธ์ : มีจำนวน ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคามในพื้นที่จังหวัดชายแดน

๒. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระดับท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้าน

๓. เสริมสร้างคนและชุมชนให้มีจิตสำนึก รู้ตระหนักในด้านความมั่นคง

๔. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านความมั่นคง ให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถใช้งานได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ

ตัวชี้วัด : จำนวนการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงจากภัยคุกคามต่างๆ อย่างน้อย ๖ เรื่อง จาก ๑๔ เรื่อง (จำนวน ๒ เรื่อง)

ค่าเป้าหมาย : ท.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ หน่วยนับ ๒ เรื่อง

๔.๒.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสระแก้ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การคมนาคมสะดวก

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ประชาชนมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ถิ่นอุตสาหกรรมการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เขตท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. การคมนาคมสะดวก

<u>๑.๑ การพัฒนาด้านการคมนาคม</u>

- พัฒนาเส้นทางการคมนาคมเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบให้ได้มาตรฐาน เพื่อรองรับการพัฒนาโครงข่ายด้านโลจิสติกส์
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน สะพาน /ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นระเบียบ สวยงาม
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระบบผังเมืองรวม
- ส่งเสริมและพัฒนาด้านอำนวยความปลอดภัยและวินัยจราจร เพื่อรองรับการขยายตัวของระบบโลจิสติกส์

๒. ประชาชนมีคุณภาพ

<u>๒.๑ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต</u>

- ส่งเสริมสนับสนุนด้านการสาธารณสุข สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย , การป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน
- สนับสนุนการดำเนินงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
- ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาสังคม การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ สตรี เด็ก เยาวชน ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- การจัดให้มีระบบรักษาความเรียบร้อยในจังหวัด
- การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคงเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและภูมิคุ้มกันของหมู่บ้าน ชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

<u>๒.๒ การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและกระจายรายได้มั่นคง</u>

- พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนมีรายได้มั่นคง

- ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๓. การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐาน

- จัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ , สถานที่ท่องเที่ยว.สนาม

- ส่งเสริมให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่สะดวกและเพียงพอ

๔. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้ทันสมัย เพื่อยกระดับองค์ความรู้ให้ได้มาตรฐานรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- ส่งเสริมการเรียนการสอน พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมและให้ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ พัฒนาบุคลากรการศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา เสริมสร้างการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- ส่งเสริม ทำนุบำรุง ฟื้นฟู ศาสนาและวัฒนธรรม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นโบราณสถาน ที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัด

- ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการกีฬาให้เพียงพอแก่เด็กและเยาวชน

- ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเพื่อนบ้านในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. ถิ่นอุตสาหกรรมการเกษตร

<u>๑. การพัฒนาด้านการเกษตร</u>

- ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รองรับการเป็นแหล่งพืชพลังงานทดแทน

- ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรการแปรรูป การพัฒนาคุณภาพการเกษตรปลอดสารพิษ เกษตรทฤษฎีใหม่ และส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร

- ส่งเสริมให้มีตลาดกลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี

๔. การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ/แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดปีดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียรวมการจัดตั้งและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

๕. เขตท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

๑. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและตลาดการค้าชายแดน

- การประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว สนับสนุนให้เครือข่ายภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว

- พัฒนาฟื้นฟูสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศเป็นศูนย์กลางทางด้านการท่องเที่ยว แหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม และวิถีชีวิตของชุมชน

- พัฒนาตลาดการค้าตามแดนชายแดนไทย-กับพูชาและตลาดโรงเกลือ ให้มีความสะอาด สะดวกปลอดภัย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักท่องเที่ยว

- สนับสนุนการจัดระบบโลจิสติกส์ เพื่อการขนส่งและกระจายสินค้าสะดวก รวดเร็วเป็นประตูสู่ภูมิภาคอินโดจีน

- สนับสนุนการค้าให้เป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ของภูมิภาคอินโดจีน

๖. การบริหารจัดการ

๑. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากร เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ควบคุมกำกับดูแลเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน บริหารและควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติราชการ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้มีความทันสมัย เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชน ตื่นตัวถึงความสำคัญของระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมทางการเมือง การมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นโดยยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๔.๒.๕ ยุทธ์ศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโคกสูง

๒.๑ วิสัยทัศน์

"การคมนาคมสะดวก พัฒนาคุณภาพชีวิต แหล่งอารยธรรมโบราณ ย่านการค้าชายแดน '

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๔. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๕. การพัฒนาระบบการบริการและการบริหารจัดการที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมขนส่งมีความพร้อมสามารถรองรับการคมนาคมขนส่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

๒. ระบบไฟฟ้า ประปา มีความเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓. แหล่งน้ำตามธรรมชาติสามารถกักเก็บน้ำได้ในปริมาณที่เพียงต่อความต้องการของประชาชน

๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ ชุมชนสะอาดปราศจากขยะและมลพิษ

๕. เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๖. เด็กนักเรียนในพื้นที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษาที่เพียงพอ

๗. ประชาชนสืบทอด รักษาด้านการศาสนา วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามไว้

๘. ประชาชนมีความรู้ด้านวิชาการในการประกอบอาชีพและเพิ่มมูลคาสินค้า

๙. ประชาชนมีความรักใครสามัคคีกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่นตนเอง

๑๐. มีการจัดตั้ง/จัดฝึกอบรมสมาชิก กลุ่มต่างๆเพื่อเตรียมความพร้อมในการอำนวยความสะดวกรักษาความปลอดภัยให้แก่ประชาชน

๑๑. เตรียมความพร้อมรองรับด้านการท่องเที่ยว และการบริการแก่นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศ

๑๒. บุคลากรมีศักยภาพการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลในการให้บริการประชาชน

๒.๔ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำมีเส้นทางเพิ่มขึ้นทุกปี ๒. จำนวนขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะและมีใช้ครบทุกครัวเรือน ๓. จำนวนระยะทางและประชาชนมีประปาใช้ทุกครัวเรือน ๔. จำนวนแห่งระบบสาธารณูปการ ได้แก่ ศาลาที่พักอาคารอเนกประสงค์ สวนหย่อม สวนสุขภาพ เป็นต้น
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	๑. ร้อยละของประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๒. จำนวนโครงการ/ กิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาด้านการศึกษา ๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย ๔. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน ๕. ร้อยละของประชาชนที่เข้าถึงบริการสาธารณสุขพื้นฐาน ๖. ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจในการทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ
๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมอาชีพ ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการฝึกอาชีพหรือพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. จำนวนกลุ่มอาชีพในพื้นที่
๔. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว	๑. ร้อยละของประชาชนมีสิ่งแวดล้อมดีมีการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. จำนวนแหล่งที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อน ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น ๓. ร้อยละของความพึงพอใจต่อสถานที่ท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว ๔. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการมีการจัดเก็บที่ได้มาตรฐาน ๕. ครัวเรือนที่ได้รับการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกสุขลักษณะ ๖. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านศาสนา และวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาระบบการบริการและบริหารจัดการที่ดี	๑. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น ๒. หน่วยงานมีการลดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อความสะดวกแก่ผู้มารับบริการเพิ่ม ๓. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ฝึกอบรม ๔. จำนวนช่องทางในการให้บริการประชาชนและช่องทางในการรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติ ๖. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคมเพิ่มขึ้น

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. เส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่าง ๆ ที่ได้มาตรฐาน ๒. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง ๓. มีไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่างให้ประชาชนปลอดภัย ๔. มีแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ ๕. ระบบประปาหมู่บ้านมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ๓. ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต ๔. เด็กและเยาวชนมีอุปกรณ์กีฬาได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสติด ๕. ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนนันทนาการได้ออกกำลังกาย ๖. ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๗. ประชาชนได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑. ประชาชนได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ ๒. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๔. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม	๑. ประชาชนได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ฟื้นฟู ปลูกจิตสำนึก ความตระหนัก ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ๒. ลดมลภาวะและการจัดการของเสียที่เกิดขึ้นบนบกและทางน้ำ ๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค ๔. ประชาชนร่วมปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้านให้มีสภาพที่ดีขึ้น
๕. การพัฒนาระบบการบริการและการบริหารจัดการที่ดี	๑. หน่วยงานราชการและประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสาร รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๒. บุคลากรภายในองค์กรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีคุณภาพและมาตรฐานในการให้บริการ และมีการปรับลดขั้นตอนให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ๓. หน่วยภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการปกครองระบบประชาธิปไตย ๔. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการปกป้องสถาบันของชาติ

๒.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม/บำรุงรักษา/ขยายเขต/ระบบคมนาคมทางบกและทางน้ำ รวมถึงสะพาน และท่อ รางระบายน้ำ ๒. ขยายเขต/ซ่อมแซม/ปรับปรุง ระบบประปาที่มาตรฐาน/และมีคุณภาพรวมทั้งจัดการแหล่งน้ำให้เพียงพอ ๓. ขยายเขต/ซ่อมแซม/ปรับปรุง ระบบไฟฟ้าที่มาตรฐาน/พอเพียงและมีคุณภาพ ๔. งานก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม ระบบสาธารณูปการ ผังเมืองและพร้อมทั้งบำรุงรักษาภูมิทัศน์ สถานที่พักผ่อน งานควบคุมอาคาร สถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่ท่องเที่ยว และรูปแบบท่องเที่ยวใหม่
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	๑. ส่งเสริม/สนับสนุนการใช้ชีวิตแบบพอเพียง ๒. ส่งเสริม/สนับสนุนการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชน ๓. ส่งเสริม/สนับสนุน/สมทบ/การจัดสวัสดิการสำหรับเด็ก เยาวชน ผู้ติดเชื้อเอดส์ ผู้พิการ ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ๔. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ๕. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งเสพติด ๖. ส่งเสริม/สนับสนุนการสร้างสุขภาพอนามัยให้แก่ประชาชน ๗. ส่งเสริม/สนับสนุนให้การระงับ/ควบคุม/ป้องกันโรค ๘. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๙. ยกระดับคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่น
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมและพัฒนาด้านฝีมือแรงงานเพื่อรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว ๒. ส่งเสริม/สนับสนุนการสร้างรายได้ของประชาชนและชุมชนให้มีรายได้เพียงพอต่อการยังชีพ
๔. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริม/สนับสนุน/ฟื้นฟู ปลูกฝังจิตสำนึก/ความระหนัก/ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๒. ส่งเสริม/สนับสนุน/ฟื้นฟู/พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๓. ป้องกันและจัดการอันตรายที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น ๔. ดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน ๕. ส่งเสริม/สนับสนุน/ฟื้นฟู/การปลูกฝัง/ค่านิยมไทย วัฒนธรรมประเพณี กิจกรรมทางศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
๕. การพัฒนาระบบการบริการและการบริหารจัดการที่ดี	๑. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและเพิ่มช่องทางในการรับข้อมูลข่าวสารของประชาชน ๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีคุณภาพและมาตรฐานในการให้บริการ ๓. ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและทันสมัยต่อการให้บริการประชาชน ๔. การปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการให้บริการกับประชาชน ๕. ส่งเสริม/สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย ๖. ส่งเสริม/สนับสนุนการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลโคกสูง ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง ฟื้นฟู พัฒนาการจัดการบริการสาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษาฯ อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา

๒.๘ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร

๑. นโยบายด้านการเมือง การบริหาร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑.๑ ส่งเสริมการดำเนินการทางการเมือง ใช้แนวทางปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะการทำงานของผู้บริหารได้ตลอดเวลา

๑.๒ ส่งเสริมการบริหารองค์กร พัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรแบบมืออาชีพภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า คุ้มประโยชน์ และส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

๑.๓ พัฒนาการฝึกอบรมและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในองค์กรทุกระดับ ทุกภาคส่วน ให้มีความรู้ความสามารถ สร้างโอกาส ขวัญกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรได้มีบทบาทต่อการบริหารงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

๑.๔ จัดหาผู้เชี่ยวชาญหรือสถาบันต่าง ๆ เข้ามาช่วยพัฒนาวิจัยเพื่อได้แนวทางในการบริหารจัดการเทศบาลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ เพื่อการเผยแพร่การบริหารงานของเทศบาลอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

๑.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการคิด วางแผนพัฒนาเทศบาลร่วมกัน และจัดให้มีการประชาคมเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาลของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

๑.๗ ส่งเสริมการบริหารงานในระบบสารสนเทศ โดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายการสื่อสารข้อมูลทั่วประเทศ

๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

๒.๑ ส่งเสริมการก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น น้ำประปา พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีการดูแลไฟฟ้า แสงสว่างตามถนน ซอย จุดที่มีความเสี่ยงอย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่ เพื่อให้เกิดความสะดวก ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒.๒ ส่งเสริมการปรับปรุง และพัฒนา ระบบน้ำประปา ให้มีคุณภาพ

๒.๓ ส่งเสริมการก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนา ฝาย คู คลอง เพื่อชะลอ กักเก็บ และระบายน้ำให้ครบภายในเขตเทศบาล

๒.๔ ส่งเสริมการก่อสร้าง ปรับปรุง และขุดลอกระบบท่อระบายน้ำของหมู่บ้านในเขตเทศบาล เพื่อให้การระบายน้ำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านการศึกษา การกีฬาและนันทนาการ

๓.๑ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพสามารถพัฒนาเด็กให้มีศักยภาพสูงสุดตามวัย

๓.๒ ส่งเสริมการขยายการจัดการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่ และส่งเสริม ให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพมาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ พัฒนาการสอนให้มีคุณภาพ

๓.๓ ส่งเสริมอุปกรณ์การเรียนการสอน จัดสื่อการเรียนที่มีคุณภาพให้เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน เช่น อาหารเสริม (นม) คอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ตในสถานศึกษาให้ครบทุกจุด

๓.๔ ส่งเสริม และสนับสนุน ทุนการศึกษา สำหรับเด็กเรียนดี และผู้ด้อยโอกาส

๓.๕ ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในเขตเทศบาล เพื่อรองรับการจัดการศึกษานอกระบบให้มีความหลากหลายในลักษณะเป็นแหล่งการเรียนรู้ระบบสารสนเทศอย่างเท่าทันโลก (WIFI)

๓.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การเล่นกีฬาของประชาชน เยาวชน เพื่อสุขภาพ เสริมสร้างความสามัคคี การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น สนับสนุนการจัดสร้าง ลานกีฬา การสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา การจัดการแข่งขันกีฬา รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการรวมตัวกันเป็นชมรมกีฬาต่าง ๆ

๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

๔.๑ ขับเคลื่อนให้ทุกภาคส่วนน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ใน การพัฒนาระบบเศรษฐกิจของชุมชน

๔.๒ ส่งเสริมการจัดตั้งตลาดสดเทศบาลตำบลโคกสูง เพื่ออำนวยความสะดวกต่อประชาชน และยังเป็นแหล่งสร้างอาชีพของประชาชนอย่างยั่งยืน

๔.๓ ส่งเสริมให้มีการค้าขายระหว่างชายแดนไทย – กัมพูชา

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีสหกรณ์การเกษตรของเทศบาลตำบลโคกสูง

๔.๕ ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดเศรษฐกิจชุมชนโดยรวม เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๖ ส่งเสริมการท่องเที่ยวปราสาทสด๊กก๊อกธม และรณรงค์การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๔.๗ ส่งเสริมให้ภาครัฐ หรือองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมกับประชาชน เพื่อจัดกิจกรรมสำคัญ หรือประเพณี วันสำคัญต่าง ๆ ในอุทยานประวัติศาสตร์ปราสาทสด๊กก๊อกธม เช่น ประเพณีเวียนเทียนในปราสาทสด๊กก๊อกธม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงขนบธรรมเนียม ประเพณี และยังเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยว

๔.๘ ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน

๕. นโยบายด้านสาธารณสุข

๕.๑ กำหนดแนวทาง มาตรการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมเชื้อไวรัสโคโรน่า (COVID-๑๙) หรือโรคติดต่ออื่น ๆ และดำเนินการจัดหาวัคซีน เพื่อป้องกันการแพร่ระบาด

๕.๒ ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการพัฒนาของศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาล ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากยิ่งขึ้น

๕.๓ ส่งเสริมการฝึกอบรม การศึกษาดูงานของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน(อสม.) กลุ่มพัฒนาสตรี และประชาชนที่สนใจเข้าร่วม เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ และนำมาปฏิบัติด้านการสาธารณสุขได้อย่างจริงจัง

๕.๔ ส่งเสริมการบริการพื้นฐานให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน เช่น การดูแลเอาใจใส่ประชาชนให้มีความสุข แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน แก้ไขปัญหาความยากจน

๕.๕ เพิ่มประสิทธิภาพด้านการสาธารณสุข ให้เกิดการจัดการสุขภาพโดยชุมชนเพื่อชุมชนบนหลักการพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญกับการดูแลส่งเสริมสุขภาพพลานามัยทั้งทางกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและปัญญา

๕.๖ การสร้างความมั่นคงในชีวิตด้วยการจัดสวัสดิการสังคม การดูแลสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้เสียสละทำงานเพื่อชุมชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการทุพลภาพ ผู้ป่วย คนยากจนรวมถึงเด็ก สตรี และเยาวชนผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการเหลียวแลและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างเป็นสุข

๖. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการปรับภูมิทัศน์ของเขตเทศบาล ให้สะอาด น่าอยู่ เป็นระเบียบเรียบร้อย สร้างจิตสำนึกเด็กและเยาวชน ประชาชน ให้รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๖.๒ ส่งเสริม พัฒนาและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขยะ ซึ่งต้องอาศัยการร่วมมือจากทุกภาคส่วน

๖.๓ ส่งเสริมระบบการจัดเก็บขยะ โดยส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะจากครัวเรือน

๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนและองค์กรภาครัฐในท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ การบำรุงรักษา การจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖.๕ ฟื้นฟูสภาพแวดล้อม เพิ่มพื้นที่สีเขียว รณรงค์เรื่องภาวะโลกร้อนและลดการใช้พลังงาน

๗. นโยบายด้านการเกษตร

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรทำเกษตรอินทรีย์ เพื่อให้สอดคล้องกับการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรรุ่นใหม่ให้เกิดขึ้น เพื่อให้มีองค์ความรู้ด้านการผลิต และด้านการจัดการผลผลิต รวมถึง การจัดตั้งและพัฒนาอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน(อกม.) ให้มีองค์ความรู้ เพื่อเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย

๗.๓ ลดต้นทุนการผลิต เน้นการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม หรือการจัดหาปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ทั้งเรื่อง พันธุ์ ปุ๋ย และเครื่องจักรกลเกษตร

๗.๔ คุ้มครอง ฟื้นฟู อนุรักษ์ที่ดินเพื่อการเกษตร โดยการส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพหรืออื่น ๆ ลดการใช้สารเคมีเพื่อรักษาคุณภาพของดิน และเพื่อความปลอดภัยของเกษตรกรในชุมชน

๘. นโยบายด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘.๑ ส่งเสริมการดำเนินการจัดตั้งชุมชนเข้มแข็ง เพื่อเอาชนะยาเสพติด

๘.๒ ส่งเสริมการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย อุทกภัย อัคคีภัยโดยจัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีคุณภาพในการช่วยเหลือ และป้องกัน

๘.๓ ส่งเสริมการจัดตั้งกล้องวงจรปิด(CCTV)เพื่อเฝ้าระวังความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนภายในเขตเทศบาล และบุคคลทั่วไป

๘.๔ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรงานป้องกันให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนโยบายที่ผมได้แถลงต่อสภาเทศบาลในวันนี้ ก็เพื่อให้สมาชิกสภาทุกท่าน ได้มีความมั่นใจว่า ผมจะบริหารงานเทศบาลให้เกิดประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และที่สำคัญ คือ งบประมาณทุกบาททุกสตางค์ ต้องผ่านความเห็นชอบจากสภาก่อนเสมอ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโคกสูง มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพพื้นที่และความต้องการของประชาชน ตลอดจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกสูง อีกทั้งเพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูงสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ ความจำเป็น และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้ โดยการจัดหาเงินงบประมาณให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและในส่วนของพื้นที่เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง หรือโครงการ/กิจกรรมที่เกินศักยภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาเพื่อดำเนินการของบสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

(๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

(๒) ก่อสร้างท่อลอดเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง

(๓) ขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสำหรับการเกษตรให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

(๔) ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกคลอง ขุดสระเก็บกักน้ำ

(๕) จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ และจัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาดในการอุปโภค บริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ในด้านเศรษฐกิจนั้น เทศบาลตำบลโคกสูงยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ อุตสาหกรรมต่างๆ ยังถือเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบกับการทำนาข้าว ไร่มันสำปะหลัง ไร่อ้อย และอื่นๆในภาพรวมแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนเทศบาลตำบลโคกสูงยังไม่มีจุดขายทางเศรษฐกิจที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จำเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้น่าลงทุนในด้านอื่นๆ สร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโคกสูงต้องการเครื่องมือในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ เช่น การทำโรงงานการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรต่างๆ และสถานที่จำหน่ายสินค้าของฝากประจำตำบล เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร ลดปัญหาการกดราคาผลผลิต ดังนี้

(๑) สนับสนุนปัจจัยในการผลิต

(๒) สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

(๓) สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

(๔) สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ

(๕) จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๖) จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช

๓. ด้านสังคม

สังคมโดยรวมของเทศบาลตำบลโคกสูง ยังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางด้านการเกษตรยังอาศัยแรงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์ แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ได้ใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อเทศบาลตำบลโคกสูง ดังนี้

(๑) ปัญหายาเสพติดในชุมชน

(๒) ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้ง ทำให้เกิดปัญหาต่างๆมามากมาย

(๓) ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเอดส์

(๔) ปัญหาศิลปวัฒธรรม ประเพณีไทย ถูกละเลยจากเยาวชน

(๕) สถานที่สำหรับเล่นกีฬา นันทนาการ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

ประชาขนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชน ได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองการบริหารนั้น ถือเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา “ซื้อเสียง” ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆ ตามมามากมายในอนาคต ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร สามารถแยกเป็นข้อ ๆ ดังนี้

(๑) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร

(๒) ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานของเทศบาลมีความเชื่องช้า

(๓) ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างแท้จริง

(๔) การส่งเสริม พัฒนาปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลโคกสูงไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

(๕) สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติราชการไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

(๑) สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในการด้านการเมือง การบริหารของเทศบาล และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมที่ทางเทศบาลตำบลโคกสูง จัดขึ้น

(๒) ผู้บริหาร บุคลากร ของเทศบาลตำบลโคกสูง ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

(๓) เทศบาลตำบลโคกสูง สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วนเป็นธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการกิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพหรือลงทุนในโครงการกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่างทั่วถึง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตเทศบาลตำบลโคกสูง ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาการจัดเก็บขยะมูลฝอย ปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย และเพื่อเป็นปอดของ

ชุมชน ซึ่งปัญหาสิ่งแวดล้อมภายใน ถือว่าไม่รุนแรงมากนัก เพราะสภาพความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการขยายตัวของชุมชนไม่มาก ทำให้ปัญหาด้านต่างๆ ไม่รุนแรง ปัญหาที่เร่งด่วนน่าจะเป็นปัญหาขยะ และที่ทิ้งขยะ และการปรับปรุงสวนสาธารณะต่างๆ เท่าที่มีอยู่ให้เป็นสถานที่พักผ่อน และเป็นปอดอย่างแท้จริง ยังไม่มากนัก

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและยั่งยืน และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ ป้องกัน ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๓ บทวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลโคกสูง ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาเมือง ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างพื้นฐาน แหล่งท่องเที่ยวต่างๆ เพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนา ถนน แหล่งน้ำ ป้ายจราจรต่างๆ ป้ายบอกทาง พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว จัดทำแผนผังเส้นทางไปสถานที่ท่องเที่ยว เป็นต้น

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน</u>

ปัญหาสังคมจะรุนแรงถ้าไม่ได้รับการวางแผนที่ดี เนื่องจากจะมีขยะจำนวนมากขึ้น ปัญหาการแบ่งชนชั้น ถ้าคนไทยทำงานกับคนต่างชาติที่ด้อยกว่า อาจมีการแบ่งชนชั้นกันได้ จะมีชุมชนสลัมเกิดขึ้น และอาจมีพม่าทาวน์ ลาวทาวน์ กัมพูชาทาวน์ ปัญหาอาชญากรรมจะรุนแรง สถิติการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างมาก จากชนชั้นที่มีปัญหาคนจะทำผิดกฎหมายมากขึ้น เนื่องจากไม่รู้กฎหมาย

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้เทศบาลตำบลโคกสูงให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศมากขึ้น ทั้งโดยตั้งใจและไม่รู้กฎหมาย อีกทั้งอาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มมากขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น

ปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญคงหนีไม่พ้น โรคติดต่อที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นโรคเอดส์ ไข้เลือดออก ไข้หวัดนก และโรคอื่นๆ ที่มีผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย การค้ามนุษย์และการท่องเที่ยว มีความเสี่ยงต่อการปนเปื้อน การแพร่ระบาดของโรคศัตรูพืชและโรคระบาดสัตว์

การศึกษา มีการยกระดับคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่น โดยการเน้นให้นักเรียน และประชาชนทั่วไปได้เรียนรู้ศึกษาด้านภาษีอังกฤษ เพื่อใช้ในการสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศาสนาอาจเกิดความขัดแย้งในการเผยแพร่ศาสนาของต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในไทยมากขึ้น เช่น อาจมีการเผยแพร่ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม อาจมีการกระทบกระทั่งกันระหว่างผู้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน เช่น ชาวคริสเตียนมาท่องเที่ยวในวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยงและมีการลบหลู่อย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น

วัฒนธรรม ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน มีแผนการปฏิบัติด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนระบุในแผนปฏิบัติการเวียงจันทร์ที่สำคัญ คือ การพัฒนามนุษย์และการสร้างอัตลักษณ์อาเซียน ต้องสร้างความตระหนักรู้ถึงความแตกต่างในมรดกทางวัฒนธรรม เช่น มุสลิมมีอาหารที่เป็นข้อห้าม ตามธรรมเนียมบรูไนไม่มีการจับมือกับเพศตรงข้าง การใช้มือซ้ายในการส่งของหรือนามบัตรให้แก่ชาวมุสลิมถือเป็นสิ่งไม่สุภาพ เป็นต้น

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</u>

เทศบาลตำบลโคกสูงมีแนวเขตติดกับประเทศกัมพูชา ทำให้มีรูปแบบการติดต่อค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้านเปิดกว้างและสะดวกขึ้น เป็นผลให้การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและการกระจายรายได้ การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย การพัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน ให้ประชาชนมีรายได้ที่มั่นคง ส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดสิ้นค่าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว</u>

เทศบาลตำบลโคกสูงให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและแหล่งโบราณสถาน ซึ่งพื้นที่ในความรับผิดชอบส่วนใหญ่ติดกับชายแดนประเทศกัมพูชา จึงมีการจัดทำโครงการต่างๆ เกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและเชื่อมความสัมพันธ์สองประเทศ และเน้นการประชาสัมพันธ์ จัดทำป้ายเตือนห้ามทิ้งขยะทั้งภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ เป็นต้น

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการบริการและบริหารจัดการที่ดี</u>

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆ ซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษี เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ใช้บริการที่เป็นชาวต่างชาติได้ดี

การเมืองการปกครองต้องมีการสนับสนุน ส่งเสริม การสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการรักษาสิทธิของตนเอง มีการสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีการส่งเสริมสนับสนุนการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ โดยเร่งรัดพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่เห็นความสำคัญของการเมืองการปกครอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาด้านต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโคกสูง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยเทศบาลตำบลโคกสูง ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ

(๒) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๓) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การควบคุมอาคาร

(๖) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

(๗) การจัดให้มีตลาด

(๘) หน้าที่อื่นด้านโครงสร้างพื้นฐานตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบล

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพของประชาชน

(๒) การจัดการศึกษา

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๔) การส่งเสริมกีฬา

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๗) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๘) การรักษาความสะอาด

(๙) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๑๐) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(๑๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๑๒) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๑๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๑๕) หน้าที่อื่นด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๔) การผังเมือง

(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๖) การจัดให้มีระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตเทศบาล

(๗) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๘) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

(๙) หน้าที่อื่นด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบล

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนากับหน่วยงานอื่น

(๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๕) หน้าที่อื่นด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบล

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๒) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน และสัตว์ป่า

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

(๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๖) หน้าที่อื่นด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบล

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๓) หน้าที่อื่นด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบล

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) หน้าที่อื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(๖) หน้าที่อื่นด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบล

เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลโคกสูง ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ข้างต้น เทศบาลตำบลโคกสูง จึงได้วิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินการตามภารกิจ โดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis ในการพิจารณาศักยภาพในการดำเนินการตามภารกิจแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
<u>จุดแข็ง S</u> ๑. ผู้นำ ผู้บริหาร ประชาชน สนับสนุนแนวคิดและให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา ๒. มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ครอบคลุมและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ๓. เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรอง ได้อย่างสะดวกและคล่องตัว ๔. เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการบูรณาการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม งบประมาณส่วนท้องถิ่นเป็นของตนเอง ทำให้มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาในระดับพื้นที่ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนและรู้ถึงสาเหตุของปัญหามากที่สุด ๖. มีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ มุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ๗. คณะผู้บริหารไม่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การกำหนดนโยบายมีความต่อเนื่อง	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จากัด ๒. ขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร ๓. จำนวนบุคลากรมีจำนวนจำกัดไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัด ๔. ขาดการบูรณาการในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างหน่วยงานต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง ๕. ขาดแคลนเครื่องมือ/เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ๖. มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น และอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่มีความทับซ้อน ๗. การขยายตัวของชุมชนเพิ่มมากขึ้น
<u>โอกาส O</u> ๑. การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกระจายอำนาจ ๆ ส่งผลให้ส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างคล่องตัวขึ้น ๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เอง ๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น กิจสังคม	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. การถ่ายโอนภารกิจที่ยังไม่ชัดเจน ๒. ระเบียบ ข้อกฎหมาย หนังสือสังการเป็นอุปสรรคทำให้หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของประชาชน ๓. การคมนาคมขนส่ง จากรถบรรทุกน้ำหนักเกินจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (ต่อ)	
๔. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ๕. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น	๔. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองระดับประเทศส่งผลกระทบต่อการบริหาร ราชการและการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	
<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีชุมชนที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ๓. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับท้องถิ่นแบบร่วมกันบูรณาการ ๕. ความตื่นตัวของการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. งบประมาณไม่เพียงพอ ๒. ระบบฐานข้อมูล จปฐ. ยังไม่ชัดเจนและถูกต้อง ๓. ประชาชนยังขาดความสนใจในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ ๔. ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ๕. ปัญหายาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๖. ปัญหายาเสพติด
<u>โอกาส O</u> ๑. ปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องพร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน ๓. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้เทศบาลสามารถดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน ๕. รัฐบาลมีนโยบายโครงการจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการและจัดทำบัตรประจำตัวคนพิการอย่างทั่วถึง ๖. กระแสการส่งเสริมการรักษาสุขภาพ	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ขั้นตอนการดำเนินการของรัฐที่มีกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ จำนวนมาก สงผลให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายในการขอรับบริการ ๒. การเปลี่ยนทางสังคม เศรษฐกิจ ที่ส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้น มีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อย ๓. การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็น อินเตอร์เนต ทีวี วิทยุ จากสื่อทั้งในและต่างประเทศตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน ๔. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการของรัฐ ๕. ประชาชนยังขาดวินัยในการใช้ชีวิตร่วมกัน ๖. การที่ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	
<u>จุดแข็ง S</u> ๑. ปัญหาขยะมูลฝอยในพื้นที่ยังมีไม่มากนัก ๒. มีการประชาสัมพันธ์และจัดทำโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องขยะอยู่ตลอดเวลา ๓. มีเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. งบประมาณมีจำกัด ๒. อาณาเขตความรับผิดชอบที่มีจำนวนมาก ๓. สภาพของชุมชนที่มีลักษณะอยู่ห่างไกลกัน

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย (ต่อ)	
๔. มีหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่คอยตรวจตราและรักษาความสงบเรียบร้อย ๕. ประชาชนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ๖. มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ อปพร. และผู้นำหมู่บ้านในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง	๔. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ๕. ขาดแคลนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพร้อมอุปกรณ์และยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพ ๖. ปัญหายาเสพติดที่มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ
<u>โอกาส O</u> ๑. การพัฒนาเมืองเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐให้การสนับสนุน ๒. รัฐบาลให้การส่งเสริมในเรื่องการกำจัดขยะมูลฝอย ๓. ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาระดับชาติที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๔. มีเจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคงออกมาตรวจพื้นที่ตลอดเวลา	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. การขยายตัวของชุมชนมีมากขึ้นเรื่อย ๆ ๒. การพัฒนาเมืองต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ๓. ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรม โรคติดต่อ และยาเสพติด ๔. ภัยพิบัติต่าง ๆ ๕. ความขัดแย้งทางความคิดและทางสังคม
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	
<u>จุดแข็ง S</u> ๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยวและชักจูงให้ผู้ประกอบการมาลงทุนในกิจการต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาล ๒. มีเส้นทางการคมนาคม ที่สะดวกสามารถขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรและเส้นทางการคมนาคมเชื่อมต่อไปยังตำบลที่ใกล้เคียง ๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ ๔. มีทรัพยากรธรรมชาติที่ยังอุดมสมบูรณ์ ๕. มีการประกอบอาชีพที่หลากหลายในพื้นที่	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. เทศบาลมีงบประมาณจำกัดในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและขนส่ง ๒. ขาดการส่งเสริมสินค้าการเกษตรและสินค้า OTOP อย่างต่อเนื่อง ๓. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการพัฒนาการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร ๔. นโยบายประชานิยมของรัฐบาลทำให้ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน และหวังพึ่งความช่วยเหลือจากรัฐเพียงอย่างเดียว
<u>โอกาส O</u> ๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในด้านการท่องเที่ยว ๓. รัฐบาลได้ประกาศให้มีเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว โดยให้เขตเศรษฐกิจพิเศษต้นแบบ (Quick Win) ๔. การเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ปัญหาสภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้การท่องเที่ยวซบเซา ๒. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมระหว่างหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ๓. การเข้ามาของห้างสรรพสินค้าที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยในพื้นที่ ๔.ขาดแคลนแรงงานและความไม่แน่นอนของประเทศเพื่อนบ้าน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
<u>จุดแข็ง S</u> ๑. เป็นต้นแบบของการดำเนินโครงการ "๔ ดี วิถีพอเพียง" ๒. พื้นที่ส่วนใหญ่ยังเป็นพื้นที่สีเขียว ๓. ประชาชนให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อม ๔. เป็นหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ใกล้ชิดกับประชาชน	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและมีการแผ้วถางป่าเพื่อทำการเกษตร ๒. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เขตป่าสงวน ซึ่งปัจจุบันทางราชการให้สำนักงานปฏิรูปที่ดินเข้ามาดำเนินการออกหนังสือสำคัญเข้าทำกิน (สปก.๔-๐๑) จึงทำให้ประชาชนไม่สามารถเข้าดำเนินการในพื้นที่เกษตรอย่างเต็มที่ ๓. การทำการเกษตรของประชาชนที่ยังขาดความรู้ในเรื่องการใช้สารเคมี ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
<u>โอกาส O</u> ๑. เป็นยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๒. หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเริ่มให้ความสำคัญในการส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๓. ประชาชนเริ่มให้ความร่วมมือมากยิ่งขึ้นในการจัดการและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการฟื้นฟู ๓. สภาวะโลกร้อนที่ส่งผลกระทบทั่วโลก ๔. ปัญหาภัยธรรมชาติเช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ดินถล่ม หมอกควัน ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	
<u>จุดแข็ง S</u> ๑. ประชาชนในพื้นที่มีขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่หลากหลายและมีเอกลักษณ์ ๒. ในพื้นที่เทศบาลมีวัดและสำนักสงฆ์กระจายอยู่ทุกพื้นที่ ซึ่งประชาชนสามารถเข้าไปปฏิบัติธรรมได้ ๓. มีการส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีอยู่ตลอดอย่างต่อเนื่อง ๔. ประชาชนให้ความร่วมมือและมีชุมชนที่เข้มแข็ง ๕. มีกลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีการอนุรักษ์ ๖. มีสถานศึกษากระจายอยู่ทุกพื้นที่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาและให้ความรู้ สอดแทรกด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. ขาดแคลนผู้สืบทอดศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงาม ๒. ค่านิยมทางวัตถุที่มีเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้วัฒนธรรมอันดีงามเริ่มเลือนหาย ๓. ขาดการส่งเสริมอย่างจริงจังเนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ๔. เยาวชนเริ่มมีค่านิยมที่เปลี่ยนไปตามกระแสสังคม ขาดจิตสาธารณะ ๕. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๖. วัฒนธรรมไทยที่มีความยืดหยุ่น อะลุ่มอล่วย มีความอ่อนแอในเรื่องระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลา และการรักษากฎระเบียบ
<u>โอกาส O</u> ๑. หน่วยงานราชการเริ่มให้ความสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น (ต่อ)	
<u>โอกาส O</u> ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม	<u>ข้อจำกัด T</u> ๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเริ่มมีบทบาทมากยิ่งขึ้น ๔. ความคิดเห็นในเรื่องศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ที่มีความเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
<u>จุดแข็ง S</u> ๑. การมีส่วนรวมของประชาชนมีเพิ่มมากขึ้นในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ๒. มีโครงสร้างการบริหารราชการและภารกิจที่ชัดเจน ๓. ผู้บริหาร ประชาชนให้ความสำคัญในการร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเอง ซึ่งมีความคล่องตัวในตอบสนองความต้องการของประชาชน ๕. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่สามารถเข้าใจบริบทและแก้ไขปัญหาได้ถูกที่ ๖. ไม่มีปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง ๗. ผู้บริหารมีนโยนายในการบริหารงานที่ชัดเจน	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. งบประมาณที่มีจำนวนจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพื้นที่ที่รับผิดชอบ ๒. ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ๓. การถ่ายโอนการกิจที่ยังไม่ชัดเจนและมีความทับซ้อน ๔. ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ๕. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าโนบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖. ระเบียบกฎหมายที่ยังไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน
<u>โอกาส O</u> ๑. ส่วนราชการเริ่มให้ความสำคัญในการบริหารจัดการการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นนโยบายของรัฐบาล ๒. ระบบเทคโนโลยีสารทศที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติราชการส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ๔. การถ่ายโอนภารกิจเริ่มมีความชัดเจนและเพิ่มมากขึ้นตามกฎหมายกระจายอำนาจฯ ๕. มีการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีการตื่นตัวในการปฏิบัติราชการ	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. นโยบายของรัฐจากส่วนกลางที่ยังไม่เข้าใจบริบทในแต่ละพื้นที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีอุปสรรค ๒. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางที่มีความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลา ๓. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระจายอำนาจฯ ที่ยังไม่ชัดเจนและมีความทับซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๔. การให้ความอิสระในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากส่วนกลางที่ยังไม่เต็มที่ ๕. ปัญหาการเมืองระดับประเทศ ๖. นโยบายของรัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีลักษณะเป็นนโยบายประชานิยม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลโคกสูง จะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโคกสูง ได้นำภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามข้อ ๕ มาวิเคราะห์แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการมี ดังนี้

ภารกิจหลัก

(๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของเทศบาล ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี

(๒) การสร้างระบบการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ

(๓) การสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยเน้นด้านการเกษตรกรรม ให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร

(๔) พัฒนาประสิทธิภาพและเพิ่มบทบาทของเทศบาลในงานด้านสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการสังคม และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

(๕) ฟื้นฟู อนุรักษ์ ส่งเสริม มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่นและเป็นที่สนใจและดึงดูดนักท่องเที่ยว

(๖) การพัฒนาทางด้านการศึกษา

(๗) สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว และพัฒนาการกีฬา

ภารกิจรอง

(๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่นอกเหนือจากภารกิจหลัก

(๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

(๓) การส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชน

(๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๕) การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของเทศบาลให้ทันกับสภาวการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสูงสุด

(๖) การส่งเสริมกลุ่มอาชีพที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น

(๗) พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครอง ให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ และสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีในเทศบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโคกสูง เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ. สระแก้ว) กำหนดให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยมีตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

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

โดยแต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และมีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการ ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลและโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๒ ฝ่าย ดังนี้

<u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผน งานนิติการ งานธุรการ งานสวัสดิการสังคม และงานกิจการสภา

<u>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและภารกิจ สำนักปลัดเทศบาล มีปริมาณงานและภารกิจเพิ่มขึ้นไม่มาก และเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด จึงได้ปรับเกลี่ยงานแต่ละฝ่ายให้มีความเหมาะสม และยังคงกำหนดกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๙ อัตรา

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน และงานพัฒนารายได้

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและภารกิจ กองคลัง ต้องรับผิดชอบระบบประปา ๕ หมู่บ้าน ที่ต้องมีการออกไปจดมาตรวัดน้ำและจัดเก็บค่าน้ำประปา เขียนใบเสร็จค่าน้ำประปา จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ใช้น้ำและบัญชีลูกหนี้ เป็นต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เพื่อรับผิดชอบเกี่ยวกับประปา กรอบอัตรากำลังของกองคลัง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ อัตรา

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ งานวิศวกรรม งานผังเมือง งานศูนย์เครื่องจักรกล งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า และงานสาธารณูปโภค

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและภารกิจ กองช่าง มีปริมาณงานและภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานในด้านช่าง ปัจจุบันไม่มีข้าราชการมีแต่พนักงานจ้าง จึงส่งผลให้งานในกองช่างเกิดความล่าช้าเป็นอย่างมาก จึงกำหนดตำแหน่ง นายช่างโยธา เพิ่ม ๑ อัตรา กำหนดกรอบอัตรากำลังของกองช่าง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๙ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ งานรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานพัฒนาระบบประปา และส่งเสริมสุขภาพ

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและภารกิจ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีปริมาณงานและภารกิจเท่าเดิม และเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม กรอบอัตรากำลังประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างจำนวน ๖ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ อัตรา

<u>๕. กองการศึกษา</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย โดยให้มีงานธุรการ งานการศึกษาปฐมวัย งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ ดังนี้

<u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย งานกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม และงานธุรการ

<u>๕.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและภารกิจ กองการศึกษา มีปริมาณงานและภารกิจเพิ่มมากขึ้น อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ สรุปอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๕ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๓ อัตรา รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๙ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและภารกิจ หน่วยตรวจสอบภายใน ยังคงมีปริมาณงานและภารกิจไม่เพิ่มขึ้นมากนัก และเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างแบ่งส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโคกสูง มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูง สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และได้ปรับเกลี่ยงานแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสมตรงกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักปลัดเทศบาล **๑. ฝ่ายอำนวยการ** - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานทั่วไป **๒. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	**สำนักปลัดเทศบาล** **๑. ฝ่ายอำนวยการ** - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานทั่วไป **๒. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	
กองคลัง **๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง** - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานบริหารงานทั่วไป	**กองคลัง** **๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง** - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานบริหารงานทั่วไป	
กองช่าง **๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานสวนสาธารณะ - งานบริหารงานทั่วไป	**กองช่าง** **๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานสวนสาธารณะ - งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริหารงานทั่วไป	**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริหารงานทั่วไป	
กองการศึกษา **๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานทั่วไป	**กองการศึกษา** **๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานทั่วไป	
หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบการปฏิบัติงาน	**หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบการปฏิบัติงาน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโคกสูง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลโคกสูง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

(๑) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาฯ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>					-			
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑		-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>					-			
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๘	๑๐	๑๐	๑๐	+๒	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผช.นักสันทนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนไร่ฝ้าย</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
รวม	**๘**	**๙**	**๙**	**๙**	**+๑**	**-**	**-**	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง
รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	**-**	
พนักงานเทศบาล	๓๐	๓๑	๓๑	๓๑	+๑	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง	๒๖	๒๙	๒๙	๒๙	+๓	-	-	
รวมทั้งสิ้น	**๕๗**	**๖๑**	**๖๑**	**๖๑**	**-**	**-**	**-**	

หมายเหตุ *ว่างเดิม อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท. และ กสถ.

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโคกสูง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลโคกสูง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

(๒) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ		ระดับ/ประเภท/กลุ่ม	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสายชล คนโต
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิสุทธิศักดิ์ จันที
รวม			๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>										
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ										
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่										
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>									
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ส.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางพัทธนันท์ นนท์ตา
๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน										
	<u>พนักงานเทศบาล</u>									
๔	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณัฐนันทฒ์ ศาสตร์พงษ์
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๕	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจันทนพร หนุนสิมิ
๑.๑.๓ งานนิติการ										
	<u>พนักงานเทศบาล</u>									
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมปอง กันอบ
๑.๑.๔ งานสวัสดิการสังคม										
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๗	ผช.นักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พัทชรี คำโสดา
๑.๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป										
	<u>พนักงานเทศบาล</u>									
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ลัคนา สารศรี
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ		ระดับ/ประเภท/กลุ่ม	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๑๐	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวช.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ทัศวรรณ อาธะนู
๑๑	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ/ปวช.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุวรรณ มาจิตต์
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวีระเทพ เพ็ชรสิน
๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย										
๑๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายยิ่งยศ บำรุงศักดิ์
๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาฯ										
	<u>พนักงานเทศบาล</u>									
๑๔	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พ.จ.ต.เอกราช โสมะเค็ง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพิภพ พุฒทอง
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๑๖	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวินัย วิมล
๑๗	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจักรพันธ์ พันคำภา
๑๘	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวัฒนากรณ์ สว่างชื่น
๑.๒.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อย										
๑๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ.อ.ชาญชัย จันดาผล
รวม			๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
<u>๒. กองคลัง (๐๔)</u>										
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชูศักดิ์ บุญมา
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง										
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี										
	<u>พนักงานเทศบาล</u>									
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๔	ผช.จพง.การเงินและบัญชี (คุณวุฒิ/ปวช.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วรรณธนาต์ วงชมภู
๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน										
	<u>พนักงานเทศบาล</u>									
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจันทร์แรม ศรีทอง

ส่วนราชการ	ระดับ/ประเภท/กลุ่ม	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒.๑.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้									
<u>พนักงานเทศบาล</u>									
๖ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.รัชดาวรรณ ถาวรชน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๗ ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ/ปวช.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศริญญา เกิดทอง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๘ คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป									
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๙ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วิภาดา เกตุสุข
รวม		๘	๑๐	๑๐	๑๐	+๒	-	-	
๓. กองช่าง (๐๕)									
๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง									
๒ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
๓.๑.๑ งานวิศวกรรมโยธา									
<u>พนักงานเทศบาล</u>									
๓ นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
๔ วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕ นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค									
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๖ ผช.เจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ/ปวช.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายยุวนัส กันหนองฮะ
๓.๑.๓ งานสำรวจและออกแบบ									
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๗ ผช.นายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ/ปวช.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวันเฉลิม อุ่นชื่น
๓.๑.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง									
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๘ ผช.นายช่างโยธา (คุณวุฒิ/ปวช.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพงษ์พันธ์ กันนิยม
๓.๑.๕ งานสวนสาธารณะ									
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๙ คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายโชคชัย สุขรักษา

ส่วนราชการ	ระดับ/ประเภท/กลุ่ม	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓.๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป									
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๑๐ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นิตติยา แซ่ตั้ง
รวม		๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
๔.๑.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข									
<u>พนักงานเทศบาล</u>									
๓ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ									
๔.๑.๓ งานควบคุมและป้องกันโรค									
<u>พนักงานเทศบาล</u>									
๔ นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ทิวาพร ศรีสุนทร
๔.๑.๔ งานจัดการขยะมูลฝอย									
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๕ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายคมสัน หาญกร
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๖ คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายไพรทอง จีรวัฒนนุกุล
๗ คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณรงค์ วันบุญ
๘ คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบรรจบ ปะปัน
๙ คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมถวิล จันอรุณ
๔.๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป									
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๑๐ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพรพรรณ กันประชุม
รวม		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๕. กองการศึกษา (๐๘)									
๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา									
๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม

ส่วนราชการ	ระดับ/ประเภท/กลุ่ม	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕.๑.๑ งานส่งเสริมการศึกษาฯ									
<u>พนักงานเทศบาล</u>									
๓ นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พัชริดา ทองพร้าว
๕.๑.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน									
๕.๑.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ									
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๔ ผช.นักสันทนาการ (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอุเทน ส่งสุข
๕.๑.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
<u>พนักงานเทศบาล</u>									
๕ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖ ครู	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศิริพร พรจันทร์
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๗ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจันทิรา เชียงสกุล
๘ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕.๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป									
<u>พนักงานเทศบาล</u>									
๙ เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม		๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
<u>พนักงานเทศบาล</u>									
๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๕๗	๖๑	๖๑	๖๑	+๔	-	-	

หมายเหตุ *ว่างเดิม อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท. และ กสถ.

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน เงินเดือน (๑)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ค่าใช้จ่ายรวม (๓) ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๕๘๘,๑๒๐	๖๐๘,๐๔๐	๖๒๘,๔๔๐	๔๗,๓๘๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๓๑,๓๖๐	๔๐,๒๖๐
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
ฝ่ายอำนวยการ																			
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๑,๕๐๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๑๘,๒๐๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๘	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
ลูกจ้างประจำ																			
๙	นักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๒๖,๔๖๐
พนักงานจ้าง																			
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๑	๑	๑๙๘,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๔๐๐	๒๐๖,๗๖๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๒๓,๔๔๐	๑๖,๕๖๐
๑๑	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๒๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๔๔๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๘,๘๒๐
๑๒	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๑,๖๙๐
๑๓	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐	๑๑,๙๓๐
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๑๘,๘๔๐	๑๒๔,๔๘๐	๑๓๐,๓๖๐	๑๑,๑๒๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ค่าใช้จ่ายรวม (๓) ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ																			
๑๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
๑๖	นักป้องกันและบรรเทาฯ	ปก.	๑	๑	๓๔๙,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๗๘,๔๐๐	๓๘๒,๙๒๐	๒๙,๑๓๐
๑๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๓๑,๗๖๐
<u>พนักงานจ้าง</u>																			
๑๘	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๒๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๘๘๐	๑๔๐,๒๘๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๐,๘๐๐
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
	รวม	-	**๒๑**	**๑๘**	**๕,๕๕๐,๗๘๐**	**๒๘๘,๐๐๐**	-	-	-	-	-	-	**๑๘๕,๘๘๐**	**๑๘๙,๑๒๐**	**๑๙๑,๗๖๐**	**๕,๗๗๖,๖๖๐**	**๕,๙๖๕,๗๘๐**	**๖,๑๓๐,๕๔๐**	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๓๑,๓๔๐
ฝ่ายบริหารงานคลัง																			
๒๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๒๕,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๖๐,๔๐๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๐,๓๖๐
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๔,๕๗๐
<u>พนักงานจ้าง</u>																			
๒๕	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	๑๕๓,๔๘๐	๑๑,๓๕๐
๒๖	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๒๗	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๒๘	คนงานทั่วไป	-	๒	-	๐	๐	๒	๒	๒	+๒	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ค่าใช้จ่ายรวม (๓) ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
	รวม	-	๑๐	๖	๑,๙๓๑,๑๖๐	๖๐,๐๐๐	-	-	-	+๒	-	-	๖๙,๓๐๐	๗๐,๓๘๐	๗๑,๗๒๐	๒,๒๓๔,๔๖๐	๒,๓๐๔,๘๔๐	๒,๓๔๙,๖๖๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๙	ผอ.กองช่าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานช่าง)																		
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง																			
๓๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานช่าง)																		
๓๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้าง</u>																			
๓๔	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๓๕	ผช.นายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๑,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๖๐๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๑,๘๒๐
๓๖	ผช.นายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๔๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐	๑๑,๙๓๐
๓๗	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๒๑,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๔๘๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๐,๑๓๐
๓๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	รวม	-	๑๐	๕	๒,๐๙๒,๙๘๐	๖๐,๐๐๐	-	-	-	+๑	-	-	๓๖๘,๘๒๐	๘๑,๖๐๐	๘๒,๔๔๐	๒,๕๒๑,๘๐๐	๒,๖๐๖,๔๐๐	๒,๖๕๘,๙๔๐	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>																		
๓๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)																		
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																			
๔๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณ	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)																		
๔๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๒๖,๔๖๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน เงินเดือน (๑)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ค่าใช้จ่ายรวม (๓) ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
๔๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้าง</u>																			
๔๓	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๔๔	พนง.ขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๔๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๔๘๐	๑๕๓,๔๘๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๑,๘๑๐
๔๕	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
	รวม	-	**๑๐**	**๗**	**๒,๑๑๔,๓๔๐**	**๖๐,๐๐๐**	-	-	-	-	-	-	**๖๐,๔๘๐**	**๖๑,๖๘๐**	**๖๒,๖๔๐**	**๒,๒๑๔,๘๒๐**	**๒,๒๙๖,๕๐๐**	**๒,๓๓๒,๑๔๐**	
	<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>																		
๔๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารการศึกษา)																		
ฝ่ายบริหารงานการศึกษา																			
๔๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารการศึกษา)																		
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕,๔๗๐
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้าง</u>																			
๕๐	ผช.นักสันทนาการ	-	๑	๑	๒๒๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๔๔๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๘,๘๒๐
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนไร่ฝ้าย</u>																			
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๕๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้าง</u>																			
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๑	๓๓๕,๐๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
	รวม	-	**๙**	**๔**	**๑,๓๑๘,๖๘๐**	**๖๐,๐๐๐**	-	-	-	**+๑**	-	-	**๓๗๖,๑๔๐**	**๕๘,๖๘๐**	**๕๙,๗๖๐**	**๑,๗๒๔,๘๒๐**	**๑,๗๘๓,๕๐๐**		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน เงินเดือน (๑)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ค่าใช้จ่ายรวม (๓) ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๕๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	รวม	-	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
(๔)	**รวม**	-	๖๑	๔๐	๑๓,๓๖๓,๒๖๐	๕๒๘,๐๐๐	-	-		+๔	-	-	๑,๐๗๒,๖๒๐	๔๗๓,๔๖๐	๔๘๐,๓๒๐	๑๔,๘๓๙,๘๘๐	๑๕,๒๗๓,๓๔๐	๑๕,๕๑๐,๗๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๒๒๕,๙๘๒	๒,๒๙๑,๐๐๑	๒,๓๒๖,๖๐๕	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๗,๐๖๕,๘๖๒	๑๗,๕๖๔,๓๔๑	๑๗,๘๓๗,๓๐๕	
(๗)	ประมาณการรายจ่ายประจำปี															๕๐,๐๐๐,๐๐๐	๕๒,๕๐๐,๐๐๐	๕๕,๑๒๕,๐๐๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐%															๓๔.๑๓	๓๓.๔๕	๓๒.๓๕	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลประเภทสามัญ

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน

รองปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. ฝ่ายอำนวยการ
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๓ งานนิติการ
๑.๔ งานสวัสดิการสังคม
๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป

๒. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาฯ
๒.๒ งานรักษาความสงบ

กองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง
๑.๑ งานการเงินและบัญชี
๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๑.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
๑.๑ งานวิศวกรรมโยธา
๑.๒ งานสาธารณูปโภค
๑.๓ งานสำรวจและออกแบบ
๑.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง
๑.๕ งานสวนสาธารณะ
๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
๑.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข
๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ
๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค
๑.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป

กองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา
๑.๑ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๑.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๑.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๑.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป

โครงสร้าง สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

๑. งานการเจ้าหน้าที่
-นักทรัพยากรบุคคล (ลจ.ประจำ) (๑)
๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
-นักวิเคราะห์นโยบายฯ (๑)
-ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ภารกิจ) (๑)
๓. งานนิติการ
-นิติกร (ปก.) (๑)
๔. งานสวัสดิการสังคม
-ผช.นักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)
๕. งานบริหารทั่วไป
-นักจัดการงานทั่วไป (๑)
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
-ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
-ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)
-พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)

หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาฯ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
-พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) (๑)
๒. งานรักษาความสงบ
-จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)

ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบอัตรา	๓	-	-	๔	-	-	๑	๑	-	๑	๖	๓	๑๙
คนครอง	๑	-	-	๔	-	-	-	๑	-	๑	๖	๓	๑๖
ว่าง	๒	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓

โครงสร้าง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑)

↓

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑)

๑. งานการเงินและบัญชี
- -นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)
- -ผช.จพง.การเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)

๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน
- -เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- -ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)
- -คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๒)

๔. งานบริหารงานทั่วไป
- -ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ) (๑)

ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบอัตรา	๒	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๓	๒	๑๐
คนครอง	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๓	-	๖
ว่าง	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	๔

โครงสร้าง กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

↓

หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

๑. งานวิศวกรรมโยธา
-นายช่างโยธา (๒)
๒. งานสาธารณูปโภค
-ผช.จพง.ประปา (ภารกิจ) (๑)
๓. งานสำรวจและออกแบบ
-ผช.นายช่างสำรวจ (ภารกิจ) (๑)
๔. งานควบคุมการก่อสร้าง
-ผช.นายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)
๕. งานสวนสาธารณะ
-คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)
๖. งานบริหารงานทั่วไป
-ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบอัตรา	๒	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๔	๑	๑๐
คนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๑	๕
ว่าง	๒	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	๕

โครงสร้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)

↓

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)

๑. งานส่งเสริมสาธารณสุข
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑)
๒. งานส่งเสริมสุขภาพ
๓. งานป้องกันและควบคุมโรค
-นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.) (๑)
๔. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
-พนง.ขับรถขยะ (ภารกิจ) (๑)
-คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป) (๔)
๕. งานบริหารงานทั่วไป
-ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบอัตรา	๒	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๒	๔	๑๐
คนครอง	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	๔	๗
ว่าง	๒	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓

โครงสร้าง กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)

↓

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)

๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
-นักวิชาการศึกษา (ชก.) (๑)
๒. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
-ครู คศ.๑ (๑)
๓. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
-ผช.นักสันทนาการ (ภารกิจ) (๑)
๔. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
-ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒)
๕. งานบริหารงานทั่วไป
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.			ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบอัตรา	๓	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	๓	-	๙
คนครอง	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๒	-	๔
ว่าง	๓	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๕

โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)
(๑)

๑. งานตรวจสอบการปฏิบัติงาน
-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบอัตรา	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
คนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายสายชล คนโต	รป.ม. (บริหารงานท้องถิ่น)	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๖๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐
๒	นายวิสุทธิศักดิ์ จันที	รป.ม. (บริหารงานท้องถิ่น)	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>											
๓	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>												
๔	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
งานการเจ้าหน้าที่												
๕	นางพัทธนันท์ นนท์ตา	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ตรี	-	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ตรี	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน												
๖	นายณัฐนันทฒ์ ศาสตร์พงษ์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๗	นางจันทนพร หนุนสิมิ	คบ. (ครุศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๙๘,๗๒๐	-	-	๑๙๘,๗๒๐
งานนิติการ												
๘	นายสมปอง กันอบ	น.บ. (นิติศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
งานสวัสดิการสังคม												
๙	นางพัทชรี ช่าว่า	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๕,๘๔๐	-	-	๒๒๕,๘๔๐
งานบริหารงานทั่วไป												
๑๐	น.ส.ลัคนา สารศรี	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
งานบริหารงานทั่วไป												
๑๑	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๒	น.ส.ทัศวรรณ อาธะนู	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๐,๒๘๐	-	-	๑๔๐,๒๘๐
๑๓	นางสุวรรณ มาจิตต์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๑๖๐	-	-	๑๔๓,๑๖๐
๑๔	นายวีระเทพ เพ็ชร์สิน	ม.๖	-	พนง.ขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	พนง.ขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑๓๓,๔๔๐	-	-	๑๓๓,๔๔๐
ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
๑๕	นายยิ่งยศ บำรุงศักดิ์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๗,๓๒๐
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
๑๖	พ.จ.ต.เอกราช โสมะเค็ง	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๖๒-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาฯ	ปก.	๖๒-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาฯ	ปก.	๓๔๙,๕๖๐	-	-	๓๔๙,๕๖๐
๑๗	นายพิภพ พุฒทอง	ม.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๒๙,๖๐๐	-	-	๑๒๙,๖๐๐
๑๘	นายวินัย วิมล	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายจักรพันธ์ พันคำภา	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายวัฒนากรณ์ สว่างชื่น	ม.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งานรักษาความสงบเรียบร้อย												
๒๑	จ.อ. ชาญชัย จันดาผล	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	๖๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๒๙,๖๐๐	-	-	๑๒๙,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง												
๒๒	นายชูศักดิ์ บุญมา	บช.บ. (บัญชี)	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
ฝ่ายบริหารงานคลัง												
๒๓	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
งานการเงินและบัญชี												
๒๔	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๖๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๕	น.ส.วรรณธนาต์ วงชมภู	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผช.จพง..การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง..การเงินและบัญชี	-	๑๓๖,๒๐๐	-	-	๑๓๖,๒๐๐
งานพัสดุและทรัพย์สิน												
๒๖	นางจันทร์แรม ศรีทอง	บธ.บ. (การตลาด)	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้												
๒๗	น.ส.รัชดาวรรณ ถาวรชน	ปวส. (การบัญชี)	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๗๔,๘๔๐	-	-	๑๗๔,๘๔๐
๒๘	นางสาวศริญญา เกิดทอง	ปวช. (พาณิชยกรรม)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง..จัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๙	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งานบริหารงานทั่วไป												
๓๑	นางสาววิภาดา เกตุสุข	ปวส. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง											
๓๒	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง												
๓๓	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
งานวิศวกรรมโยธา												
๓๔	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๕	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๖	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
งานสาธารณูปโภค												
๓๗	นายยุวนัส กันหนองฮะ	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๒๑,๕๖๐	-	-	๑๒๑,๕๖๐
งานสำรวจและออกแบบ												
๓๘	นายวันเฉลิม อุ่นชื่น	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	๑๔๓,๑๖๐	-	-	๑๔๓,๑๖๐
งานควบคุมการก่อสร้าง												
๓๙	นายพงษ์พันธ์ กันนิยม	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๔๑,๘๔๐	-	-	๑๔๑,๘๔๐
งานสวนสาธารณะ												
๔๐	นายโชคชัย สุขรักษา	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งานบริหารงานทั่วไป												
๔๑	นางสาวนิตติยา แซ่ตั้ง	ปวส. (เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๔๒	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข												
๔๓	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธาฯ)	ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธาฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
งานส่งเสริมสาธารณสุข												
๔๔	-ว่าง -	-	๖๒-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๖๒-๒-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
งานส่งเสริมสุขภาพ												
งานควบคุมและป้องกันโรค												
๔๕	น.ส.ทิวาพร ศรีสุนทร	ปริญญาตรี (พยาบาลศาสตร์)	๖๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๖๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล												
๔๖	นายคมสัน หาญกร	ปวช. (พาณิชยการ)	-	พนง.ขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนง.ขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๔๑,๗๒๐	-	-	๑๔๑,๗๒๐
๔๗	นายไพรทอง จีรวัฒนนุกุล	ม.๖	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายณรงค์ วันบุญ	ม.๓	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายบรรจบ ปะปัน	ป.๖	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายสมถวิล จันอรุณ	ม.๓	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งานบริหารงานทั่วไป												
๕๑	นางสาวพรพรรณ กันประชุม	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา												
๕๒	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
ฝ่ายบริหารงานการศึกษา												
๕๓	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๖๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม												
๕๔	น.ส.พัชริดา ทองพร้าว	ศษ.บ. (ปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๖๐๕,๖๔๐
งานกิจกรรมเด็กและเยาชน												
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ												
๕๕	นายอุเทน ส่งสุข	ศศ.บ. (พลศึกษา)	-	ผช.นักสันทนาการ	-	-	ผช.นักสันทนาการ	-	๒๒๕,๘๔๐	-	-	๒๒๕,๘๔๐
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
๕๖	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๕๗	น.ส.ศิริพร พรจันทร์	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๖๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐	-	-	งบอุดหนุน
๕๘	นางจันทิรา เชียงสกุล	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
๕๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	-	-	งบอุดหนุน
งานบริหารงานทั่วไป												
๖๐	นางจันทิรา เชียงสกุล	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	-	-	๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>												
งานตรวจสอบการปฏิบัติงาน												
๖๑	-ว่าง-	-	๖๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๒ ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกสูง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัส เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๑ เป็นผู้รับแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลโคกสูง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลโคกสูง ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้เทศบาลตำบลโคกสูง ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

ข้าราชการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโคกสูง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาธิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

ประกาศเทศบาลตำบลโคกสูง
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ฉบับปรุงปรุง ครั้งที่ ๑)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรุงปรุง ครั้งที่ ๑) เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลโคกสูง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายไสว กันหอม)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง