



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙



เทศบาลตำบลกกโก
อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒ วัตถุประสงค์ | ๓ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๐ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๗ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๒๐ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๒๑ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๒๗ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๓๒ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓๖ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๔๖ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๕๒ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามเจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน | ๕๓ |

ภาคผนวก

- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- บันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- บันทึกแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
- เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- เอกสารประกอบการกำหนดตำแหน่ง
- เอกสารประกอบการปรับปรุงตำแหน่ง

แบบสรุปรายการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลกกโก

อำเภอเมืองพุนนัง จังหวัดพุนนัง

| ที่ | เทศบาล | โครงสร้างส่วนราชการ | ระดับ | ตำแหน่งประเภท | | | พนักงานครู | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | การแก้ไขจ่าย | |
|-----|--|--|--|---|-----------------------|---------------------------------------|--------------------------|---|--------------|---------------------------|-----------------------|----------------|-------|
| | | | | บริหารท้องถิ่น | อำนาจการ | วิชาการ | ทั่วไป | ครู | | ครูผู้ช่วย | ตามภารกิจ | ทั่วไป | ปี 67 |
| 1 | พ.ต.กกโก | ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน รวม | กลาง ต้น ต้น ต้น ต้น ต้น ต้น | 1 1 | 3 3 2 3 2 | 5 1/+1 /+1 1/+1 1/+1 1 | 4 4 2 1/+1 1 | | 1 | 13 3 2 1 3/+1 | 22/+1 2/+1 2/+1 | 32.94 32.30 | 31.29 |
| | การจัดทำ อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 | รายละเอียด | สังกัด | 2 | 13 | 9 | 12 | 0 | 1 | 22 | 28 | | 89 |
| | เทศบาลตำบลกกโก | กำหนดตำแหน่ง | กองการศึกษา | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกกโก | ตำแหน่งประเภท | | | เหตุผล | | | | รวม (อัตรา) | |
| | | กำหนดตำแหน่ง | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกกโก | ตำแหน่งประเภท | | | จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร อัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | | +1 | |
| | | กำหนดตำแหน่ง | | พนักงานช่างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.นักวิชาการศึกษา | ตำแหน่งประเภท | | | ปริมาณงานเพิ่มขึ้น | | | | +1 | |
| | | กำหนดตำแหน่ง | | พนักงานช่างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน | ตำแหน่งประเภท | | | ปริมาณงานเพิ่มขึ้น | | | | +1 | |
| | | กำหนดตำแหน่ง | | พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักจัดการช่าง (ปก./ชก.) | ตำแหน่งประเภท | | | เพิ่มตามโครงสร้างฯ | | | | +1 | |
| | | กำหนดตำแหน่ง | | พนักงานช่างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน | ตำแหน่งประเภท | | | ปริมาณงานเพิ่มขึ้น | | | | +1 | |
| | | กำหนดตำแหน่ง | | นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ตำแหน่งประเภท | | | เพิ่มตามโครงสร้างฯ | | | | +1 | |
| | | กำหนดตำแหน่ง | | พนักงานช่างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน | ตำแหน่งประเภท | | | ปริมาณงานเพิ่มขึ้น | | | | +1 | |
| | | กำหนดตำแหน่ง | | นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.) | ตำแหน่งประเภท | | | เพิ่มตามโครงสร้างฯ | | | | +1 | |
| | | กำหนดตำแหน่ง | | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) | ตำแหน่งประเภท | | | เพิ่มตามโครงสร้างฯ | | | | +1 | |
| | | | | สรุปจำนวนกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 | | | | | | | | | 98 |
| | | | | งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = | 73,000,000 | | | | | | | | |
| | | | | ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 | 76,650,000 | | | | | | | | |
| | | | | ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 | 80,482,500 | | | | | | | | |
| | | | | ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 | 84,506,625 | | | | | | | | |

มี รร.แห่ง สพค. 1 แห่งข้าราชการครู 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 3 คน พนักงานจ้างทั่วไป 2 คน นักเรียน 53 คน
 (1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกกโก
 ข้าราชการครู 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 3 คน พนักงานจ้างทั่วไป 2 คน นักเรียน 53 คน

หมายเหตุ ส่งเอกสารให้จังหวัดภายในวันที่ 18 ส.ค. 2566



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลกกโก
อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลกกโก จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดโดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล ตำบลกกโก จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลกกโก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผน การใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง

๑) ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๒) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๓) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๔) ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๒ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวน ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา

๕) ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๒ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ใน อบจ. เทศบาล และ อบต.



๖) ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗) ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๗ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดสายงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น
การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

๑) ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๒) ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท
การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

๑) ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ เรื่อง ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒) ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนัก/กองการศึกษาของเทศบาล

๓) ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนัก/กองการศึกษาของเทศบาล

๔) ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๘ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งของเทศบาล

๕) ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕๑ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

๖) ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๔๖ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๓ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งในกองพัสดุและทรัพย์สิน

๗) ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๓ เรื่อง การจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่

๘) ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๗๑ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือสำนักงาน

๙) ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การขอปรับปรุงส่วนราชการระดับกองเป็นสำนัก

๑๐) ประกาศ ก.ท.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๑) ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาล ในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งใหม่

๑๒) ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

๑๓) ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๒ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การจัดตั้งกองสารสนเทศภายในและทรัพย์สิน

๑๔) ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๙ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินการกำหนดระดับตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าฝ่าย

๑๕) ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๙-๑๐๑ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างานระดับ



การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง

๑) ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลว ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

๒) ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่องการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

๓) ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้าง อปท. ๒๕๕๖

๔) ที่ มท๐๘๐๙.๓/ว๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ชักซ้อมแนวทางการบริหารลูกจ้างประจำ

๕) ที่ มท๐๘๐๙.๔/ว๒๙ ลว ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา อปท.

๖) ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปพนักงานจ้าง ฉบับที่ ๓

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลกกโก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลกกโก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลกกโก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลกกโก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖) เพื่อให้เทศบาลตำบลกกโก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒) เทศบาลตำบลกกโก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้



๔) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕) การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖) เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกกโก ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกกโก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกกโก บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ตามยุทธศาสตร์ ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมผลิตภัณฑ์และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ หลักการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการบริการประชาชนโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลพบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒. การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการ (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงว่างานใดมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า ต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า ซึ่งพิจารณาจากปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง นำผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต พิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา โดยการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร โดยพิจารณาว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ โดยพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ เช่น การถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ โดยการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๙ เทศบาลตำบลกกโก มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะของงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น



- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลกกโก ดังนี้

● **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

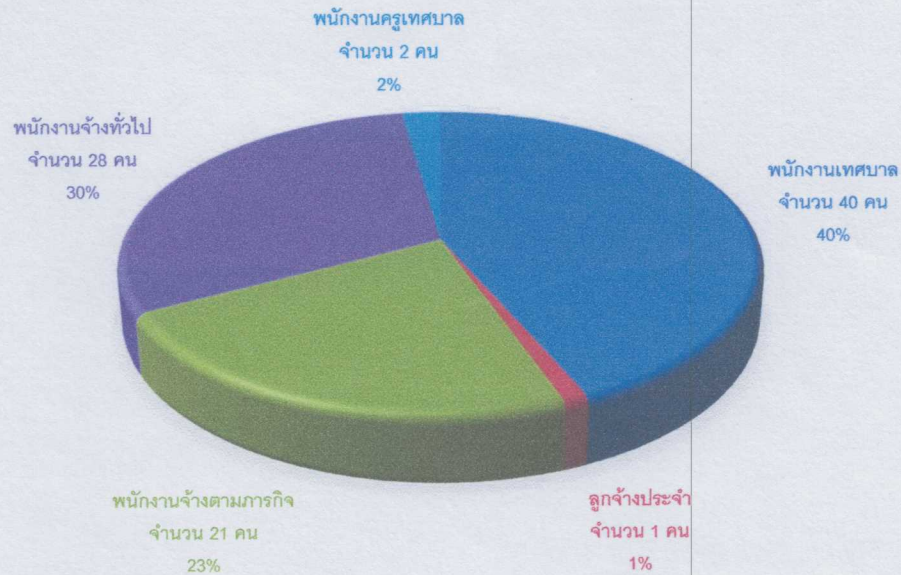
● **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลกกโก



แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลกกโก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหาร กำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้



สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

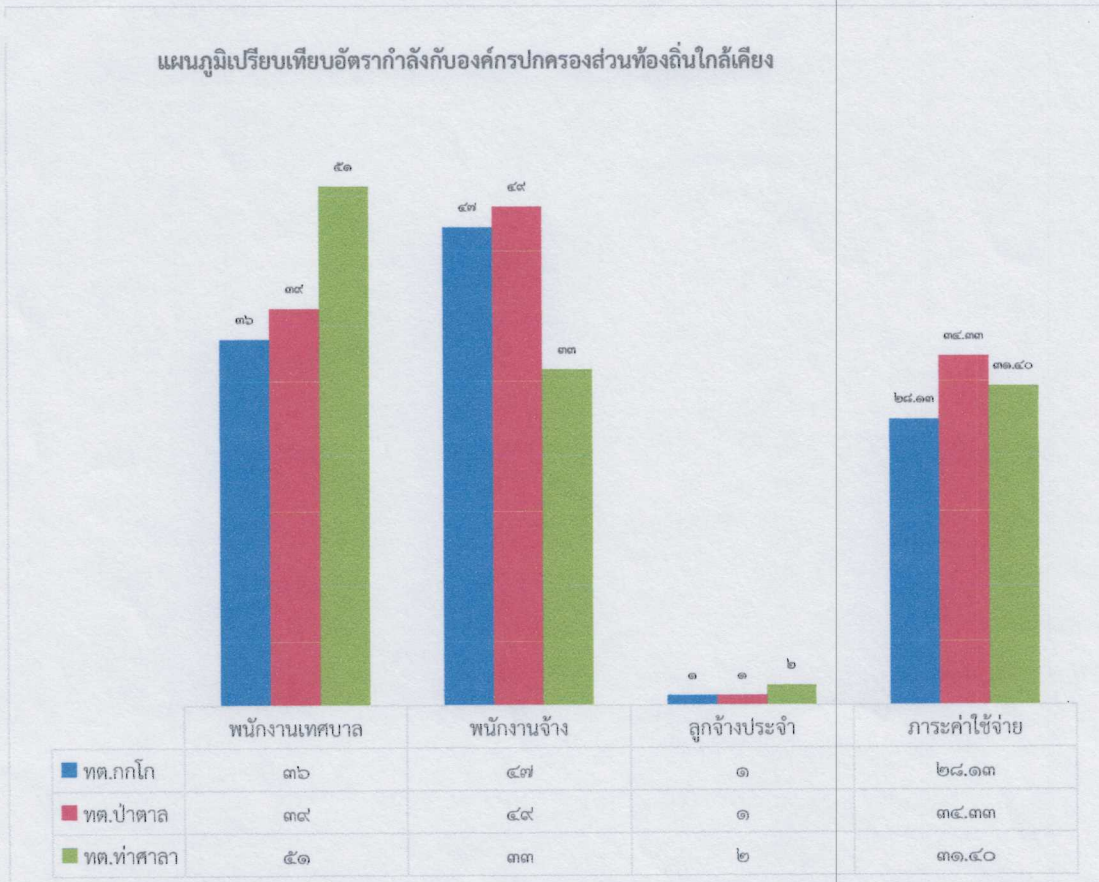
กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บ รายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การ ออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานส่งเสริม อาชีพ งานแผนชุมชน งานชุมชนเมือง ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

เทศบาลตำบลกกโกเปรียบเทียบกับสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลป่าตาล และเทศบาลตำบลท่าศาลา ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกกโก เทศบาลตำบลท่าศาลา และเทศบาลตำบลป่าตาล ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลมีอัตรากำลังใกล้เคียงกัน



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงการสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาถนนไม่ได้มาตรฐาน

ลักษณะของปัญหา

ถนนในเขตเทศบาลบางสายเป็นถนนดิน/ลูกรัง แต่บางแห่งเป็นถนนคอนกรีต ซึ่งมีสภาพชำรุด บางแห่งและมีสภาพคับแคบอันเนื่องมาจากข้อจำกัดในการขยายเขตถนน/ทางสาธารณะ ส่วนใหญ่ไม่มีระบบท่อ/ระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกหนักเกิดสภาพน้ำท่วมซึ่งทำให้ถนนเกิดชำรุดเสียหาย และถนน/ทางสาธารณะส่วนใหญ่เป็นทางขอย/ทางแยกจากถนนใหญ่เข้าสู่ชุมชน/หมู่บ้านและพื้นที่การเกษตร

ขอบเขตของปัญหา

เป็นปัญหาทั่วทั้งพื้นที่ในเขตเทศบาล โดยเฉพาะในแหล่งชุมชน และพื้นที่เชื่อมระหว่างชุมชน/หมู่บ้าน อีกทั้งในพื้นที่การเกษตร

- ๑) ถนนบางสายยังไม่ได้มาตรฐาน ผิวจราจรคับแคบ ไม่มีท่อ/รางระบายน้ำ/ไม่มีทางเท้า
- ๒) งบประมาณในการก่อสร้าง/ปรับปรุงถนน ไม่เพียงพอต่อจำนวนถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- ๓) สภาพพื้นที่ของถนนทางสาธารณะ ไม่สามารถขยายให้กว้างได้ เนื่องจากข้อจำกัดของพื้นที่

ข้างเคียง

๔) เทศบาลไม่มีเครื่องมือเครื่องจักรกล สำหรับการซ่อมแซม

๕) ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการเสียสละเพื่อขยายเขตถนน การบำรุงรักษาถนน/ทาง

สาธารณะ

๑.๒ ปัญหาระบบส่งน้ำ / ระบายน้ำ (เพื่อการเกษตรและน้ำหลากในฤดูฝน)

ลักษณะของปัญหา

พื้นที่ของเทศบาลส่วนใหญ่เป็นชุมชนไม่ค่อยหนาแน่นมาก และกระจายตัวตามถนนสายหลัก อีกทั้งพื้นที่บางส่วนเป็นพื้นที่การเกษตร แต่ถนนเข้าสู่ชุมชนและถนนสายหลัก เวลาหน้าฤดูทำการเกษตร ระบบส่งน้ำต้นเขิน และอุดตันทำให้การระบายน้ำไม่ค่อยสะดวก

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณถนนสายหลัก ถนนและทางสาธารณะเข้าสู่ชุมชน หมู่บ้าน และพื้นที่การเกษตร ในพื้นที่เทศบาลตำบลกกโก

สาเหตุของปัญหา

๑. ถนนสายหลัก และถนน / ทางสาธารณะเข้าสู่ชุมชนในเขตเทศบาลเดิมไม่มีระบบ ระบายน้ำ หรือมีแต่ไม่ดีพอ

๒. พื้นที่การเกษตรมีมากแต่ระบบชลประทานไม่เพียงพอ

๓. คลอง / รางระบายน้ำ / ส่งน้ำ มีสภาพต้นเขิน มีวัชพืชปกคลุม

๔. รางระบายน้ำและท่อ มีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ไม่สามารถรองรับปริมาณ

จากน้ำหลากในฤดูฝนได้

๑.๓ ปัญหาการให้บริการน้ำประปาของเทศบาลและปัญหาระบบการส่งน้ำ

ลักษณะของปัญหา

การขยายเขตการให้บริการของประปาของเทศบาล ในบางพื้นที่ของเทศบาลสามารถให้บริการได้ทั่วถึง แต่เนื่องจากสภาพพื้นที่ไม่ค่อยอำนวย ทำให้เกิดการแตกรั่วของบริเวณท่อเมนการส่งประปา การแตกของท่อประปา มีการปรับปรุงพื้นที่ตามสภาพทำให้ระบบจ่ายน้ำไม่ต่อเนื่อง

ขอบเขตของปัญหา

ในบางพื้นที่ของตำบลกกโก ซึ่งเป็นชุมชนไม่หนาแน่น และห่างไกลเขตบริการ

สาเหตุของปัญหา

๑. ชุมชนหนาแน่นระบบประปามีขนาดเล็กไม่เพียงพอต่อการขยายตัวของชุมชน และทำให้แรงดันน้ำและปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการจ่าย
๒. การซ่อมแซมและเปลี่ยนท่อเมนใหม่ ต้องใช้งบประมาณสูงมากและงบประมาณไม่เพียงพอ
๓. น้ำที่ใช้ผลิตเป็นน้ำบาดาล มีสารปนเปื้อนพวกแมงกานีสและหินปูนปนเปื้อนในน้ำประปาที่ใช้อุปโภคบริโภค

๑.๔ ปัญหาระบบไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ

ลักษณะของปัญหา

ไฟฟ้า ในเขตชุมชนที่อยู่อาศัยบางแห่ง มีไฟฟ้าสาธารณะไปไม่ถึงทั่วถึง เป็นเหตุให้ไม่มีความปลอดภัยในการสัญจรไปมาในยามค่ำคืน และมีปัญหาการปรับปรุงซ่อมแซมในส่วนที่มีอยู่แล้ว เนื่องจากอุปกรณ์เกิดชำรุดบ่อยครั้ง

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณถนน/ทางสาธารณะทุกสายในเขตเทศบาลและพื้นที่ข้างเคียง

สาเหตุของปัญหา

การติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างไม่ทั่วถึง เนื่องจากมีถนน/ทางซอย จำนวนมาก รวมทั้งการตั้งบ้านเรือนอยู่กันกระจายทั่วพื้นที่ และงบประมาณจำกัด

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ผลผลิตและรายได้

ลักษณะของปัญหา

ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในด้านการเกษตร ผลผลิตที่ได้มาในแต่ละปีไม่ดีเท่าที่ควร ประกอบกับราคาผลผลิตในช่วงตกต่ำมากจนเกินไป

ขอบเขตของปัญหา

กลุ่มผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรวม

สาเหตุของปัญหา

ผลิตผลตกต่ำ / ราคาไม่ดี/ผลผลิตไม่ได้มาตรฐาน การรวมกลุ่มไม่ดีพอ



๒.๒ ปัญหาการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพของประชาชน

ลักษณะของปัญหา

ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ยังประกอบอาชีพทางการเกษตร และรับจ้างขายแรงงาน แต่เมื่อชุมชนต้องสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกมากขึ้น แต่ข้อเท็จจริงประชาชนยังมีอาชีพในด้านการเกษตร และรับจ้าง ทำให้เกิดปัญหาการพัฒนาที่ไม่เท่าเทียมกัน ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ในปัจจุบัน ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบโดยทั่วกัน ซึ่งจากอาชีพเดิมหากไม่มีการพัฒนาและส่งเสริมก็จะทำให้เกิดปัญหารายได้ ไม่เพียงพอจ่ายและค่าครองชีพที่สูงขึ้น

ขอบเขตของปัญหา

กลุ่มประชาชนผู้ประกอบอาชีพการเกษตรแบบดั้งเดิมและกลุ่มผู้รับจ้าง หรือขายแรงงานต่างๆ

สาเหตุของปัญหา

๑. การไม่ได้รับการพัฒนาส่งเสริมอาชีพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้น
๒. การขาดทรัพยากร ต้นทุนการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. การถูกแย่งทรัพยากรในพื้นที่ไปใช้ในด้านอื่น
๔. การขาดศักยภาพในการพัฒนาอาชีพและงานเอง
๕. การไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงและพัฒนาอาชีพให้ดีขึ้น
๖. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน
๗. การรวมกลุ่มขาดความต่อเนื่องไม่ยั่งยืน

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ การสาธารณสุขด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน

ลักษณะของปัญหา

ในเขตเทศบาลตำบลกกโก มีโรงพยาบาลเพื่อบริการประชาชนจำนวน ๑ แห่ง จะพบปัญหาขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ และความยากจนของประชาชน

ขอบเขตของปัญหา

ประชากรกลุ่มผู้ยากจนและด้อยโอกาส

ลักษณะของปัญหา

ความไม่รู้ / ความยากจน / ไม่สนใจดูแลสุขภาพอนามัย

๓.๒ การศึกษา และสถานที่การจัดการศึกษา

ลักษณะของปัญหา

ราษฎรรับการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาในเขตเทศบาลตำบลกกโก มีอยู่ ๑ แห่ง คือ โรงเรียนวัดดงน้อย ซึ่งอยู่ในย่านชุมชน แต่ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าภาคบังคับ เนื่องจากความยากจน และไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ปล่อยปละเลเลยบุตรหลานไม่ส่งเสริมการศึกษา และ ขาดการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าภาคบังคับ

ขอบเขตของปัญหา

กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน/ประชาชนที่มีรายได้ต่ำ

สาเหตุของปัญหา

ไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เนื่องจากความยากจน และไม่ส่งเสริมการศึกษา



๓.๓ ด้านศาสนาและประเพณีท้องถิ่น

ลักษณะของปัญหา

ประชาชนให้ความสำคัญทางด้านศาสนาน้อยลง สาเหตุเกิดจากความเสื่อมของประเพณีท้องถิ่น ควรจะมีการพัฒนาเน้นหนักทางด้านจิตใจให้เป็นผู้มีศีลธรรมและคุณธรรมมากขึ้น

ขอบเขตของปัญหา

ประชากรทุกกลุ่มอาชีพ

สาเหตุของปัญหา

การรับวัฒนธรรมประเพณีจากกระแสโลกาภิวัตน์ และการไม่ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น

๓.๔ ด้านยาเสพติดและเอดส์

ลักษณะของปัญหา

เนื่องจากบางชุมชนในเขตเทศบาล มีประชากรอาศัยอยู่หนาแน่นในบางพื้นที่บางแห่งเป็นชุมชนการเกษตร อีกทั้งประชาชนมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี และมีปัญหาทางครอบครัว การทำตาม

แบบอย่างที่ไม่ถูกต้องของเด็กและเยาวชน ประกอบกับปัจจุบัน ประเทศต้องประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจถดถอย เป็นผลให้เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้ามาในชุมชนครอบครัวและสถานศึกษา

ขอบเขตของปัญหา

ในพื้นที่ชุมชนทุกหมู่บ้านในเขต โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและผู้ใช้แรงงานมีการชักจูง แนะนำในทางที่ไม่ถูกต้อง

สาเหตุของปัญหา

๑. ปัญหาของการไม่มีความรู้ความเข้าใจและถูกชักจูง และทำตามแบบอย่างในที่ไม่ถูกต้องของกลุ่มเยาวชนและผู้ใช้แรงงาน

๒. ปัญหาของการไม่มีความรู้ความเข้าใจและถูกชักจูง และทำตามแบบอย่างในที่ไม่ถูกต้อง

๓. ปัญหาครอบครัว เป็นแรงผลักดันให้เยาวชนไม่มีที่พึ่งจึงไปพึ่งยาเสพติด

๔. ปัญหาความไม่เข้าใจและไม่มีความรู้ ในการป้องกันตนเองจากโรคภัยต่างๆ อาทิเช่น โรคเอดส์

๕. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดจากแหล่งอื่น เข้ามาในพื้นที่

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑. ปัญหาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและความรู้ความเข้าใจของประชาชน

ลักษณะของปัญหา

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เนื่องจากเข้าใจว่าเป็นเรื่องไกลตัว อีกทั้งความไม่รู้และไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

ขอบเขตของปัญหา

กลุ่มราษฎรทั่วไป โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

สาเหตุของปัญหา

๑. ขาดจิตสำนึกทางการเมือง

๒. ความไม่รู้เข้าใจในสิทธิหน้าที่ทางการเมือง และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอื่น

๔.๒ ปัญหาการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ลักษณะของปัญหา

เทศบาลตำบลกกโก มีพื้นที่รับผิดชอบประมาณ ๑๗.๖ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย ๘ หมู่บ้าน และ ๓ ชุมชน มีประชากรอาศัยค่อนข้างหนาแน่น มีพื้นที่เศรษฐกิจ ห้างสรรพสินค้า โรงงาน โรงเรียน วัด และสถานที่ราชการ สถาปัตยกรรมที่เป็นแหล่งเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นจุดเสี่ยงการเกิดภัย เสี่ยงต่อการลุกลาม การขยายวงกว้าง ความรุนแรง จากประวัติการเกิดสาธารณภัยขึ้น ในพื้นที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑. อุทกภัย โดยมีปัจจัยเสี่ยงมาจาก พื้นที่ราบลุ่ม เป็นเส้นทางน้ำไหลจากเทือกเขา และอ่างจับเหล็ก ลงสู่คลองลำกระโดง และคลองชลประทาน ชัยนาท-ป่าสัก โดยเฉพาะในพื้นที่ หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔ และ ๘ ที่เกิดภัยขึ้นบ่อยครั้ง

๒. อัคคีภัย โดยมีปัจจัยเสี่ยงมาจาก เป็นพื้นที่ชุมชนเมือง การอยู่อาศัยหนาแน่น อาคารก่อสร้างมานาน และเป็นพื้นที่ชนบททำการเกษตรมีการเผาวัชพืช ครอบคลุมทุกพื้นที่ของตำบลกกโก

๓. ภัยจากการคมนาคม โดยมีปัจจัยเสี่ยงมาจาก ตำบลกกโกมีเส้นทางคมนาคมสายหลักที่มียานพาหนะสัญจรจำนวนมาก โดยเฉพาะในพื้นที่ หมู่ที่ ๒ และ ๔ ทางหลวงหมายเลข ๑ (พหลโยธิน) / หมู่ที่ ๑,๒ และ ๔ ทางหลวงหมายเลข ๓๖๖ (เลี้ยวเมืองลพบุรี) / หมู่ที่ ๑ และ ๓ ทางหลวงหมายเลข ๒๕๔๓ (ป่าห้วย-บ้านกลับ)

๔. วาดภัย โดยมีปัจจัยเสี่ยงมาจาก ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ ครอบคลุมทุกพื้นที่ของ ตำบลกกโก และจากสถานการณ์สาธารณภัยดังกล่าว มักจะมีผู้ประสบภัยที่ได้รับผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สิน ตั้งแต่การบาดเจ็บเล็กน้อยไปจนถึงขั้นรุนแรงเสียชีวิต

๕. ภัยแล้ง โดยมีปัจจัยเสี่ยงมาจาก ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ ระบบการจ่ายน้ำประปา ครอบคลุมทุกพื้นที่ของตำบลกกโก

และจากสถานการณ์สาธารณภัยดังกล่าว มักจะมีผู้ประสบภัยที่ได้รับผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สิน ตั้งแต่การบาดเจ็บเล็กน้อยไปจนถึงขั้นรุนแรงเสียชีวิต

สาเหตุของปัญหา

๑. บุคลากร สำหรับการเข้าเผชิญเหตุ(ภัย) มีไม่เพียงพอ
๒. เครื่องจักรกล เช่น รถดับเพลิง เครื่องสูบน้ำ ฯ มีไม่เพียงพอเหมาะสมกับพื้นที่
๓. วิธีการเข้าเผชิญ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาภัย
๔. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล มีไม่เพียงพอ เหมาะสม
๕. สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดภัยและความรุนแรงมากขึ้น

ขอบเขตของปัญหา

- พื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลกกโก
- พื้นที่ติดต่อหรือใกล้เคียง(ตามมาตรา ๒๓ แห่ง พรบ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒๕๕๐)

๔.๓ ปัญหาด้านเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ และบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอลักษณะของปัญหา

เทศบาลได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล เมื่อ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามนโยบายของรัฐบาลในขณะนั้น แต่ยังไม่มีความพร้อมในด้านเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์และบุคลากร ประกอบกับเทศบาลมีรายได้ไม่มากจึงทำให้ขาดงบประมาณมีการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรให้เพียงพอกับภารกิจ และหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด



ขอบเขตของปัญหา

ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานและบริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่

สาเหตุของปัญหา

- งบประมาณมีจำนวนจำกัด
- ความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม

การจัดการกับปัญหามลพิษต่าง ๆ และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากชุมชน ยังไม่มีการจัดการที่ดี บางแห่งมีการปล่อยน้ำเสียขยะมูลฝอยจากชุมชนและการเกษตรลงสู่ลำคลอง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหามลพิษ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนโดยทั่วไป

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณหมู่ที่ ๓ ตำบลกกโก

สาเหตุของปัญหา

- ปัจจุบัน
๑. ชุมชนไม่จัดระบบการจัดการกับน้ำเสียของชุมชนไว้รองรับ การขยายตัวของชุมชนที่มีขึ้นในปัจจุบัน
 ๒. ประชาชนขาดจิตสำนึก และตระหนักในการรักษาสภาพแวดล้อม
 ๓. ไม่มีระบบการป้องกัน และเฝ้าระวังรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ขาดความร่วมมือจากผู้ประกอบการและประชาชน ในการปล่อยน้ำเสียลงสู่ลำคลองสาธารณะ โดยไม่มีการบำบัดให้ดีขึ้น

๕.๒ ปัญหาการจับเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

ลักษณะของปัญหา

การจับเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย ในปัจจุบันไม่ทันต่อปริมาณขยะมูลฝอยจากแหล่งชุมชน ต่าง ๆ เป็นผลให้มีปริมาณขยะมูลฝอยที่เก็บสะสมไว้ในวันหนึ่ง ๆ มากขึ้น ทำให้เกิดกลิ่นเหม็นที่ไม่ปรารถนาก่อให้เกิดความรำคาญแก่ประชาชน อีกทั้งจำนวนรถบรรทุกขยะไม่เพียงพอต่อการเก็บขยะมูลฝอยและถนน/ทางเข้าพื้นที่กำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาล มีสภาพชำรุดทรุดโทรม

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณชุมชนทั้งหมดในเขตเทศบาลและถนน/ทางเข้าพื้นที่กำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาล

สาเหตุของปัญหา

๑. ยานพาหนะ กำลังเจ้าหน้าที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอ
๒. ประชาชนไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการกับขยะอย่างถูกวิธี ซึ่งหากมีการแยกขยะที่ถูกต้องจะทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยลดลง
๓. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดของส่วนรวม
๔. สภาพถนน ทางเข้าพื้นที่กำจัดขยะของเทศบาล มีสภาพชำรุด คับแคบ
๕. ไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นของตนเอง



ความต้องการของประชาชน

๑) การสร้างถนน / ทางสาธารณะให้ได้มาตรฐาน

จากสภาพระบบ / ทางสาธารณะที่มีอยู่บางแห่งไม่ได้มาตรฐาน จึงควรมีการปรับปรุงถนนหรือก่อสร้างใหม่ให้มีมาตรฐานและแก้ไขปัญหาสภาพการคับแคบของถนน / ทางสาธารณะและปัญหาการชำรุดเสียหายก่อนกำหนดเวลา อีกทั้งให้มีการสร้างถนน / เข้าพื้นที่การเกษตรให้สะดวกสามารถขนส่งสินค้า เข้าสู่ชุมชนได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

๒) การก่อสร้างระบบระบายน้ำในชุมชนและถนนและคลองส่ง / ระบายน้ำเพื่อการเกษตร

ควรดำเนินการก่อสร้างระบบระบายน้ำ ในชุมชนและถนนสายหลัก เพื่อแก้ปัญหา น้ำหลาก ในฤดูฝนและ น้ำเสียจากชุมชนให้ได้มาตรฐานและมีสภาพดีตลอดเวลาและก่อสร้างระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตรในพื้นที่ให้ทั่วถึงเพื่อเป็นการส่งเสริมอาชีพการเกษตร ให้ดีมีผลผลิตมากขึ้น และเพียงพอต่อการครองชีพ

๓) ระบบประปาในชุมชนเพื่อการอุปโภคบริโภค

จากสภาพของไม่อำนวยและเกิดปัญหาการแตกรั่วของท่อเมนและเนื่องจากเป็นชุมชนห่างไกล เพราะต้องใช้ค่าใช้จ่ายจำนวนมาก ดังนั้นควรพิจารณาจัดงบประมาณอุดหนุน เพื่อให้บริการประชาชนในจุดที่ประสบปัญหาและรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต และรองรับการบริการน้ำประปาดื่มได้

๔) การจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

ควรมีการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและการจัดการให้ถูกสุขลักษณะมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย

๕) การจัดระบบการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันกับเหตุการณ์

๖) การแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย และผลกระทบที่เกิดกับสิ่งแวดล้อม

ควรต้องดำเนินการเกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอย ให้เพียงพอและรองรับกับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นได้ แต่ในการดำเนินการต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และเกิดมลพิษต่อชุมชนและ สิ่งแวดล้อมในอนาคต

๗) การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้

ต้องดำเนินการพัฒนาอาชีพหลักให้คงอยู่ต่อไปและพัฒนาส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อเป็นแหล่งรายได้เสริมของครอบครัว เพิ่มและขอสนับสนุนเงินทุนให้กลุ่มอาชีพเพิ่ม เช่น กลุ่มอาชีพสานตระกร้า_กลุ่มอาชีพทำกระเช้าสับหอม และกลุ่มอาชีพทำตุ๊กตาการบูร เป็นต้น

๘) การปรับปรุงและขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ

ควรดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึงชุมชนห่างไกล และขยายไฟฟ้าสาธารณะที่สว่างสำหรับลานกีฬาเพื่อรองรับการขยายตัวที่มากขึ้นในปัจจุบัน อันจะทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอีกทางหนึ่ง

๙) การให้บริการ ในด้านสุขภาพอนามัย

ควรให้การสนับสนุนการดำเนินการด้านสุขภาพและอนามัยแก่ประชาชนในพื้นที่กำหนดหน่วยงานสาธารณสุขในชุมชนโดยการสนับสนุนและอุดหนุนงบประมาณในด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและความจำเป็น



๑๐) การจัดบริการข่าวสาร การประชาสัมพันธ์

ต้องปรับปรุงระบบข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับบริการข่าวสารที่ทันท่วงที และทันต่อสถานการณ์ อีกทั้งได้ทราบข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวและความรู้ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน

๑๑) การปรับปรุงการให้บริการประชาชนในด้านต่าง ๆ

เนื่องจากเทศบาล เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนและมีภารกิจหน้าที่ที่ต้องให้บริการประชาชนใกล้ชิดที่สุด อาทิเช่น ด้านการรักษาความสะอาด การจัดเก็บขยะมูลฝอย การขออนุญาตดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งต้องยึดระเบียบกฎหมายเป็นแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้น ควรสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนให้ดีที่สุด

๑๒) การส่งเสริมและให้ความรู้ป้องกันโรคระบาดทางการเกษตร

ควรส่งเสริมเกษตรกรที่ทำนา ให้ได้รับความรู้ในการปลูกข้าว เพื่อพักฟื้นดินและลดอัตราการเจริญเติบโตของศัตรูในนาข้าว เช่น ดัวงมะพร้าว เพลี้ยกระโดดสีน้ำตาล หนอน หรือศัตรูทางการเกษตร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกกโก นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบล กกโก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน

นายกเทศมนตรีตำบลกกโกและคณะผู้บริหาร ได้นำปัจจัยในการบริหารงาน ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้ การบริหารจัดการ โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและธรรมาภิบาล มาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ในส่วนที่เกี่ยวกับด้านจริยธรรม ได้ยึดหลักจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องถือปฏิบัติ และการแบ่งส่วนราชการ การจัดโครงสร้างขององค์กร เกี่ยวกับด้านบุคลากร การฝึกอบรมโครงการต่าง ๆ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกาศเมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยเทศบาลตำบลกกโกได้นำระเบียบต่าง ๆ ข้างต้นมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

S จุดแข็ง (Strengths)

- กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเองภายใต้กฎหมาย
- เป็นองค์กรของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล
- อยู่ใกล้สถาบันฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร
- มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายชัดเจน
- มีความพร้อมในด้านงบประมาณในการพัฒนา
- มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
- เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
- มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลกกโก และพื้นที่ใกล้เทศบาลตำบลกกโก

W จุดอ่อน (Weakness)

- บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย
- บุคลากรไม่ได้รับการอบรมเพียงพอก่อนปฏิบัติงาน
- บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล
- ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

O โอกาส (Opportunity)

- รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
- สถาบันพัฒนาบุคลากร มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
- มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
- มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา

T อุปสรรค (Threat)

- ภาวะเบี้ยไม่ทันสมัย ปรับไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรรับผู้เข้าอบรมจำนวนจำกัด
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง
- บุคลากรส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
- ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
- พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

เทศบาลตำบลกกโก ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยสามารถแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างตำบลและหมู่บ้าน
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น



๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ควบคุมโรคติดต่อ
- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) การส่งเสริมการกีฬา
 - (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกันและการ
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 - (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ ส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - (๗) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - (๘) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ตั้งนี้
- ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
 - (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลกกโก
 - (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 - (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
 - (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย
 - (๘) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - (๙) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (๑) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๒) เทศพาณิชย์
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาสามปีและประสานการจัดทำแผนพัฒนา ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
- (๒) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๖) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๗) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๘) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ



๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสนับสนุนในการพัฒนาท้องถิ่นอื่น สนับสนุน ช่วยเหลือส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล
- (๖) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ของที่องค์กรปกครองท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกกโก ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เทศบาลตำบลกกโก วิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ป้องกันโรคและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๕. คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปาเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
๗. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น
๘. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง
๙. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ



๑๐. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๑๑. การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
๑๒. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกกโก เป็นเทศบาลสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา
- กองสวัสดิการสังคม
- หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๘๘ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๖ อัตรา
- พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๘ อัตรา

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลกกโกมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลกกโก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาดเพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้



| โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน | ปัญหาที่เกิดขึ้น | แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต |
|---|--|---|
| <p>สำนักปลัด</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลกกโก งานเลขานุการของนายกเทศมนตรีตำบลกกโก รองนายก ฯ และเลขานุการนายกฯ งานกิจการสภาเทศบาลตำบลกกโก งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกร งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลกกโกเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลกกโกให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์กร งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p> | <p>เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบ ด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่าย นักบริหารงานทั่วไป และ ฝ่ายปกครองซึ่งตำแหน่งปัจจุบันเป็นอัตรากำลังที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างมีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายในไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่มากขึ้นเพื่อให้งานในสำนักปลัดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป</p> | <p>- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลกกโก ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เพิ่มเพื่อรองรับ ปริมาณงานที่มากขึ้นในแต่ละปีให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> |
| <p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน</p> | <p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น เนื่องจากภารกิจด้านงานจัดเก็บรายได้ด้านงานสำรวจพื้นที่จัดเก็บภาษี</p> | <p>ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลกกโก ใช้วิธีการโอนย้ายเพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบันและขอใช้บัญชี</p> |



| | | |
|--|---|---|
| <p>และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบ บัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอก งบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียน คุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและ ทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งใน กองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p> | <p>งานจัดเก็บภาษีประเภท ต่างๆมีปริมาณงานที่เพิ่ม มากขึ้นและเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานส่งผลให้งานล่าช้า ไม่ทันกำหนดเวลาตาม อำนาจหน้าที่ ไม่มี ประสิทธิภาพ ไม่คุ้มค่าและ การปฏิบัติการกิจไม่สามารถ ตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้</p> | <p>ผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง หรือยุบ เลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี -กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป เพิ่ม เพื่อรองรับ ปริมาณงานที่ มากขึ้นในแต่ละปีเพื่อให้ งานไม่ล่าช้า ตอบสนอง ความต้องการของ ประชาชนได้</p> |
| <p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณ ราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบ ไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุง ภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ</p> | <p>กองช่าง เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้างซึ่งปัจจุบันเป็น อัตรากำลัง ที่ว่าง สาย วิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่ เพียงพอสำหรับการบริหาร จัดการภายใน เนื่องจาก ปริมาณงานในแต่ละปีเพิ่ม มากขึ้นเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ไม่ เพียงพอต่อการจัดทำแผน</p> | <p>- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาล ตำบลกกโกใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาใน ปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง หรือยุบ เลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี</p> |



| | | |
|---|--|--|
| <p>ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการ ข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้าน วิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งใน กองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p> | <p>แผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปีงาน ควบคุมการก่อสร้างและ ซ่อมบำรุงจำเป็นต้องใช้ บุคลากรที่มีความรู้ความ สามารถเฉพาะมาควบคุม งานเพื่อให้งานมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลไม่ล่าช้าทัน ต่อกำหนดเวลาตามอำนาจ หน้าที่ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้</p> | <p>-กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงานที่ เพิ่มขึ้นจำนวนมากการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่าง มีประสิทธิภาพทันเวลา ตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้</p> |
| <p>กองการศึกษา</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงาน บริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา การจัดการ ศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการ นักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทาง การศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑสถาน งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศน์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง การศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น งานการกีฬาและ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อ การศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่ จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย</p> | <p>กองการศึกษาเป็นส่วน ราชการระดับต้น อัตรากำลัง ที่ว่าง สายงาน วิชาการ และสายงานทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่ เพียงพอสำหรับการบริหาร จัดการภายใน เนื่องจาก ปริมาณงานในแต่ละปีเพิ่ม มากขึ้นเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ไม่ เพียงพอต่อปริมาณงานทำ ให้งานในกองการศึกษามี ความล่าช้าไม่ทันเวลาใน หลายๆด้านเช่นด้าน การศึกษา ด้านงานการ ศาสนา ด้านงานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี เป็นต้น ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่ เพียงพอ</p> | <p>- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาล ตำบลกกโก ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาใน ปัจจุบัน และขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง หรือยุบ เลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>-กำหนดตำแหน่งผู้ช่วย นักวิชาการศึกษาเพิ่มเพื่อ รองรับปริมาณงานที่เพิ่ม มากขึ้นในหลายๆด้าน เช่นด้านการศึกษาด้าน งานการศาสนา ด้านงาน บำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี เป็นต้น เพื่อให้งานได้ ประสิทธิภาพสูงสุด</p> |



| | | |
|--|---|---|
| <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p> | | |
| <p>กองสวัสดิการและสังคม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ รักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์กรเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์กร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน พัฒนาชุมชน คุณภาพชีวิต ฯลฯ</p> | <p>กองสวัสดิการสังคม เป็นส่วนราชการระดับต้นสายงานบริหารสายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> | <p>- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลกกโก ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> |



| | | |
|--|--|--|
| <p>ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสาย งาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p> | | |
| <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำ แผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการ ตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสาร การเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุก ประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและ การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากร ของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการ ตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> | <p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็น ส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับ การบริหารจัดการภายใน</p> | <p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี</p> |

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

๘.๑ โครงสร้าง จากการศึกษาที่เทศบาลตำบลกกโก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลกกโก กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่รองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลกกโก พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานกิจการสภาเทศบาลตำบล - งานรัฐพิธี - งานสาธารณกุศล - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒. ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานนิติการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานทะเบียนราษฎร - งานการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กางข้าง - งานธุรการ งานสารบรรณ ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานวิศวกรรม -งานสถาปัตยกรรม -งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานผังเมือง -งานสาธารณูปโภค | ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานกิจการสภาเทศบาลตำบล - งานรัฐพิธี - งานสาธารณกุศล - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานนิติการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานทะเบียนราษฎร - งานการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กางข้าง - งานธุรการ งานสารบรรณ ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานวิศวกรรม -งานสถาปัตยกรรม -งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานผังเมือง -งานสาธารณูปโภค | |



| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| ๔.กองการศึกษา - งานธุรการ งานสารบรรณ ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา -งานพัฒนาการศึกษา -งานกิจกรรมโรงเรียน -งานกีฬาและนันทนาการ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมศาสนาและเยาวชน ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการ - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานสังคมเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพ ๕.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานแผนชุมชน - งานชุมชนเมือง ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน | ๔.กองการศึกษา - งานธุรการ งานสารบรรณ ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา -งานพัฒนาการศึกษา -งานกิจกรรมโรงเรียน -งานกีฬาและนันทนาการ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมศาสนาและเยาวชน ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการ - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานสังคมเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพ ๕.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานแผนชุมชน - งานชุมชนเมือง ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลกกโก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สํานักปลัดเทศบาล (๐๑) | | | | | | | | |
| หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| อํานวยการท้องถิ่น ระดับต้น ✓ | | | | | | | | |
| ฝายบริหารงานทั่วไป | | | | | | | | |
| หัวหน้าฝายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| งานบริหารงานทั่วไป | | | | | | | | |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (พง.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๙ | ๙ | ๙ | ๙ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| งานกรเจ้าหน้าที | | | | | | | | |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| งานนโยบายและแผน | | | | | | | | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ฝายปกครอง | | | | | | | | |
| หัวหน้าฝายปกครอง(นักบริหารงาน ระดับต้น) ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| งานสาธารณสุข | | | | | | | | |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถขยะ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ) | ๘ | ๘ | ๘ | ๘ | - | - | - | |
| รวม (๑) | ๓๘ | ๓๘ | ๓๘ | ๓๘ | +๑ | - | - | |

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------|--------------------|------|------|----------|------|------|----------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| งานทะเบียน | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานทะเบียน(ขง.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑. | - | - | - | ว่างเดิม |
| งานนิติการ | | | | | | | | |
| นิติกร (ปก./ขก.) ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | ว่างเดิม |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.) ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(งานป้องกันฯ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยพนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกน้ำดับเพลิงเอนกฯ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป (ดับเพลิง) | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | ว่าง ๑ ตำแหน่ง |
| กองคลัง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น ✓ | | | | | | | | |
| ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | | | | | | | | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| งานบริหารงานทั่วไป | | | | | | | | |
| นักจัดการงานทั่วไป (ขก.) ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ขง.) ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ฝ่ายบริหารงานคลัง | | | | | | | | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| งานการเงินและบัญชี | | | | | | | | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ขก.) ✓ ✓ | - | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการคลัง (ปก./ขง.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| งานพัสดุ | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| รวม (๒) | ๒๔ | ๒๕ | ๒๕ | ๒๕ | +๒ | | | |

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------|--------------------|------|------|----------|------|------|-------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองช่าง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น | | | | | | | | |
| ฝ่ายงานแบบแผนและก่อสร้าง | | | | | | | | |
| หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| งานแบบแผนและก่อสร้าง | | | | | | | | |
| นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) ✓ ✓ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา (ชง.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | +๑ | | | กำหนดเพิ่ม |
| กองการศึกษา | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ฝ่ายบริหารงานการศึกษา | | | | | | | | |
| หัวหน้าฝ่ายการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| งานบริหารการศึกษา | | | | | | | | |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | รับโอน ๑ ต.ค ๒๕๖๖ |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกกโก | | | | | | | | |
| งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | | | | |
| พนักงานครู | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ✓ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | รอดังสรรหา |
| ครู | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ว่างเดิม |
| รวม (๓) | ๒๐ | ๒๓ | ๒๓ | ๒๓ | +๔ | | | |

เทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------|--------------------|------|------|----------|------|------|------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| กองสวัสดิการสังคม | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ✓ (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม | | | | | | | | |
| หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม ✓ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม | | | | | | | | |
| นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.) ✓ ✓ | - | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| ฝ่ายพัฒนาชุมชน | | | | | | | | |
| หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน ✓ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| งานพัฒนาชุมชน | | | | | | | | |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ✓ ✓ | - | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.) ✓ ✓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ ✓ | - | - | - | |
| รวม(๔) | ๗ | ๙ | ๙ | ๙ | +๒ | - | - | |
| รวม(๓) | ๒๐ | ๒๓ | ๒๓ | ๒๓ | +๔ | - | - | |
| รวม(๒) | ๒๔ | ๒๕ | ๒๕ | ๒๕ | +๒ | - | - | |
| รวม(๑) | ๓๘ | ๓๘ | ๓๘ | ๓๘ | +๑ | - | - | |
| รวมทั้งหมด | ๘๙ | ๙๕ | ๙๕ | ๙๕ | +๙ | - | - | |

หมายเหตุ - เทศบาลตำบลกกโก มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีครู ๒ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ราย พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ราย นักเรียน ๕๓ ราย
- รวมทั้งสิ้นข้าราชการ ๒ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ราย พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ราย นักเรียน ๕๓ ราย

