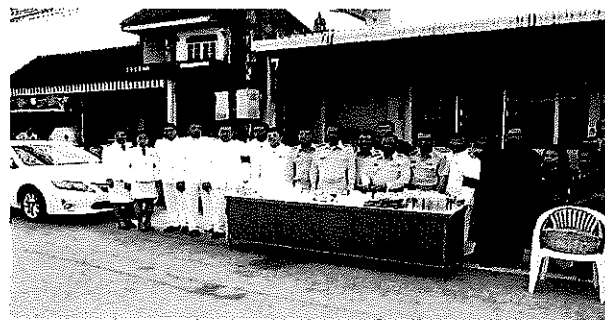




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ เทศบาลตำบลโคกกลอย

อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๖-๗
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๗-๙
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลโคกกกลอยจะดำเนินการ	๙-๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐-๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘-๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒-๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙-๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๓๔-๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๓๖

ภาคผนวก

- คำสั่งเทศบาลตำบลโคกกกลอย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
- ประกาศประมวลจริยธรรม
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
- เอกสารประกอบการขอเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยครู

คำนำ

เทศบาลตำบลโคกกกลอย ระบุหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้เทศบาลมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เช่น

ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๐) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสมนั้น ทางเทศบาลตำบลโคกกกลอยจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ สามารถใช้เป็นแนวในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกกกลอย อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโคกกกลอย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลโคกกกลอย
อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา

แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลโคกกลอย อำเภอดงหลวง จังหวัดพิจิตร

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.พิจิตร) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.พิจิตร) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล โดยกำหนด แนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.พิจิตร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโคกกลอย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกกลอย มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกกลอย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพในทุกๆด้าน เช่น การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ตลอดจนการจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอบรมอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่นโดยไม่ขัดกับนโยบายการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ

๒.๘ เพื่อรองรับการปฏิรูปการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลเตรียมรับสถานการณ์เกี่ยวกับบทบาทภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโคกกลอย ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลโคกกลอย เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโคกกลอย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโคกกลอย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลโคกกลอย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควร

เปลี่ยนลักษณะกำหนดตำแหน่งเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต่อใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์อย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงาน ในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จำหนัดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ จอกล้วนการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคต
ต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ มีดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาถนนไม่ได้มาตรฐาน คับแคบ
- ปัญหาการขยายเขตประปายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ปัญหาการจราจร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาคนว่างงานในเขตเทศบาล
- ปัญหารายได้ไม่พอกับรายจ่าย

๓. ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติดในชุมชน
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาด้านสาธารณสุข
- ปัญหาด้านการศึกษา

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล
- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร
- ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาประชาชนไม่มีจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ปัญหาน้ำเสียจากครัวเรือนและสถานประกอบการยังไม่ได้รับการบำบัด

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการถนนที่ได้มาตรฐาน
- ต้องการให้ขยายเขตระบบประปาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ต้องการให้เทศบาลหรือหน่วยงานของรัฐเข้ามาส่งเสริมการประกอบอาชีพและจัดหาตลาดรองรับ
- ต้องการส่งเสริมให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อยมีอาชีพเสริมเพื่อพัฒนารายได้เพิ่มขึ้น

๓. ด้านสังคม

- ต้องการได้รับความรู้ความเข้าใจในการป้องกันยาเสพติด
- ต้องการได้รับการศึกษาที่ดีจากหน่วยงานของรัฐ
- ต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ต้องการเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
- ต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเทศบาล
- ต้องการให้ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันและระงับอัคคีภัยให้มีประสิทธิภาพตลอดเวลา

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ต้องการสร้างจิตสำนึกและตระหนักด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ต้องการให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ให้มีความสะอาดสวยงาม

๕. การกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลโคกกลอย ได้กำหนดภารกิจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทยและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยสรุปเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมาตรา ๕๐(๒) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

๑.๒ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๑.๓ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๑.๔ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๑.๕ การจัดให้มีตลาด(มาตรา ๑๖(๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๒.๒ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๒.๓ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)

๒.๔ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)

๒.๕ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒)

๒.๖ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)

๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)

๓.๓ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)

๓.๔ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)

๓.๕ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๔.๑ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)

๔.๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑ การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๖.๑ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๗.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗.๔ การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗.๕ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนด เทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลและให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโคกกลอย ได้นำผลการวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลจึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๓. การพัฒนาและส่งเสริมการให้บริการประชาชน
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
๕. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๖. การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. การพัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง

- ๘. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๙. การส่งเสริมอนุรักษ์ ทุนบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖.๒ การกิจรอง

- ๑. สนับสนุนส่งเสริมหน่วยงาน องค์การภาครัฐ เอกชน ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
- ๒. ส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโคกกลอย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านเทศบาลตำบลโคกกลอยมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วน กองการศึกษา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนกองการศึกษาของเทศบาลตำบลโคกกลอย โดยกำหนดให้ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโคกกลอย ดังกล่าว เทศบาลตำบลโคกกลอย มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลโคกกลอย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ งานธุรการ	๑.๑ งานธุรการ	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ งานทะเบียนราษฎร	๑.๓ งานทะเบียนราษฎร	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานแผนและงบประมาณ	๑.๕ งานแผนและงบประมาณ	
๑.๖ งานนิติการ	๑.๖ งานนิติการ	
๑.๗ งานสวัสดิการ สังคม	๑.๗ งานสวัสดิการ สังคม	
	๑.๘ งานประชาสัมพันธ์	
	๑.๙ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	
	๑.๑๐ งานจัดทำงบประมาณ	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงิน	
๒.๒ งานจัดเก็บรายได้	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๒.๓ งานพัสดุ	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๒.๔ งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๔ งานแผนที่ภาษี	
	๒.๕ งานบัญชี	
	๒.๖ งานธุรการ	
	๒.๗ งานเร่งรัดรายได้	
	๒.๘ งานทะเบียนทรัพย์สิน	
	๒.๙ งานผลประโยชน์	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานธุรการ	๓.๑ งานธุรการ	
๓.๒ งานวิศวกรรม	๓.๒ งานวิศวกรรม	
๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๓.๔ งานสถาปัตยกรรม	๓.๔ งานสถาปัตยกรรม	
	๓.๕ งานผังเมือง	
	๓.๖ งานสวนสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม	
๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ	๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ	
	๔.๔ งานธุรการ	
	๔.๕ งานรักษาความสะอาด	
๕. กองการศึกษา	๕. กองการศึกษา	
๕.๑ งานธุรการ	๕.๑ งานธุรการ	
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโคกกกลอย กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๖ ส่วน กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น ไม่มีรองปลัด ตำแหน่งแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

-นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง	๑	อัตรา
-นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น	๑	อัตรา

๑. สำนักปลัด ประกอบด้วยบุคลากร ๒๒ ตำแหน่ง รวม ๒๖ อัตรา คือ

-นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)	๑	อัตรา
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	อัตรา
-นิติกร (ชก.)	๑	อัตรา
-นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.)	๑	อัตรา
-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชง.)	๑	อัตรา
-นักประชาสัมพันธ์ (ปก.)	๑	อัตรา
-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	อัตรา
-นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	อัตรา

ลูกจ้างประจำ

-พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	อัตรา
------------------------	---	-------

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานป้องกันฯ)	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- พนักงานขับรถยนต์	๑	อัตรา
--------------------	---	-------

พนักงานจ้างทั่วไป

- ภารโรง	๑	อัตรา
- นักการ	๑	อัตรา
- พนักงานประจำรถดับเพลิง	๔	อัตรา

๒. กองคลัง ประกอบด้วยบุคลากร ๙ ตำแหน่ง รวม ๑๐ อัตรา คือ

-นักบริหารงานการคลัง (ต้น)	๑	อัตรา
-นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	อัตรา

-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	อัตรา
<u>ลูกจ้างประจำ</u>		
-พนักงานสถิติ	๑	อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>		
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
- คนงานทั่วไป	๑	อัตรา
๓. กองช่าง ประกอบด้วยบุคลากร ๗ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา คือ		
-นักบริหารงานช่าง (ต้น)	๑	อัตรา
-วิศวกรโยธา (ปก.)	๑	อัตรา
-นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>		
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
- คนงานทั่วไป	๒	อัตรา
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยบุคลากร ๑๐ ตำแหน่ง รวม ๑๘ อัตรา คือ		
-นักบริหารงานสาธารณสุข (ต้น)	๑	อัตรา
-นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ขก.)	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.)	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>		
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</u>		
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถตักสิ่งปฏิกูล)	๑	อัตรา
- พนักงานประจํารถบรรทุกขยะ	๒	อัตรา
- พนักงานประจํารถตักสิ่งปฏิกูล	๑	อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
- พนักงานประจํารถบรรทุกขยะ	๑	อัตรา
- คนงานทั่วไป	๘	อัตรา
๕. กองการศึกษา ประกอบด้วยบุคลากร ๑๓ ตำแหน่ง รวม ๒๖ อัตรา คือ		
-นักบริหารการศึกษา (ต้น)	๑	อัตรา
-นักวิชาการศึกษา (ปก./ขก.)	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	อัตรา
<u>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลโคกกลอย</u>		
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	อัตรา
- ครู	๖	อัตรา
- ครูผู้ช่วย	๑	อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๑)

๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
- ผู้ช่วยครู
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๒ อัตรา

๖ อัตรา

๑ อัตรา

๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- นักการ
- ภารโรง

๑ อัตรา

๑ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วยบุคลากร ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา คือ
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

๑ อัตรา

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (แก้ไขครั้งที่ ๔)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง(เดิม)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
สำนักงานปลัด								
-นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักประชาสัมพันธ์ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ (พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานป้องกัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานประจำรถดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองคลัง								
-นักบริหารงานการคลัง (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (แก้ไขครั้งที่ ๔)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง(เดิม)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ลูกจ้างประจำ (พนักงานสถิติ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
-นักบริหารงานช่าง (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-วิศวกรโยธา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
-นักบริหารงานสาธารณสุข (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถดูแลสิ่งปฏิกูล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานประจำรถดูแลสิ่งปฏิกูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองการศึกษา								
-นักบริหารการศึกษา (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการศึกษา (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (แก้ไขครั้งที่ ๔)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง(เดิม)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลโคกกลอย</u>								
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
- ครู (ค.ศ.๑)	๗	๖	๖	๖	+๑	+๑	+๑	
- ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
- ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- ผู้ช่วยครู	๓	๖	๖	๖	+๓	+๓	+๓	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</u>								
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานทั่วไป</u>								
- นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๗	๙๓	๙๓	๙๓	+๘	+๘	+๘	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	-	๗๒๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗๒๕,๗๒๐	๗๒๕,๔๐๐	๗๒๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒	สายงานนักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๕๗๐,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕๖๙,๖๔๐	๕๖๙,๓๒๐	๕๖๘,๙๙๐	ว่างเต็ม
๓	ส่วนปฏิบัติการ	ต้น	๑	๑	๓๗๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๗๔,๐๔๐	๓๗๓,๗๒๐	๓๗๓,๔๐๐	ว่างเต็ม
๔	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก.	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๑๑,๖๔๐	๓๑๑,๓๒๐	๓๑๐,๙๙๐	ว่างเต็ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๓๓๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๓๕,๒๘๐	๓๓๔,๙๖๐	๓๓๔,๖๔๐	ว่างเต็ม
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๑	๑	๒๖๐,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๖๐,๐๔๐	๒๕๙,๗๒๐	๒๕๙,๔๐๐	ว่างเต็ม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๕๔,๐๐๐	๓๕๓,๖๘๐	๓๕๓,๓๖๐	ว่างเต็ม
๘	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๑๓,๒๔๐	๒๑๒,๙๒๐	๒๑๒,๖๐๐	ว่างเต็ม
๙	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๖๕,๔๔๐	๒๖๕,๑๒๐	๒๖๔,๘๐๐	ว่างเต็ม
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๕๔,๐๐๐	๓๕๓,๖๘๐	๓๕๓,๓๖๐	ว่างเต็ม
๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๕๗,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๖,๖๔๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๕๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๒	ผู้ดำรงตำแหน่ง		๑	๑	๑๕๑,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๐,๐๔๐	๑๔๙,๗๒๐	ว่างเต็ม
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๑๖,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๑๔,๓๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑๑,๔๘๐	๑๑๑,๑๖๐	๑๑๐,๘๔๐	ว่างเต็ม
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	-	๑๑๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑๕,๔๘๐	๑๑๕,๑๖๐	๑๑๔,๘๔๐	ว่างเต็ม
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน		๑	๑	๑๑๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑๗,๕๒๐	๑๑๗,๒๐๐	๑๑๖,๘๘๐	ว่างเต็ม
๑๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์		๑	๑	๒๐๔,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๐๓,๑๖๐	๒๐๒,๘๔๐	๒๐๒,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๐๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๐๕,๒๔๐	๒๐๔,๙๒๐	๒๐๔,๖๐๐	ว่างเต็ม
๑๙	ผู้ช่วยลงส่งส่งเสริมการท่องเที่ยว		๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑๕,๔๘๐	๑๑๕,๑๖๐	๑๑๔,๘๔๐	ว่างเต็ม
๒๐	ผู้ช่วยนักป้องกัน		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๗๙,๖๘๐	๑๗๙,๓๖๐	๑๗๙,๐๔๐	ว่างเต็ม
๒๑	ผู้ช่วยลงส่งธุรการ(งานป้องกัน)		๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑๕,๔๘๐	๑๑๕,๑๖๐	๑๑๔,๘๔๐	ว่างเต็ม
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้ฝึกหัด		๑	๑	๑๓๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๒,๖๘๐	๑๓๒,๓๖๐	ว่างเต็ม
๒๓	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๗,๖๘๐	๑๐๗,๓๖๐	๑๐๗,๐๔๐	ว่างเต็ม
๒๔	การโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๗,๖๘๐	๑๐๗,๓๖๐	๑๐๗,๐๔๐	ว่างเต็ม
๒๕	พนักงานประจำระดับสูง		๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓๑,๖๘๐	๑๓๑,๓๖๐	๑๓๑,๐๔๐	ว่างเต็ม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะคิดใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะคิดใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓
	กองคลัง																	
๒๖	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๙๖๐	ว่างเต็ม		
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๔๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม			
๒๘	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๘,๓๒๐			ว่างเต็ม	
๒๙	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๖๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๐๔๐				ว่างเต็ม
๓๐	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๑,๔๐๐				
๓๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๑,๔๐๐		ว่างเต็ม		
๓๒	ลูกจ้างประจำ		๑	๑	๒๒๙,๒๐๐	๑	๑	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	ว่างเต็ม			
๓๓	พนักงานสถิติ		๑	๑	๑๓๐,๖๘๐	๑	๑	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๔๑,๔๘๐			ว่างเต็ม	
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๑๘,๔๔๐	๑	๑	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๓๐	๕,๐๖๐	๑๒๓,๓๒๐	๑๒๘,๘๔๐				ว่างเต็ม
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๐๙,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐				
๓๖	กองช่าง															ว่างเต็ม		
๓๖	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๔๒๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๔,๓๒๐	๔๗๓,๒๔๐	ว่างเต็ม			
๓๗	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๒๔๙,๒๐๐	๒๖๖,๗๒๐			ว่างเต็ม	
๓๘	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐				ว่างเต็ม
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๔,๙๖๐	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๕,๘๘๐	๑๔๓,๑๓๐	๑๕๓,๑๓๐				
๔๐	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๒๙,๔๘๐	๑	๑	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๐๐	๑๔๐,๑๖๐	๑๕๐,๑๖๐		ว่างเต็ม		
๔๑	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๙,๒๘๐	๑	๑	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๔๘๐	๑๓๘,๘๘๐	๑๔๘,๘๘๐	ว่างเต็ม			
๔๒	พนักงานจ้างทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐			ว่างเต็ม	
๔๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	ว่างเต็ม
๔๓	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	-	๑	๔๒๕,๖๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๖,๘๔๐	๔๗๖,๘๔๐				
๔๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๖,๘๔๐	๓๙๖,๐๐๐		ว่างเต็ม		
๔๕	เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมสุขภาพ	ชง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๕,๙๖๐	๒๓๕,๓๒๐	ว่างเต็ม			
๔๖	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๙,๖๔๐	๒๓๙,๖๔๐			ว่างเต็ม	
๔๗	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๐,๘๔๐	๑	๑	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๐๐	๑๒๕,๗๖๐	๑๓๐,๘๐๐				ว่างเต็ม

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๔๘	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้ฝึกสอน - พนักงานขับรถดูแลสิ่งปลูกสร้าง - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ - พนักงานขับรถดูแลสิ่งปลูกสร้าง - พนักงานขับรถดูแลสิ่งปลูกสร้าง พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๔,๗๖๐	๑๔๕,๗๖๐	๑๔๖,๐๐๐	ว่างเต็ม ว่างเต็ม ว่างเต็ม
๔๙			๒	๒	๒๕๐,๒๔๐	๒	๒	-	-	๑๐,๑๖๐	๑๐,๕๘๐	๑๑,๐๐๐	๒๕๑,๘๔๐	๒๕๒,๘๔๐	๒๕๓,๒๔๐	
๕๐			๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๐๘๐	๑๔๖,๘๔๐	๑๔๗,๐๘๐	
๕๑			๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๐๘๐	๑๔๖,๘๔๐	๑๔๗,๐๘๐	
๕๒	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ - คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม ว่างเต็ม
๕๓			๘	๘	๘๖๔,๐๐๐	๘	๘	-	-	-	-	-	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	
๕๔	กองการศึกษา นักบริหารงานศึกษา นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ	คณ. ป.ก./ช.ก. ป.ก./ช.ก. ป.ก./ช.ก.	๑	-	๕๔๘,๖๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๔๘,๖๒๐	๕๔๘,๖๒๐	๕๔๘,๖๒๐	ว่างเต็ม ว่างเต็ม ว่างเต็ม
๕๕			๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
๕๖			๑	-	๒๕๗,๘๐๐	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๓๐๙,๕๖๐	๓๐๙,๕๖๐	๓๐๙,๕๖๐	
๕๗			๑	-	๒๕๗,๘๐๐	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๓๐๙,๕๖๐	๓๐๙,๕๖๐	๓๐๙,๕๖๐	
๕๘	โรงเรียนอนุบาลเมืองสมุทรสาคร ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ครูผู้ช่วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๑)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม ว่างเต็ม ว่างเต็ม ว่างเต็ม
๕๙			๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๐			๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๑			๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๑๙,๕๒๐	๑๑๙,๕๒๐	๑๑๙,๕๒๐	ว่างเต็ม ว่างเต็ม ว่างเต็ม ว่างเต็ม
๖๓			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๑๙,๕๒๐	๑๑๙,๕๒๐	๑๑๙,๕๒๐	
๖๔			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๑๙,๕๒๐	๑๑๙,๕๒๐	๑๑๙,๕๒๐	
๖๕			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๑๙,๕๒๐	๑๑๙,๕๒๐	๑๑๙,๕๒๐	
๖๖	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้ฝึกสอน - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม ว่างเต็ม
๖๗			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๘	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้ฝึกสอน - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม ว่างเต็ม
๖๙			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๗๐	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้ฝึกสอน - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม ว่างเต็ม
๗๑			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล

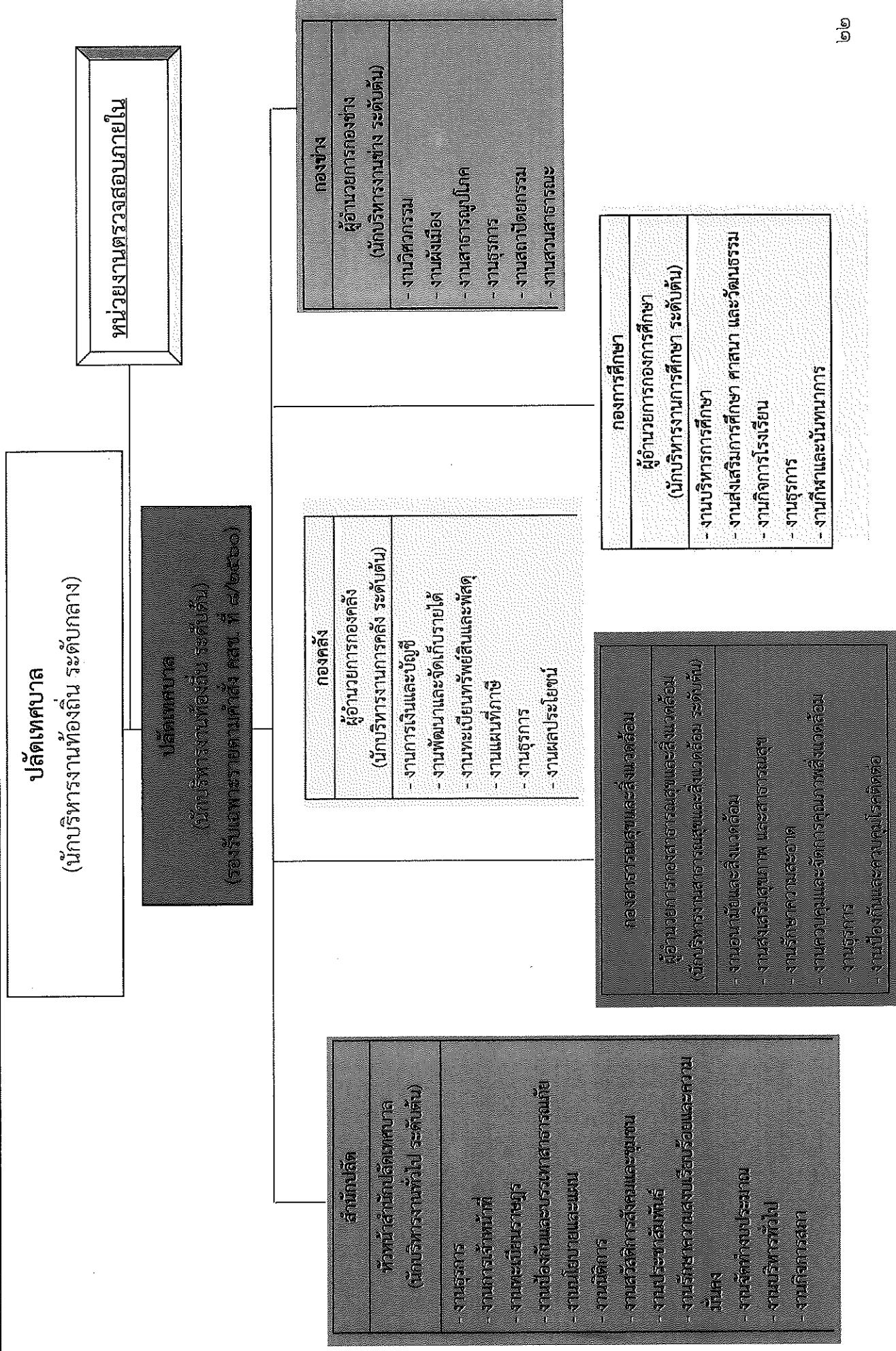
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องได้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๖๘	- ภาระโรง		๑	๑		๑	๑	-	-								ที่ใช้นอศพบน
๖๙	หน่วยตรวจสอบภายใน				๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-								
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-		๑	๑	-	-								ว่างเดิม
	รวม		๙๒	๙๒	๑๕,๙๔๕,๑๙๖	๙๒	๙๒	-	-								
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													๓๕,๕๖๒	๒๐,๒๔๒,๖๓๖	๓๔,๓๐	

หมายเหตุ ลำดับที่ ๒ นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น (ปลัดเทศบาลคนเดิม) เป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงสรรหาได้ภายในกำหนด ๑๕๐ วัน เนื่องจากผลของคำสั่ง ศสท. ๘/๒๕๖๐
จึงได้รับการคุ้มครองให้ดำรงตำแหน่งเดิมไปพลางก่อน และให้เบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดิม (ปลัดระดับต้น) จนกว่าจะมีผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างเรียบร้อยแล้ว
ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ก อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว.๕๔ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๕๒,๕๗๔,๔๐๐ บาท)
เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ ฐานการคำนวณ ลำพรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๕๒,๕๗๔,๔๐๐ บาท = (๕๒,๕๗๔,๔๐๐ x ๕%) + ๕๒,๕๗๔,๔๐๐ = ๕๕,๒๐๓,๑๒๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๕๕,๒๐๓,๑๒๐ บาท = (๕๕,๒๐๓,๑๒๐ x ๕%) + ๕๕,๒๐๓,๑๒๐ = ๕๘,๙๖๓,๒๗๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕๘,๙๖๓,๒๗๐ บาท = (๕๘,๙๖๓,๒๗๐ x ๕%) + ๕๘,๙๖๓,๒๗๐ = ๖๐,๙๖๑,๔๔๐

:ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลโคกกลอย



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลตำบลโคกกลอย

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
(๓๔๒-๐๑-๒๕๐๑-๐๐๑)

(ਸਕ-੦੧-੩੭੦੦-੦੦੦)

งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ(๑)
(๓๔-๒-๐๑-๓๐๑๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑)

งานประชาสัมพันธ์

- นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ(๑)
(๓๔-๒-๐๑-๓๓๓๐๑-๐๐๑)

งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.๑)
 - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล(ภ)(๑)
- (๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)

งานทะเบียนราษฎร

- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ชก.๑)
- ผช.จพง..ทะเบียน(ภ)(๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ปฏิบัติการ (๑) (๓๔-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑)
- ผช.นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย(ภ)(๑)
- ผช.จพ.จ.ร.การ (ภ)(๑)
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (จ)(๑)
- พนักงานประจำรถดับเพลิง(ท)(๔)

งานสวัสดิการสังคมและชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภ.) (๑)

งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง) (๑)
(๓๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)

งานบริการทั่วไป

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภ)(๑)
- ผ.ช. จพพ.ส่งเสริมการท่องเที่ยว(ภ)(๑)
- พนักงานขับรถ (ภ)(๑)
- ภารโรง(ท) (๑)
- นักการ(ท) (๑)

งานวิจัยความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

งานบริการ

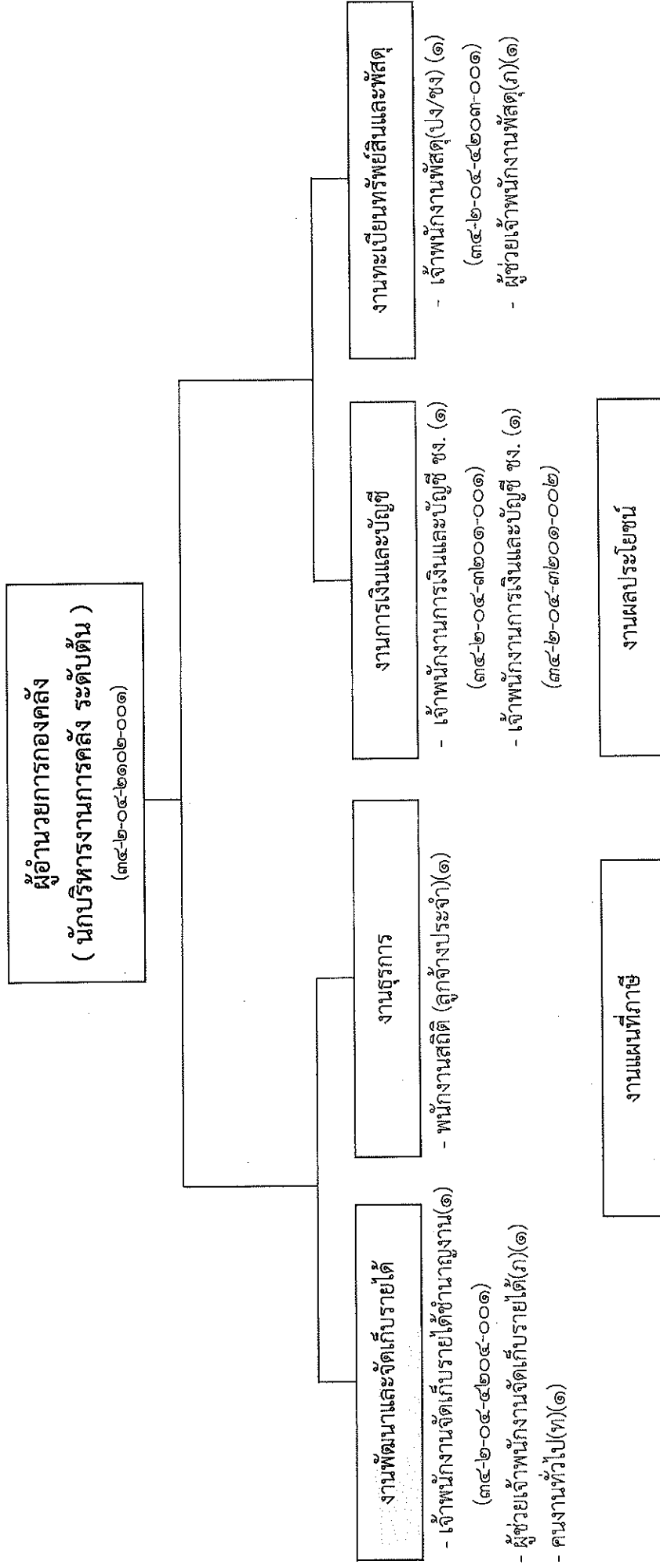
- นิตินกรชำนาญการ (๑)
(๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)

งานกิจการสภา

งานจัดทำงบประมาณ

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป*		
จำนวน	๑	-	-	๕	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	๙	๖	๒๕

โครงสร้างกองคลัง เทศบาลตำบลโคกกลอย

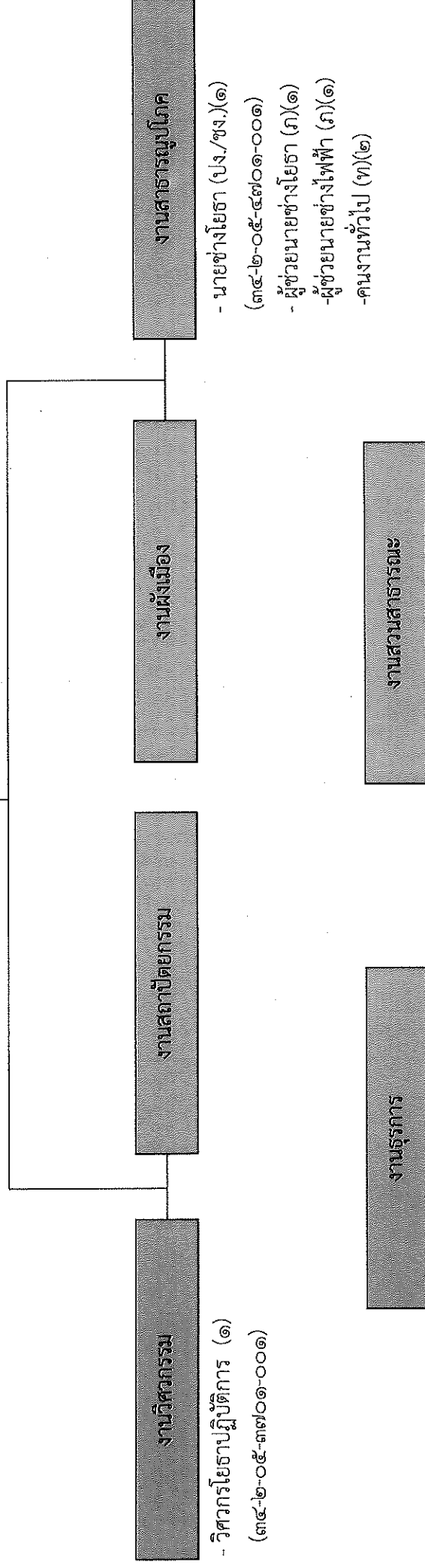


-นักวิชาการการเงินและบัญชี(ปก./ชก.) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๓	-	๑	๑	๑๐

โครงสร้างกองช่าง เทศบาลตำบลโคกกลอย

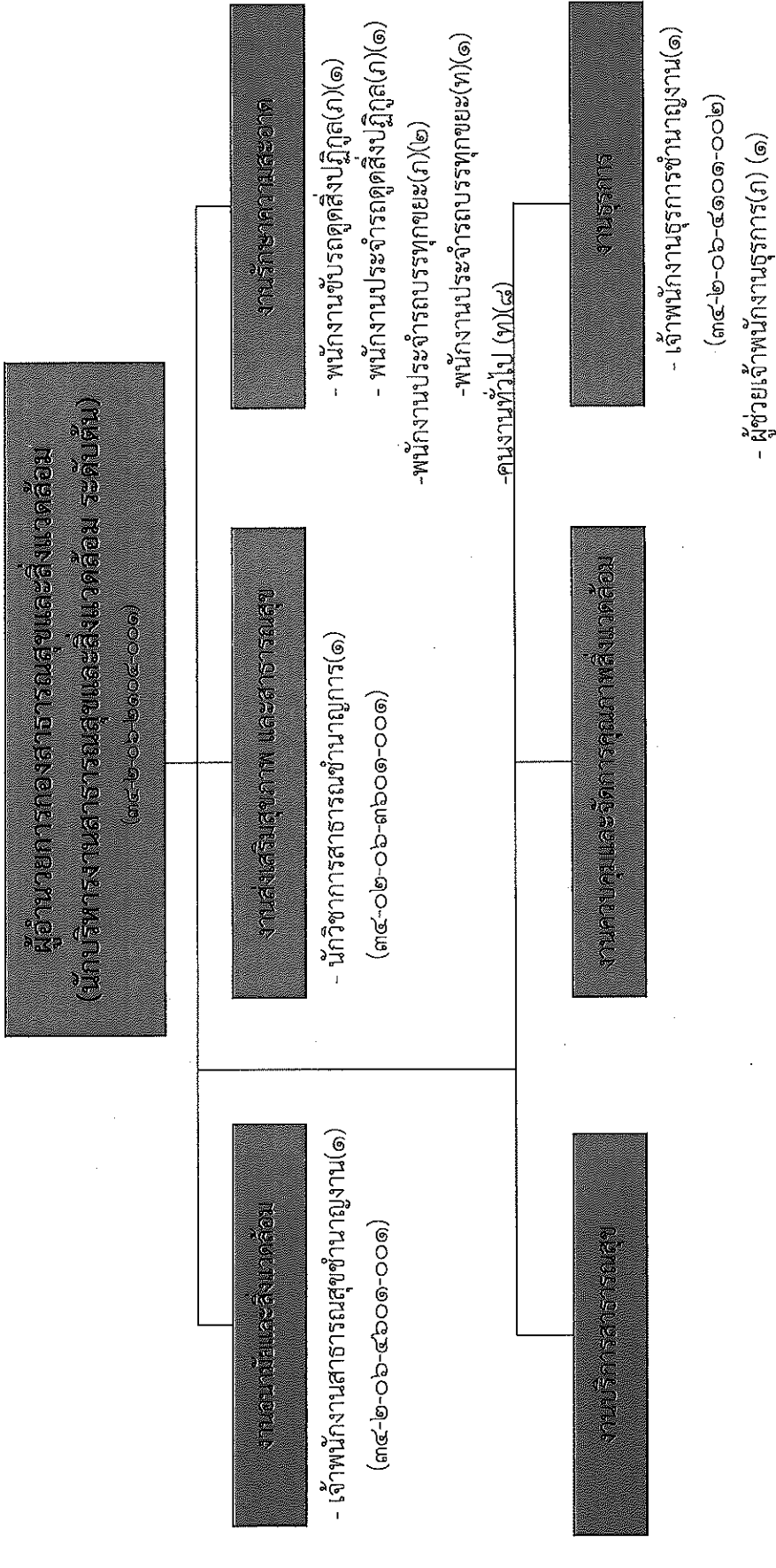
(ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
(๓๔-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑)



- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภ) (๑)

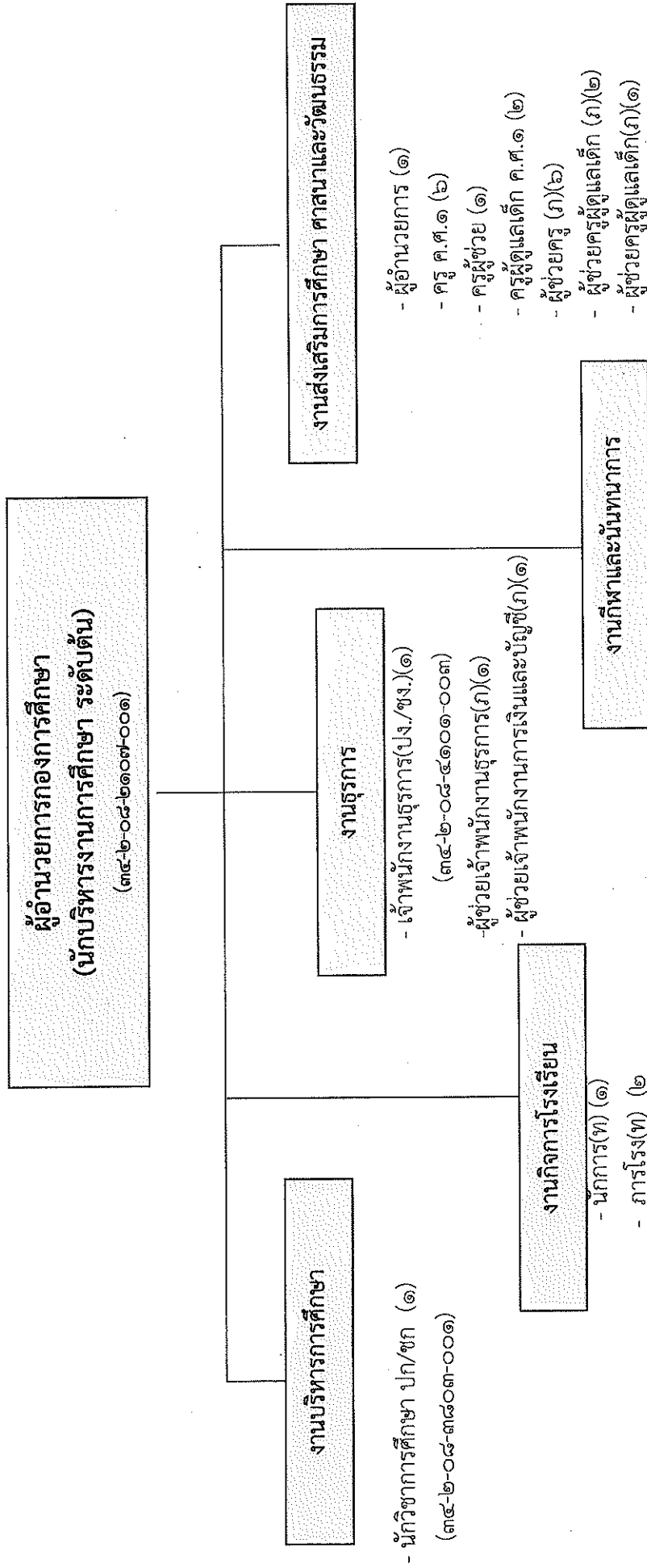
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๒	๗

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลโคกกลอย



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๕	๙	๑๘

โครงสร้างกองการศึกษา เทศบาลตำบลโคกกลอย



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑๑	๓
												๑๗

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลโคกกลอย

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่างเดิม		๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๔,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๗๖,๐๔๐ ว่างเดิม
๒	นาย อธิพัฒน์ อิมวิชัย	ป.โท		สายงานผู้บริหาร (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น		สายงานผู้บริหาร (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๕๖๒,๕๖๐ (๔๓,๕๕๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๕๗๐,๕๖๐
บัญชีใหม่														
๓	บ.ส. ณัฐธิดา ศิริสุภา	ป.โท	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อำนาจบริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อำนาจบริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๘,๓๖๐
๔	บ.ส. พิชานันท์ บุญส่ง	ป.โท	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๓๑๖,๕๖๐ (๒๖,๐๔๖x๑๒)			๓๑๖,๕๖๐
๕	นาง ชลธิชา ประทีป น.กลาง	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน	วิชาการ	ช.ก.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน	วิชาการ	ช.ก.	๒๘๖,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)		๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	๓๓๖,๖๐๐
๖	นาง ดวงดา ชัยศิริภรณ์	ป.โท	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ช.ก.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ช.ก.	๒๖๖,๕๖๐ (๒๑,๕๕๐x๑๒)			๒๖๖,๕๖๐
๗	ว่างเดิม		๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๔๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๔๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๘	นาย ชีวภัค นมตราสี	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกัน	วิชาการ	ป.ก.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกัน	วิชาการ	ป.ก.	๒๘๕,๕๖๐ (๒๓,๘๘๐x๑๒)			๒๘๕,๕๖๐
๙	นาย สันติ จันทพงษ์	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ป.ก.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ป.ก.	๒๖๖,๓๖๐ (๒๑,๕๕๐x๑๒)			๒๖๖,๓๖๐
๑๐	ว่างเดิม		๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๔๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๔๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๑๑	ว่างเดิม		๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๒๘๗,๕๐๐ ว่างเดิม
๑๒	นาย สันติ เมื่องักดี	ป.ส.		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ				พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ			๑๘๖,๖๘๐ (๑๕,๕๕๐x๑๒)			
๑๓	บ.ส. อธิรัตน์ เพ็ชรบวร	ป.ตรี		นักพัฒนาชุมชน				นักพัฒนาชุมชน			๒๑๖,๒๘๐ (๑๘,๐๒๐x๑๒)			
๑๔	นาย ชัยวัฒน์ บำรุง	ป.ตรี		ผ.ม.นักวิเคราะห์นโยบาย				ผ.ม.นักวิเคราะห์นโยบาย			๒๐๔,๕๘๐ (๑๗,๐๔๖x๑๒)			
๑๕	บ.ส. อธิรัตน์ ทองตัน	ป.ตรี		ผ.ม.นักทรัพยากรบุคคล				ผ.ม.นักทรัพยากรบุคคล			๒๐๖,๕๖๐ (๑๗,๒๑๐x๑๒)			
๑๖	บ.ส. เพ็ญวิมล ชำนาญวารี	ป.วท.		ผ.จพ.ธุรการ				ผ.จพ.ธุรการ			๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			
๑๗	ว่างเดิม			ผ.จพ.ประชาสัมพันธ์				ผ.จพ.ประชาสัมพันธ์			๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			
๑๘	บ.ส. รัตนพร จักรกา	ป.วท.		ผ.จพ.ทะเบียน				ผ.จพ.ทะเบียน			๑๑๕,๕๕๐ (๙,๕๔๖x๑๒)			
๑๙	นาย พรประสิทธิ์ ไชยชนะ	ป.ตรี		ผ.ม.นักป้องกัน				ผ.ม.นักป้องกัน			๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่า/เดิม				กรอบอัตราเก่า/ใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๐	นาย อองกรณ แสงไสย	ปวช.		ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว				ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว			๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			
๒๑	นาย สันชัย ศรีวิสุทธิ	ปวช.		ผช.จพง.ธุรการ(งานป้องกันฯ)				ผช.จพง.ธุรการ(งานป้องกันฯ)			๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			
๒๒	นาย สมฤทธ รัตนพงษ์	ปวช.		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๓๔,๒๘๐ (๑๑,๑๙๐x๑๒)			
๒๓	นาย กนัธร วงษ์คำ	ปวช.		พนักงานประจำรถดับเพลิง				พนักงานประจำรถดับเพลิง			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๔	นาย อติพร อัมดินามนท์	-		พนักงานประจำรถดับเพลิง				พนักงานประจำรถดับเพลิง			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๕	นาย วินัย ไชทอง	-		พนักงานประจำรถดับเพลิง				พนักงานประจำรถดับเพลิง			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๖	นาย สัมฤทธิ์ ไชยกุล	-		พนักงานประจำรถดับเพลิง				พนักงานประจำรถดับเพลิง			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๗	น.ส. วิภา พูลสวัสดิ์	-		ภารโรง				ภารโรง			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๘	น.ส. สุริยา พุ่มช่วย	ป.๖		นักการ				นักการ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			

กรอบอัตราใหม่														
๒๙	นาง สมหญิง พากเพียร	ป.โท	๓๔-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๑๑	นักบริหารงานการคลัง		ต่ำ	๓๔-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๑๑	นักบริหารงานการคลัง		ต่ำ	๓๔๒,๕๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๒๔,๕๖๐
๓๐	น.ส. วราภรณ์ เสนาวงค์	ปวส.	๓๔-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๑๑	จพง.การเงินและบัญชี		สูง	๓๔-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๑๑	จพง.การเงินและบัญชี		สูง	๒๒๕,๙๒๐ (๑๘,๘๒๐x๑๒)			
๓๑	น.ส. ศรีภัทร พุ่มพ้อง	ปวส.	๓๔-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๑๑	จพง.จัดเก็บรายได้		สูง	๓๔-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๑๑	จพง.จัดเก็บรายได้		สูง	๒๒๒,๒๘๐ (๑๘,๖๘๐x๑๒)			
๓๒	นาง วัง		๓๔-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๑๑	จพง.พัสดุ		ป.ง./สูง	๓๔-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๑๑	จพง.พัสดุ		ป.ง./สูง	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
๓๓	น.ส. พิเศษพัชร ขวัญทองเขียว	ปวส.	๓๔-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๑๒	จพง.การเงินและบัญชี		สูง	๓๔-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๑๒	จพง.การเงินและบัญชี		สูง	๒๒๒,๒๘๐ (๑๘,๖๘๐x๑๒)			
๓๔	นาง วังเดิม		๓๔-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี		ป.ก./ช.ก.	๓๔-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี		ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
๓๕	นาง เจียมจิต นิกานันท์	ม.๖		พนักงานสถิติ (ลูกจ้างประจำ)				พนักงานสถิติ (ลูกจ้างประจำ)			๒๒๔,๒๐๐ (๑๘,๑๐๐x๑๒)			
๓๖	น.ส. ชนิตฐา นิตรัตน์	ปวช.		ผช.จพง.พัสดุ				ผช.จพง.พัสดุ			๑๑๘,๔๔๐ (๙,๘๗๐x๑๒)			
๓๗	น.ส. ปราณี นิลกาญจน์	ปวช.		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้				ผช.จพง.จัดเก็บรายได้			๑๑๐,๖๘๐ (๑๐,๘๘๐x๑๒)			
๓๘	นาง กมลทิพย์ ทองสกุล	ม.๓		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กรอบเก่า														
๓๕	นายสมมาตร คงเสน	ป.ตรี	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๑,๕๐๐
๓๖	น.ส. ขุติมา จินดาโชติ	ป.ตรี	๓๕-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก.	๓๕-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก.	๒๕๑,๕๕๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)			
๓๗	ว่างเดิม		๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ม./พ.ม.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ม./พ.ม.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
๓๘	นาย อนันต์ชัย ผลทรัพย์	ปวช.		ผ.ช.นายช่างโยธา				ผ.ช.นายช่างโยธา			๑๓๕,๕๖๐ (๑๑,๓๗๐x๑๒)			
๓๙	นาย สรพงศ์ แก้วเงิน	ปวช.		ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า				ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า			๑๒๙,๕๘๐ (๑๐,๗๕๐x๑๒)			
๔๐	น.ส. ศิวพร น้อยชื่น	ปวช.		ผ.ช.จพง.ธุรการ				ผ.ช.จพง.ธุรการ			๑๒๘,๒๘๐ (๑๐,๖๘๐x๑๒)			
๔๑	นาย นพดล มหาพันธ์	ป.๖		ค.น.งานทั่วไป				ค.น.งานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๔๒	นาย ธงยุทธ เด่นตรสี	ป.๖		ค.น.งานทั่วไป				ค.น.งานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
กรอบอัตราใหม่														
๔๓	ว่างเดิม		๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	๓๕-๒-๐๖-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
๔๔	น.ส. ขวชนัน อินทผลา	ป.ตรี	๓๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ช.ก.	๓๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)			
๔๕	นาย พรชัย พิศการณ	ปวส.	๓๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	๓๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐x๑๒)			
๔๖	น.ส. วิชุดา ศรีงาม	ปวส.	๓๕-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ช.ง.	๓๕-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ช.ง.	๒๑๖,๓๒๐ (๑๘,๐๒๐x๑๒)			
๔๗	น.ส. ชวิญญ์ชัย แก้วบำรุง	ปวช.		ผ.ช.จพง.ธุรการ				ผ.ช.จพง.ธุรการ			๑๒๐,๔๔๐ (๑๐,๐๓๐x๑๒)			
๔๘	นาย เกียรติคุณ สุขดี	ปวช.	/	พร.ช.จ.บ.ร.ด.ส.สิ่งปฏิกูล				พร.ช.จ.บ.ร.ด.ส.สิ่งปฏิกูล			๑๔๔,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑๒)			
๔๙	นาย น้อย ชัยวงค์	ปวช.		พ.น.ง.ประจำร.ด.ส.สิ่งปฏิกูล				พ.น.ง.ประจำร.ด.ส.สิ่งปฏิกูล			๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐x๑๒)			
๕๐	นาย ยะโกบ นุกิจ	ปวช.		พ.น.ง.ประจำร.บ.ร.ทุกขยะ				พ.น.ง.ประจำร.บ.ร.ทุกขยะ			๑๓๙,๔๔๐ (๑๑,๖๒๐x๑๒)			
๕๑	นาย กมล คงสังข์	ป.๖		พ.น.ง.ประจำร.บ.ร.ทุกขยะ				พ.น.ง.ประจำร.บ.ร.ทุกขยะ			๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			
๕๒	นาย สุพล บุญชาติ	ป.๖		พ.น.ง.ประจำร.บ.ร.ทุกขยะ				พ.น.ง.ประจำร.บ.ร.ทุกขยะ			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๕๓	นาย มานะ สุขแสง	ป.๔		ค.น.งานทั่วไป				ค.น.งานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๓๑

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๔	น.ส. จันทพรเพ็ญ จินดาพล	-		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๒)			
๕๕	น.ส. เสาศิลา อีตพพัทธ์	-		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๒)			
๕๕	น.ส. นิมิ สิริสุทธิ์	ป.๖		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๒)			
๕๖	นาย อวยพร หนักแน่น	ป.๖		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๒)			
๕๗	นาง มอญ สิงหวงศ์	ป.๔		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๒)			
๕๘	น.ส. วัชรพร วงษ์ดา	ป.ตรี		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๒)			
๕๙	น.ส. ห่มสุทัย นิลาญจน์	ป.ตรี		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๒)			
งบอุดหนุน														
๕๕	ว่างเดิม		๓๔-๖-๐๔-๖๐๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา		ต้น	๓๔-๖-๐๔-๖๐๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา		ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
๖๐	ว่างเดิม		๓๔-๖-๐๔-๖๐๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา		ป.ก./ช.ก.	๓๔-๖-๐๔-๖๐๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา		ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
๖๑	ว่างเดิม		๓๔-๖-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ		ป.ง./ช.ง.	๓๔-๖-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ		ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
(รวมบุคลากรสถาบันโคกกลอย)														
๖๒				ผู้อำนวยการสถานศึกษา			๓๒๔๖๒-๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา						ที่ว่างเดิม
๖๓	นาง จันทิพย์ จันทนุ	ป.ตรี	๓๒๔๓๗-๖	(ครู)		ค.ศ.๑	๓๒๔๓๗-๖	(ครู)		ค.ศ.๑	๒๔๘,๕๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒๕)			
๖๔	นาง มณีรัตน์ พงษ์อภัย	ป.ตรี	๓๒๔๓๗-๖	(ครู)		ค.ศ.๑	๓๒๔๓๗-๖	(ครู)		ค.ศ.๑	๒๖๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๓๒)			
๖๕	น.ส. อุบล ขุนราชบุรี	ป.ตรี	๓๒๔๓๗-๖	(ครู)		ค.ศ.๑	๓๒๔๓๗-๖	(ครู)		ค.ศ.๑	๒๖๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๓๒)			
๖๖	น.ส. สนิทรี จันทศิริ	ป.ตรี	๓๒๔๓๗-๖	(ครู)		ค.ศ.๑	๓๒๔๓๗-๖	(ครู)		ค.ศ.๑	๒๕๓,๕๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒๕)			
๖๗	นาง พงษ์ศิริ นิมิตสูง	ป.ตรี	๓๒๔๓๗-๖	(ครู)		ค.ศ.๑	๓๒๔๓๗-๖	(ครู)		ค.ศ.๑	๒๓๘,๐๐๐ (๑,๙๐๐x๑๒๕)			
๖๘	นาง ศิริวิทย์ อร่าม	ป.ตรี	๓๔๕๖๗-๖	(ครู)		ค.ศ.๑	๓๔๕๖๗-๖	(ครู)		ค.ศ.๑	๒๖๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๓๒)			ว่างเดิม
๖๙	ว่างเดิม		๓๒๔๕๔-๖	(ครูผู้ช่วย)		(ครูผู้ช่วย)	๓๒๔๕๔-๖	(ครูผู้ช่วย)		(ครูผู้ช่วย)	-			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๓๐	(ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็ก) น.ส. นันทน ณ ตะกั่วทุ่ง	ป.ตรี	๘๖-๖-๐๐๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก		ค.ศ.๑	๘๖-๖-๐๐๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก		ค.ศ.๑	๖๖,๐๐๐ (๖๖,๐๐๐x๑๒)			ที่ใช้เงินอุดหนุน	
๓๑	น.ส. วันดี ศรีวัณ	ป.ตรี	๘๖-๖-๐๐๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก		ค.ศ.๑	๘๖-๖-๐๐๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก		ค.ศ.๑	๖๕,๕๐๐ (๖๕,๕๐๐x๑๒)				
๓๒	นางฉวี			ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก				ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก			๑๒,๕๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)				
๓๓	นางฉวี			ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก				ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก			๑๒,๕๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)			ที่ใช้เงินอุดหนุน	
๓๔	น.ส. เสริมศิริ นวลระกอบ	ป.ท.		ผู้ช่วยกองการเงินและบัญชี				ผู้ช่วยกองการเงินและบัญชี			๑๓,๕๐๐ (๑๑,๖๓๐x๑๒)				
๓๕	น.ส. ขนิษฐา ศรีธรรมบุตร	ป.ตรี		ผู้ช่วยครู				ผู้ช่วยครู			๑๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)				๑๕๐,๐๐๐
๓๖	นาง กมลทิพย์ ถาวร	ป.ตรี		ผู้ช่วยครู				ผู้ช่วยครู			๑๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			๑๕๐,๐๐๐	
๓๗	นาย พัทธวัช รัตนชนทวัชร์	ป.ตรี		ผู้ช่วยครู				ผู้ช่วยครู			๑๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			๑๕๐,๐๐๐	
๓๘	น.ส. ประภาพรทิพย์ ราชอุไร	ป.ส.		ผ.ช.จ.พ.ง.ธุรการ				ผ.ช.จ.พ.ง.ธุรการ			๑๑,๕๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)			๑๑๕,๘๐๐	
๓๙	น.ส. หฤชนน พูลศิริ	ป.ตรี		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก				ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			๑๓,๕๐๐ (๑๑,๑๕๐x๑๒)			ที่ใช้เงินอุดหนุน	
๔๐	นางฉวี			นักการ				นักการ			๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				
๔๑	น.ส. นิตยา จิตาพล ธรรมงาม			ภารโรง				ภารโรง			๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				
หน่วยตรวจสอบภายใน															
๔๒	นางฉวี		๓๕-๖-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ท./ช.ก.	๓๕-๖-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ท./ช.ก.	๓๕,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลโคกกกลอย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนานโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครับไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการให้บริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีความเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบ โต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๒. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลโคกกลอย ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลโคกกลอย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลโคกกกลอย

ที่ ๕๑๐ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๒ ประกาศ ก.ท.จ พังงา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และข้อ ๑๖ ,ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโคกกกลอย ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. นายวิบูลเกียรติ์	ทองตัน	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายอิทธิพล	อินทวิญญ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายสนอง	สมจริง	ผู้อำนวยการกองศึกษา	กรรมการ
๔. นายสมมาศ	คงเสน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสมหญิง	พากเพียร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางณัฐรดา	ศิริมุสิกะ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๗. นางสาวชวนชื่น	อินทผลา	นักวิชาการสาธารณสุข รักษาการผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๘. น.ส.อมรรัตน์	ทองตัน	ผู้ช่วยบุคลากร	เลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวิบูลเกียรติ์ ทองตัน)

นายกเทศมนตรีตำบลโคกกกลอย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลโคกกลอย อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา
ที่ พง ๖๑๑๐๑/๔๔๗ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโคกกลอย

เนื่องจาก แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ จึงต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้นใหม่ เพื่อประกาศให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ดังกล่าวเป็นไปอย่างเรียบร้อยจึงขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีทุกท่านเข้าร่วมประชุม ในวันพุธที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลโคกกลอย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายวิบูลเกียรติ ทองตัน)

นายกเทศมนตรีตำบลโคกกลอย

10๖๔1๖

10๖๔1๖1

10๖๔1๖1

10๖๔1๖

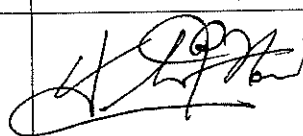
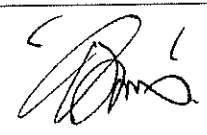
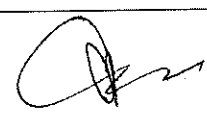
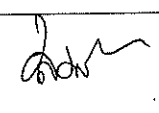
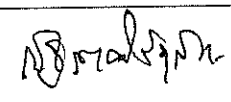
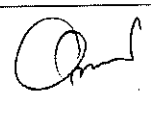
10๖๔1๖

ลายมือชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

วันที่ ๒๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลโคกกลอย

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิบูลเกียรติ ทองตัน	นายกเทศมนตรี		
๒	นายอิทธิพล อินทวิชญ์	ปลัดเทศบาล		
๓	นายสนอง สมจริง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๔	นายสมมาศ คงเสน	ผู้อำนวยการกองช่าง	—	
๕	นางสมหญิง พากเพียร	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๖	นางณัฐรดา ศิริมุสิกะ	หัวหน้าสำนักปลัด		
๗	น.ส.ชวนชื่น อินทผลา	นักวิชาการสาธารณสุข รักษาการผอ.กองสาธารณสุขฯ	ชวนชื่น อินทผลา	
๘	น.ส.อมรรัตน์ ทองตัน	ผู้ช่วยบุคลากร		
๙				
๑๐				

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลโคกกลอย อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายวิบูลเกียรติ์ ทองตัน	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายอิทธิพล อินทวิชญ์	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายสนอง สมจริง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๔. นายสมมาศ คงเสน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสมหญิง พากเพียร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางณัฐรดา ศิริมุสิกะ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๗. นางสาวชวนชื่น อินทผลา	นักวิชาการสาธารณสุข	กรรมการ
	รักษาการหัวหน้ากองสาธารณสุข	กรรมการ
๘. น.ส.อมรรัตน์ ทองตัน	ผู้ช่วยบุคลากร	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายวิบูลเกียรติ์ ทองตัน กระผมขอเปิดการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง การรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

นายวิบูลเกียรติ์ ทองตัน ๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
ประธานกรรมการ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโคกกลอย ที่ ๔๑๐/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ของ
เทศบาลตำบลโคกกลอย ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยให้ผู้ที่ได้รับการ
แต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๑ –
๒๕๖๓ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติ
เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ
ประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ
เทศบาลที่จะต้องใช้จ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของ

เทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณายุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

นายวิบูลเกียรติ์ ทองตัน

ประธานกรรมการ

- ที่ประชุมรับทราบ

เรื่อง ที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ซึ่งตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลโคกกลอย ปัจจุบันมี ๕ กอง คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

และกองการศึกษา จากการที่ได้มีการขยายภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลลงสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามแผนอัตรากำลังสามปี อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน สำหรับรายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง จึงขอให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ครับ

น.ส.อมรรัตน์ ทองตัน

- ตาม หนังสือพังกา ที่ พง ๐๐๒๓.๑๐/๑๕๑๗ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

-การกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนได้พิจารณาจากรายได้ของเทศบาลและภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของรายได้ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโคกกลอย เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ และรองรับการถ่ายโอนต่าง ๆ จึงขอสรุปข้อมูลจากฐานอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลสำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

๑.สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง รวม ๒๒ อัตร

พนักงานเทศบาล

-นักบริหารงานทั่วไป ต้น

-นิติกรชำนาญการ

-นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ

-นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

-นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ

-นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ

-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชง.)

-นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชง.)

-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

ลูกจ้างประจำ

-พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ผู้ช่วยนักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(งานป้องกันฯ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- พนักงานขับรถยนต์

พนักงานจ้างทั่วไป

- ภารโรง
- นักการ
- พนักงานประจำรถดับเพลิง

๒.กองคลัง จำนวน ๙ ตำแหน่ง รวม ๑๐ อัตรา

พนักงานเทศบาล

- นักบริหารงานการคลัง ต้น
- นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)

ลูกจ้างประจำ

-พนักงานสถิติ

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป

๓.กองช่าง จำนวน ๗ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา

พนักงานเทศบาล

- นักบริหารงานช่าง ต้น

-วิศวกรโยธาปฏิบัติการ

-นายช่างโยธา (ปง./ขง.)

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป
- คนงานทั่วไป

๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง รวม ๑๘ อัตรา

พนักงานเทศบาล

- นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น
- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถดูแลสิ่ง
ปลูก)

- พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ
- พนักงานประจำรถดูแลสิ่งปลูก

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ
- คนงานทั่วไป

๕.กองการศึกษา จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง รวม ๒๗ อัตรา

พนักงานเทศบาล

- นักบริหารการศึกษา ต้น
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ขก.)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)

โรงเรียนอนุบาลเทศบาลโคกกลอย

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ครู
- ครูผู้ช่วย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

พนักงานจ้างทั่วไป

- นักการ
- ภารโรง

๖.หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

พนักงานเทศบาล

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม) มีคนครอง จำนวน ๗๒ อัตราและเป็นอัตราว่าง จำนวน ๑๗ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๘๙ อัตราซึ่งตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองสามารถยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ (คือลดภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกิน ๕๐%) ตามหนังสือสั่งที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ ประกอบกับหนังสือสั่งการของจังหวัดพังงา ที่ พง ๐๐๒๓.๙/ว๓๑๒๖ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณและดำเนินการประกาศ โดยให้มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑)

นายวิบูลเกียรติ ทองตัน
ประธานกรรมการ

-ขอบคุณเลขานุการ ที่ได้ชี้แจงรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กับคณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบ เพื่อให้เป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ต่อไป เมื่อทางคณะกรรมการทุกท่านรับทราบเกี่ยวกับรายละเอียดฐานข้อมูล การวางนโยบาย การวางแผนกำลังคน ให้สอดคล้องกับนโยบายของเทศบาล ต่อไปก็จะเป็นการวิเคราะห์ตำแหน่ง เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขอเชิญคณะกรรมการฯ ครับ

นายอิทธิพล อินทวิชญ
ปลัดเทศบาล

-ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบันด้วย ซึ่งค่าใช้จ่ายในปัจจุบันอยู่ที่ ๓๕.๕๒ ถือว่าภาระค่าใช้จ่ายยังอยู่ตามมาตรา ๓๕ ในตอนนี้้อัตรากำลังคนกับการปฏิบัติงานเหมาะสมดี ดังนั้นเทศบาลตำบลโคกกลอยจึงไม่ควรเพิ่มหรือยุบกรอบใดๆ

นางณัฐรดา ศิริมุสิกะ
หน.สำนักปลัด

- ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล มีกำลังคนที่เหมาะสมกับงานแล้วค่ะ จึงไม่ต้องการเพิ่มกรอบตำแหน่งใดอีก

- นางสมหญิง พากเพียร ผู้อำนวยการกองคลัง - ในส่วนของกองคลัง ก็ไม่มีการเพิ่มกรอบค่ะ
- น.ส.ชวนชื่น อินทผลา รักษาการหน.กองสาขา - ในส่วนของกองสาขา ในขณะนี้ก็มีกำลังคนที่เพียงพอกับงานค่ะ จึงไม่ต้องการเพิ่มกรอบตำแหน่งใดอีก
- ประธานกรรมการ - ครับ ในส่วนของพนักงานเทศบาลที่มีอัตราว่างอยู่นั้น ก็ให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งในส่วนของอัตราว่าง หากได้คนมา และในส่วนของพนักงานจ้างก็ให้ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ก็จะบรรเทาภาระงานที่เพิ่มขึ้นได้ เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนออีก กระผม ขอให้กรรมการทุกท่านลงมติด้วยครับ
- มติที่ประชุม - มติเห็นชอบตามที่เสนอ
- ที่ประชุม - รับทราบ
- ประธานกรรมการ - ให้นำแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกกลอย และประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกกลอย บรรจุไว้ในแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ด้วย
- น.ส.อมรรัตน์ ทองตัน เลขานุการ - รับทราบ
- ประธานกรรมการ - มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี กระผม ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอปิดการประชุม ขอบคุณครับ
- ปิดประชุมเวลา เวลา ๑๑.๒๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึก/พิมพ์รายงานการประชุม
(นางสาวอมรรัตน์ ทองตัน)
เลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวิบูลเกียรติ์ ทองตัน)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกกลอย



ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ

และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลโคกกกลอย อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา

พ.ศ.๒๕๖๐

สำนักงานเทศบาลตำบลโคกกกลอย

เทศบาลตำบลโคกกกลอย อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๗๖ - ๕๘๑๔๐๐



ประกาศเทศบาลตำบลโคกกกลอย

เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลโคกกกลอย จังหวัดพิจิตร พ.ศ. ๒๕๖๐

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มี
ประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือ
เจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง
กำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม
มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย

ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกกกลอยจึงให้จัดทำประกาศเทศบาลตำบลโคกกกลอยว่าด้วย
ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลโคกกกลอย อำเภอ
ตะกั่วทุ่ง จังหวัดพิจิตร พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาล
ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมและกลไกในการดำเนินงานอย่างมี
ประสิทธิภาพต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวิบูลเกียรติ ทองตัน)

นายกเทศมนตรีตำบลโคกกกลอย



ประกาศเทศบาลตำบลโคกกลอย
เรื่องมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลโคกกลอย อำเภอดงิ้ว จังหวัดพังงา ประจำปี ๒๕๖๐

ตามที่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.อ.
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโคกกลอย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วน
รวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้อง
ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวิบูลเกียรติ์ ทองตัน)

นายกเทศมนตรีตำบลโคกกลอย



ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลโคกกกลอย จังหวัดพังงา

พ.ศ. ๒๕๖๐

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน
ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับ
บุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของ เทศบาลตำบลโคกกกลอย เพื่อให้การ
ดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจ
แก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหาร
ใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา
ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจ
เกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

๖. เสริมสร้าง ทศนคติ และค่านิยมยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่า
ประโยชน์ส่วนร่วมและไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือ
เป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของ เทศบาล
ตำบลโคกกลอย

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ
ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ เทศบาล
ตำบลโคกกลอย

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลโคกกลอย รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการ ของ เทศบาลตำบลโคกกลอย

ข้อ ๓ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลโคกกลอยทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป
ตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการ
แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนร่วม
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี
ผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโคกกกลอย ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโคกกกลอย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโคกกกลอย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโคกกกลอย ต้องไม่ประพัตินอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโคกกกลอย ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุมเทศธิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโคกกกลอย ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจ อันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโคกกกลอย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโคกกกลอย ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโคกกกลอยต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโคกกลอย ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโคกกลอย ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ สำนักปลัดเทศบาลตำบลโคกกลอย มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรีตำบลโคกกลอย หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่ หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีตำบลโคกกลอย หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีตำบลโคกกลอย หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้นายกเทศมนตรีตำบลโคกกลอย แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบลโคกกลอย ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกกลอย นั้นจำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งบุคลากร เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ บริษัทหรือห้างหุ้นส่วน ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนั้นมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายใน เก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัย ของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณี que เห็นว่าเรื่องนั้น เป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คู่ครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง มาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติดังฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม ให้ นายกเทศมนตรีตำบลโคกกลอย เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติดังฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม ร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจงใจ ความสำคัญ และระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการ ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏ ข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณา ดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษา วินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอื่นมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเอง หรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้วให้เทศบาลตำบลโคกกลอย ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาลตำบลโคกกลอย ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

สำนักงานเทศบาลตำบลโคกกลอย อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

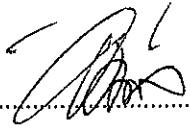
ค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล

ที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้

๑. เงินเดือนพนักงานและเงินเพิ่มต่าง ๆ	๘,๒๘๕,๖๔๐.-บาท
๒. เงินประจำตำแหน่ง	๒๙๔,๐๐๐.-บาท
๓. เงินค่าจ้างประจำและเงินเพิ่มต่าง ๆ	๔๐๓,๐๐๐.-บาท
๔. ค่าตอบแทนพนักงานจ้างและเงินเพิ่มพนักงาน	๖,๖๗๙,๖๐๐.-บาท
๕. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	๑๓๕,๐๐๐.-บาท
๖. เงินค่าเช่าบ้าน	๑๕๔,๐๐๐.-บาท
๗. เงินช่วยค่าทำศพ	๒๐,๐๐๐.-บาท
๘. เงินสหบทกองทุนประกันสังคม	๒๐๐,๐๐๐.-บาท
๙. เงินสมทบบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๕๐๐,๐๐๐.-บาท
๑๐. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญ	๑,๓๐๐.-บาท
๑๑. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส)	๕๐,๐๐๐.-บาท
๑๒. ศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพ	๗๕๐,๐๐๐.-บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	๑๗,๔๗๒,๕๔๐.-บาท

หมายเหตุ คิดเป็นร้อยละ ของงบประมาณ ๕๒,๕๗๔,๔๐๐.-บาท

(๑๗,๔๗๒,๕๔๐x๑๐๐/๕๒,๕๗๔,๔๐๐=๓๓.๒๓%)

ลงชื่อ..........เจ้าหน้าที่งบประมาณ

(นายอิทธิพล อินทวิชญ์)

ปลัดเทศบาลตำบลโคกกลอย

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครู)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ		
		ก่อน ๓ ปี (๒๕๕๘)	ก่อน ๒ ปี (๒๕๕๙)	ก่อน ๑ ปี (๒๕๖๐)
๑	ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัย	๒๐๐ วัน	๒๐๐ วัน	๒๐๐ วัน
๒	ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อมๆ กัน	๒๐๐ วัน	๒๐๐ วัน	๒๐๐ วัน
๓	สังเกตและบันทึกการเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการต่างๆ ของผู้เรียน เพื่อจะให้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติและผิดปกติ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนจะนำไปสู่การค้นหสาเหตุและวิธีการแก้ไขได้ทันเวลาที่	๒๐๐ วัน	๒๐๐ วัน	๒๐๐ วัน
๔	จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมในการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาด มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน	๒๐๐ วัน	๒๐๐ วัน	๒๐๐ วัน
๕	ประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว ตลอดเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว เพื่อทราบถึงพฤติกรรม พัฒนาเปลี่ยนแปลงได้ อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง	๒๐๐ วัน	๒๐๐ วัน	๒๐๐ วัน
๖	มีการพัฒนาตนเองในทางวิชาการ และมีอาชีพใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	๔ ครั้ง	๔ ครั้ง	๔ ครั้ง
๗	ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๐ ครั้ง	๒๐ ครั้ง	๒๐ ครั้ง

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นายอิทธิพล อินทวิชญ์)

ปลัดเทศบาลตำบลโคกกลอย

A

บัญชีแสดงการคำนวณอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครู)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๓ ตำแหน่ง)
๑	ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัย	๓,๘๔๐	๒๐๐ วัน	๗๖,๐๐๐	๗๖,๐๐๐/๑,๓๘๐X๖๐=๐.๘๖
๒	ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อมๆ กัน	๓,๘๔๐	๒๐๐ วัน	๗๖,๐๐๐	๗๖,๐๐๐/๑,๓๘๐X๖๐=๐.๘๖
๓	สังเกตและบันทึกการเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการต่างๆของผู้เรียน เพื่อจะได้เห็นความเปลี่ยนแปลง ทั้งปกติและผิดปกติที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนจะนำไปสู่การค้นหาค่าเหตุผลและวิธีการแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่	๓,๘๔๐	๒๐๐ วัน	๗๖,๐๐๐	๗๖,๐๐๐/๑,๓๘๐X๖๐=๐.๘๖
๔	จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมในการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน ทั้งภายในอาคาร และภายนอกอาคารให้สะอาด มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน	๓,๘๔๐	๒๐๐ วัน	๗๖,๐๐๐	๗๖,๐๐๐/๑,๓๘๐X๖๐=๐.๘๖
๕	ประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้ปกครอง ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนเป็นสื่อกลาง ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว เพื่อทราบถึงพฤติกรรม พัฒนาเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง	๓,๘๔๐	๒๐๐ วัน	๗๖,๐๐๐	๗๖,๐๐๐/๑,๓๘๐X๖๐=๐.๘๖
๖	มีการพัฒนาตนเองในทางวิชาการ และมีอาชีพไม่หาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	๓,๘๔๐	๒๐๐ วัน	๗๖,๐๐๐	๗๖,๐๐๐/๑,๓๘๐X๖๐=๐.๘๖
๗	ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๓,๘๔๐	๒๐๐ วัน	๗๖,๐๐๐	๗๖,๐๐๐/๑,๓๘๐X๖๐=๐.๘๖
	รวม				๖.๐๒

ลงชื่อ  ผู้กรอกข้อมูล
(นายอิทธิพล อินทวิชัย)
ปลัดเทศบาลตำบลโคกกลอย

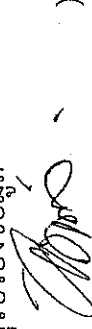
แบบฟอร์มสรุปข้อมูลการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต ที่ มท ๐๘๐๙.๒๓/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ชื่อ อบท.	บทวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจ (แผน อัตรากำลังฯ)	บทวิเคราะห์ กำลังคน กำลังคน	การกำหนด ตำแหน่งในแผน อัตรากำลังฯ	ใช้อัตราเงินเดือน บัญชี ๕	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ม.๓๕ (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)			รายละเอียดอื่นๆ ตามแนวทาง ก.กลาง กำหนด	หมายเหตุ
					ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓		
ทต.โคกกลอย	✓	✓	✓	✓	๓๕.๕๒	๓๕.๙๒	๓๕.๓๐	✓	

ผู้รับรองข้อมูล

ลงชื่อ (



(นายอิทธิพล อินทร์)

ปลัดเทศบาลตำบลโคกกลอย