

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เทศบาลตำบลพรณานนคร  
อำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗

### แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

#### ของเทศบาลตำบลพรหมานคร

#### อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

การบริหารอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆอีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลพรหมานคร จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงจำเป็นต้องทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหาร จัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

#### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้อง

ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผน อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.ท.)

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความ ต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯลฯ

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพรหมานนครจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานนคร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้าง ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานนคร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพรหมานนคร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ ประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสม หรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลพรหมานนคร

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานนครสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลพรหมานนคร เกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานนครดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลพรหมานคร

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพรหมานครตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลพรหมานคร เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพรหมานคร บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนครได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน

มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ

คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพรหมานคร มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลพรหมานคร สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลพรหมานคร ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม แม้ว่าเทศบาลตำบลพรหมานคร จะเป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้พื้นที่ในตัวอำเภอ ซึ่งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงปัจจุบันยังคงมีปัญหาต่างๆที่ต้องปรับปรุง แก้ไข ดังนี้

##### สภาพปัญหาของพื้นที่

##### ๑) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

(๑) การส่งเสริมอาชีพ/รายได้ยังไม่ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

- (๒) การดำเนินการด้านกลุ่มอาชีพยังไม่เป็นรูปธรรม
- (๓) ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูกาลทำนา
- (๔) ประชาชนขาดเงินทุนในการลงทุนเพื่อประกอบอาชีพ

## ๒) ปัญหาด้านสังคม/คุณภาพชีวิต

- (๑) ประชาชนยังขาดโอกาสทางการศึกษา
- (๒) การให้บริการสาธารณะยังไม่เพียงพอกับความต้องการ
- (๓) ประชาชนบางกลุ่มอยู่ในภาวะว่างงาน
- (๔) ผู้ด้อยโอกาสในสังคมยังไม่ได้รับการดูแลและช่วยเหลือเท่าที่ควร
- (๕) การบริการด้านสาธารณสุขยังไม่ครอบคลุมและเพียงพอ
- (๖) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๗) การแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

## ๓) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ปริมาณและคุณภาพของถนนยังไม่เพียงพอและเหมาะสมกับการขยายตัวของประชากร
- (๒) ประชาชนในพื้นที่บางส่วนโดยเฉพาะที่อยู่ตามพื้นที่การเกษตรยังไม่มีไฟฟ้าและน้ำประปาใช้อย่างทั่วถึงทุกครัวเรือน
- (๓) ไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านยังมีไม่เพียงพอและทั่วถึง
- (๔) ในหมู่บ้านที่มีแม่น้ำไหลผ่านยังไม่มีสะพานข้ามทำให้การสัญจรข้ามฝั่งเป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๕) ประสบปัญหาน้ำท่วมบางพื้นที่ในฤดูฝนเนื่องจากไม่มีทางระบายน้ำที่เพียงพอและทั่วถึงทุกเส้นทางภายในหมู่บ้าน

## ๔) ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- (๑) ขาดงบประมาณในการพัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ
- (๒) แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
- (๓) บางครัวเรือนขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง

## ๕) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปริมาณขยะในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น
- (๒) ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

## ความต้องการของประชาชน

### ๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ขุดลอกคลอง สร้างถนนลาดยาง ถนน คสล. ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร วางท่อระบายน้ำ
- (๒) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ทั่วถึง โดยเฉพาะไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- (๓) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนคอนกรีต และถนนลาดยาง

### ๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- (๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- (๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- (๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน
- (๕) จัดหาตลาดจำหน่ายผลผลิต

### ๓) ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- (๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- (๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- (๔) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

### ๔) ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- (๑) ให้มีการขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงที่มีอยู่ เพื่อการกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ
- (๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

### ๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- (๒) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก
- (๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- (๔) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- (๑) รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การปลูกป่าทดแทนการอนุรักษ์ป่าชุมชน
- (๒) จัดฝึกอบรม จัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ป่าไม้
- (๓) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและการทิ้ง การกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลพรรณานครนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับประโยชน์ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลพรรณานครยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มอาชีพเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาลตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจเทศบาลตำบล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ



นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าวอาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้าน ดังนี้

#### **๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ
๒. การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีน้ำสะอาดและน้ำประปา
๔. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ
๖. การสาธารณสุข
๗. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๘. การจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย
๙. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๑๐. การควบคุมอาคาร

#### **๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๓. การส่งเสริมการฝึก การประกอบอาชีพ
๔. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๕. ให้มีและบำรุงสถานที่การพื้ที่กษัรรักษาคนเจ็บไข้
๖. การจัดการศึกษา
๗. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๘. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๙. การส่งเสริมกีฬา
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
๑๑. การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์

#### **๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๓. การจัดให้มีและการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๕. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
๖. การจัดทำผังเมือง
๗. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
 ๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๒. ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๓. การจัดให้มีการบำรุงและการส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๔. การจัดให้มีการพาณิชยกรรมและการลงทุน
๕. การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๒. การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน
๓. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลพรรณานครได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารเทศบาล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

**ปัจจัยภายใน**

จุดแข็ง		จุดอ่อน	
S๑	การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	W๑	เทศบาลมีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

S๒	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนทำงานร่วมกันเป็นทีม	W๒	มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
S๓	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ และนโยบายที่ดี มีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจและมีการบริหารจัดการที่ดี	W๓	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานบริการประชาชนและบริการสาธารณะ
S๔	ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนา ประชาชนมีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่าง ๆ		

เมื่อพิจารณาด้านจุดแข็งพบว่ามีความค่อนข้างมาก ถือเป็นข้อได้เปรียบของเทศบาลในการพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้าต่อไป เช่น ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถและนโยบายที่ดี มีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจและมีการบริหารจัดการที่ดี อย่างไรก็ตามเทศบาลมีจุดอ่อนที่ไม่ควรมองข้ามและต้องเร่งแก้ไขปรับปรุง คือ เทศบาลมีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้ มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานบริการประชาชนและบริการสาธารณะ

### ปัจจัยภายนอก

โอกาส		อุปสรรค	
O๑	มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติที่มีชื่อเสียงในเขตตำบลคือ พิพิธภัณฑสถานพระอาจารย์ฝั้น อาจาโร	T๑	กฎหมาย ระเบียบ การปฏิบัติจากส่วนกลาง ยังไม่ชัดเจน และเทศบาลมีหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติมาก แต่อำนาจตามระเบียบ กฎหมายมีน้อย ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม
O๒	ใกล้สถานที่ราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ในอำเภอพรรณานิคม ทำให้ง่ายต่อการติดต่อและประสานงาน	T๒	การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด
O๓	มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัดสามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ การเดินทางคมนาคมสะดวก มีพื้นที่ที่ติดถนนทางหลวงแผ่นดิน และทาง	T๓	ภาวะความไม่สงบทางการเมืองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง

	หลวงท้องถิ่น		
๐๔	มีแม่น้ำอุ่นเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่านตำบลและมีหนองน้ำขนาดใหญ่ภายในหมู่บ้าน ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากลำน้ำในด้านการเกษตร การประมง และการปลูกพืช		
๐๕	นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแลและความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น		
๐๖	ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนา ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น		
๐๗	ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ มีความสอดคล้อง		

เมื่อพิจารณาด้านโอกาสและอุปสรรคพบว่าโอกาสในการพัฒนาเทศบาลมีมากกว่าอุปสรรค เทศบาลมีโอกาสในการพัฒนา คือ มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติที่มีชื่อเสียงในเขตตำบลคือ พิพิธภัณฑสถานพระอาจารย์ฝั้น อาจาโร ใกล้สถานี่ราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ในอำเภอพรรณานิคม ทำให้ง่ายต่อการติดต่อและประสานงาน มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ การเดินทางคมนาคมสะดวก มีพื้นที่ที่ติดถนนทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงท้องถิ่น มีแม่น้ำอุ่นเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่านตำบล และมีหนองน้ำขนาดใหญ่ภายในหมู่บ้าน ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากลำน้ำในด้านการเกษตร การประมง และการปลูกพืช ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนา ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น แม้จะมีอุปสรรค คือ กฎหมาย ระเบียบ การปฏิบัติจากส่วนกลางยังไม่ชัดเจน และเทศบาลมีหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติมาก แต่อำนาจตามระเบียบ กฎหมายมีน้อย ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด และภาวะความไม่สงบทางการเมืองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพรรณานิคม

#### ๑ วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลพรรณานิคม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“บ้านเมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจพัฒนา นำชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน”

## ๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมานคร ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล ๕ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### ๓ เป้าหมายการพัฒนา (เป้าประสงค์)

- ๑) ส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ สนับสนุนการประกอบอาชีพ และการเกษตรกรรม
- ๒) ส่งเสริมการท่องเที่ยว อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๔) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างยั่งยืน
- ๕) ประชาชนได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างทั่วถึง

- ๖) ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึง
- ๗) ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย
- ๘) บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

### ๔ ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านอาชีพและการเกษตรกรรม
- ๒) สถานที่ท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรมประเพณีได้รับการส่งเสริมและอนุรักษ์
- ๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๔) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู
- ๕) ประชาชนได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างทั่วถึง

- ๖) ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึง
- ๗) ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย
- ๘) บริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

### ๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑) ประชาชนมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและอาชีพด้านการเกษตร
- ๒) ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว
- ๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๔) การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง
- ๕) ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของท้องถิ่น
- ๖) ประชาชนมีสุขภาพที่ดี
- ๗) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์
- ๘) มีแหล่งน้ำพอเพียงต่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร

๙) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัย ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค สาธารณูปการทั่วถึง

๑๐) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีธรรมาภิบาล

## ๖ กลยุทธ์

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพ

แนวทางที่ ๒ พัฒนาการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

แนวทางที่ ๓ อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลป วัฒนธรรม ทัศนียภาพ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๕ จัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

แนวทางที่ ๖ พัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางที่ ๑ การจัดการศึกษาและสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

แนวทางที่ ๓ การสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรค

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๒ การจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน

แนวทางที่ ๓ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อ/ทางระบายน้ำ

แนวทางที่ ๒ ขยายเขตไฟฟ้า ประปา ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๑ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

แนวทางที่ ๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมประชาธิปไตย และกระบวนการประชาสังคม

แนวทางที่ ๕ พัฒนาองค์กรและบุคลากร

แนวทางที่ ๖ การจัดหาและพัฒนารายได้

แนวทางที่ ๗ ปลูกฝังจิตสำนึกประชาชนในชาติให้มีความจงรักภักดีในสถาบัน

แนวทางที่ ๘ การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาครัฐ ภาคเอกชนและ

หน่วยงานอื่น

แนวทางที่ ๙ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

#### **ภารกิจรอง**

๑. การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น การจัดการศึกษา การพาณิชย์และการลงทุน การจัดระบบขนส่งและการจราจร เป็นต้น
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

### **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลพรหมานนครได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๐ อัตรာ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลพรหมานนคร มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากใน กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานเทศบาลตำบลพรหมานนครให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

### **๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

#### **๘.๑ โครงสร้าง**

จากการที่เทศบาลตำบลพรหมานนครได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลพรหมานนครกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลพรหมานนครพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการเพิ่มขึ้นต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p><u>๑.๑งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานกิจการสภา</li> </ul> <p><u>๑.๒งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><u>๑.๓งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกันและระงับภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู</li> <li>- งานอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> <p><u>๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</li> </ul> <p><u>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul> <p><u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul> <p><u>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานควบคุมโรค</li> </ul>		
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านรับเงิน เบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน</li> <li>- ด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านการบัญชี</li> <li>- ด้านทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- ด้านงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- ด้านแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- ด้านพัฒนารายได้</li> <li>- ด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- ด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัด</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- ด้านพัสดุ</li> <li>- ด้านทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงิน</p> <p>๒.๓ งานบัญชี</p> <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบ</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li> <li>- ด้านบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> </ul>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๕ งานผังเมือง</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>๓.๔ งานผังเมือง</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>		
๔.หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลพรหมานครได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้			เพิ่ม / ลด ( +/- )			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>๑.สำนักปลัด</b>								
นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>๒.กองคลัง</b>								
นักบริหารงานคลัง อำนวยการ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก/ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง อำนวยการต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>รวม</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๑</b>			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

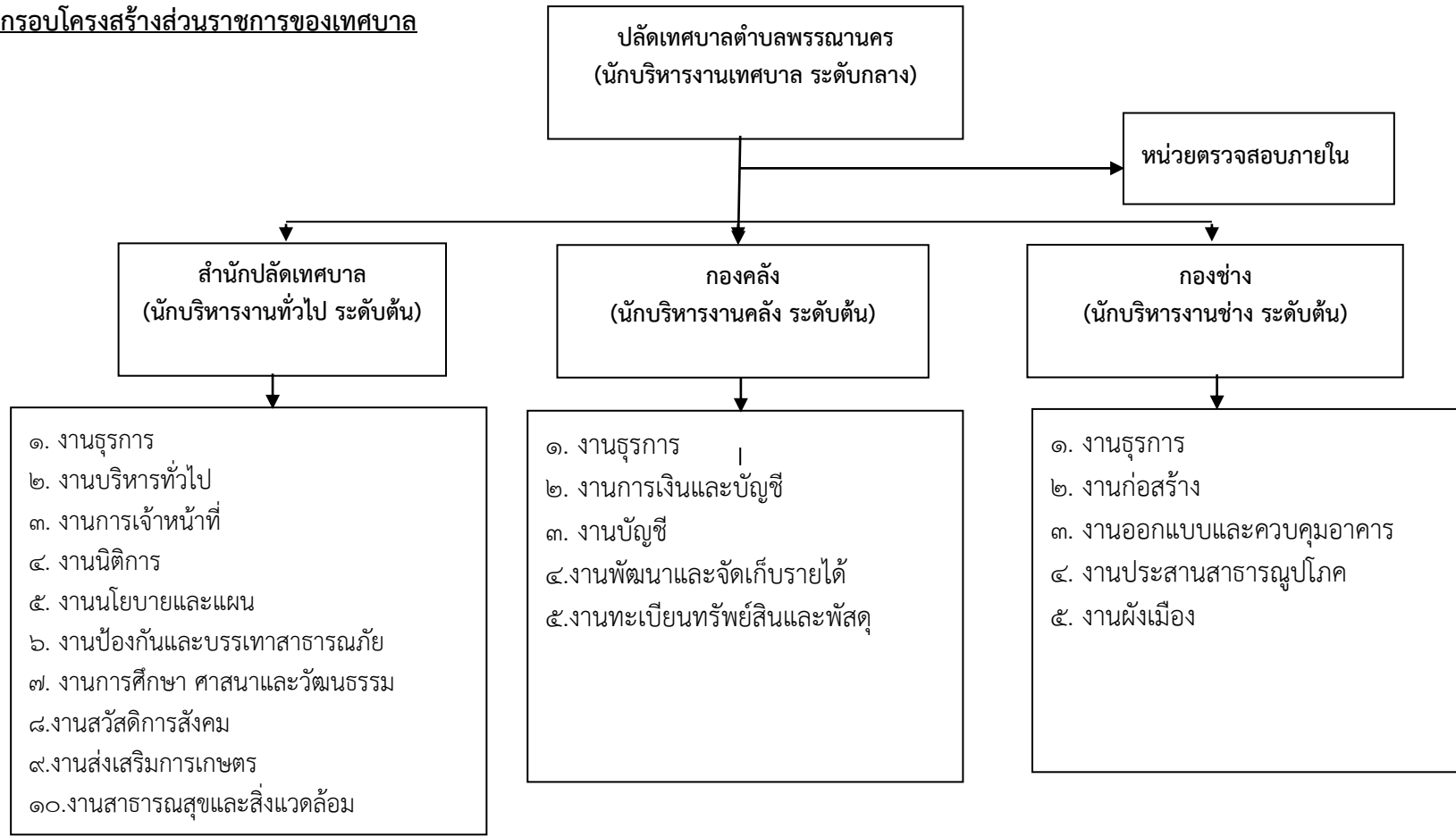
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลพรหมามนคร อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราค่าจ้างคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖								
๑.	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๕๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๘,๕๔๐	๑๘,๕๖๐	๖๘๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	(๔๒,๖๒๐)	
	<b>สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>																			
๒.	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๖๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๐๐)	
๓.	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๔.	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๔๐	๓๘๘,๕๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)	
๕.	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๐๘๐	(๒๑,๘๘๐)	
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๘,๕๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)	
๗.	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๔๐	๓๖๖,๕๘๐	๓๗๕,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)	
๘.	นักวิชาการสาขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	(๑๗,๘๘๐)	
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	(๑๗,๘๘๐)	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)		๑	๑	๑๖๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๘๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๘๗,๐๘๐	(๑๓,๘๕๐)	
๑๑.	พนักงานขับรถ(การกิจ)		๑	๑	๑๗๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๕๔๐	๑๘๘,๗๖๐	๑๙๖,๓๒๐	(๑๕,๕๓๐)	
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)		๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๘๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๙๖๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๘๖,๑๒๐	(๑๓,๗๗๐)	
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(การกิจ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๕๐๐)	
๑๔.	พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๕.	พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๖.	นักการภารโรง(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๗.	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองมั่งใจ</b>																			
๓๐.	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงิน
๓๑.	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๓๒.	ผู้ดูแลเด็ก (การกิจ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองนาหัวช้าง</b>																			
๓๓.	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงิน
๓๔.	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๓๕.	ผู้ดูแลเด็ก (การกิจ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>กองคลัง (๑๒)</b>																			
๑๘.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๔๐	๔๘๕,๓๒๐	๕๓๗,๕๒๐	๕๕๐,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)	
๑๙.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๒๐.	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)	
๒๑.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๙๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๕๘๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๑,๙๖๐	๓๒๓,๐๘๐	(๒๔,๕๘๐)	
๒๒.	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๕๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๒๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(การกิจ)		๑	๑	๑๖๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๕๐๐	๑๗๗,๒๔๐	๑๘๔,๕๔๐	(๑๓,๕๖๐)	



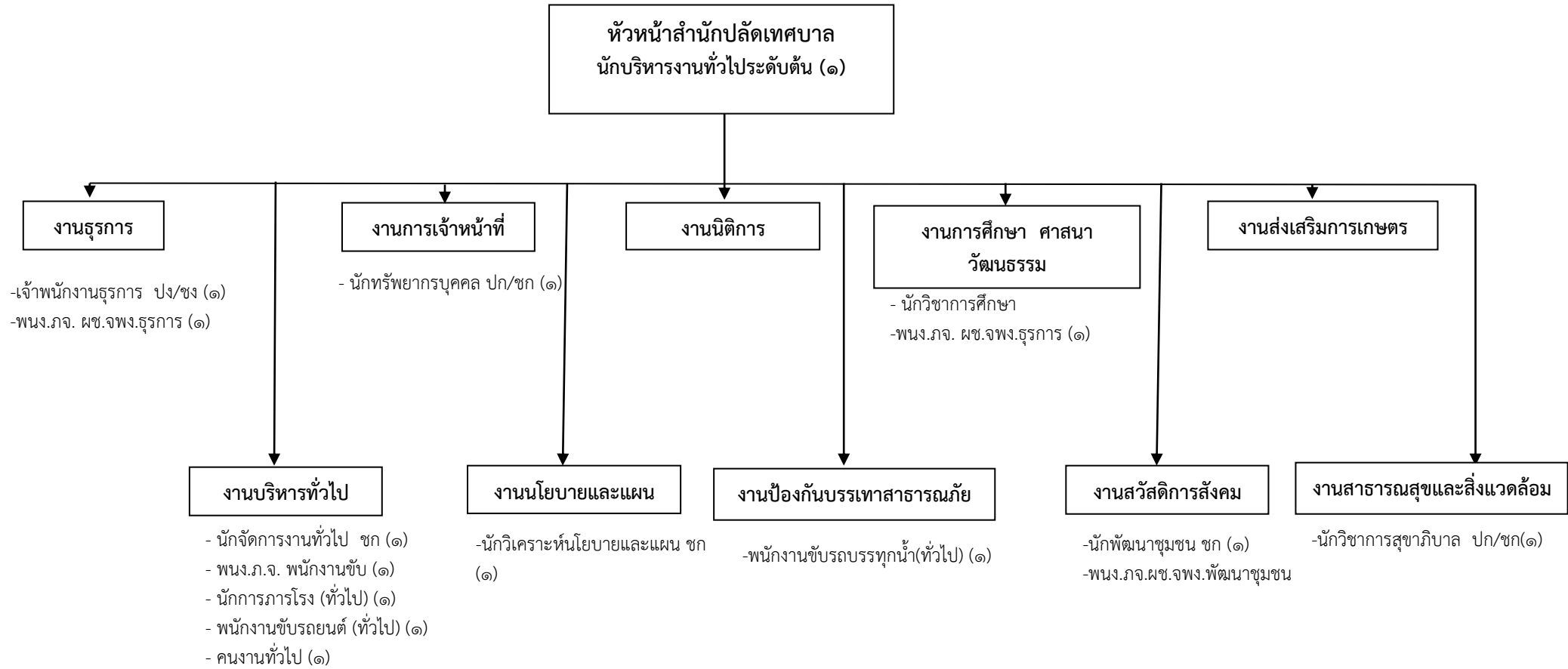
**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล**



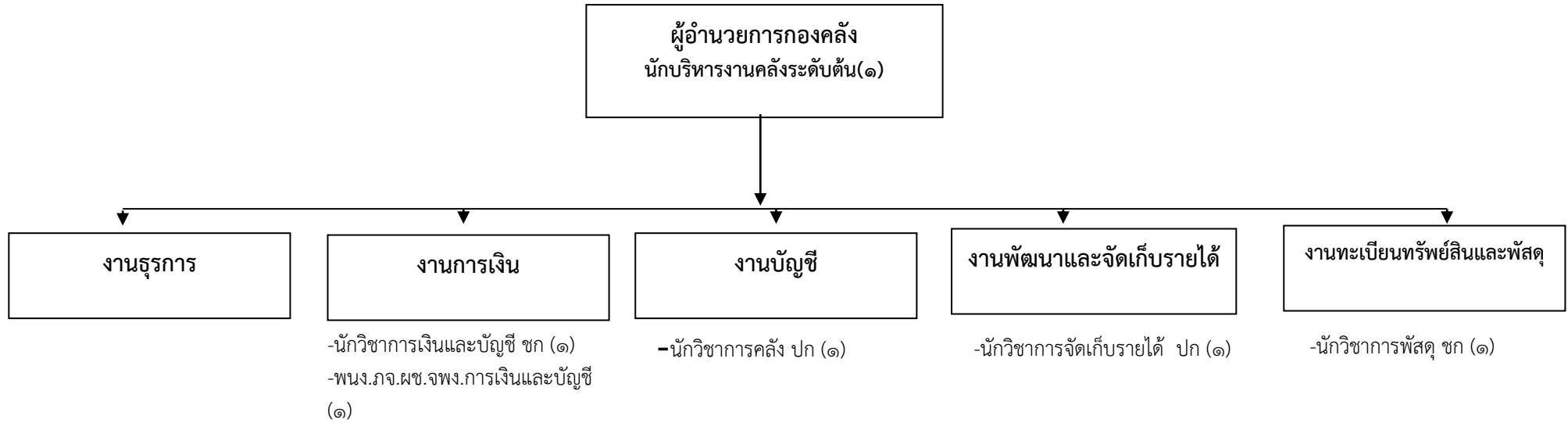
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ	ชช	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	ครู ค.ศ๑	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานเจ้า(ภารกิจ)	พนักงานเจ้าทั่วไป
จำนวน	-	๑	๓	-	-	๙	๕	๑	๑	๑	๔	๒	๗	๔

**กรอบโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล**



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ	ชช	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	ครู ค.ศ๑	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๔	๒	-	-	๑	๔	๔	๔

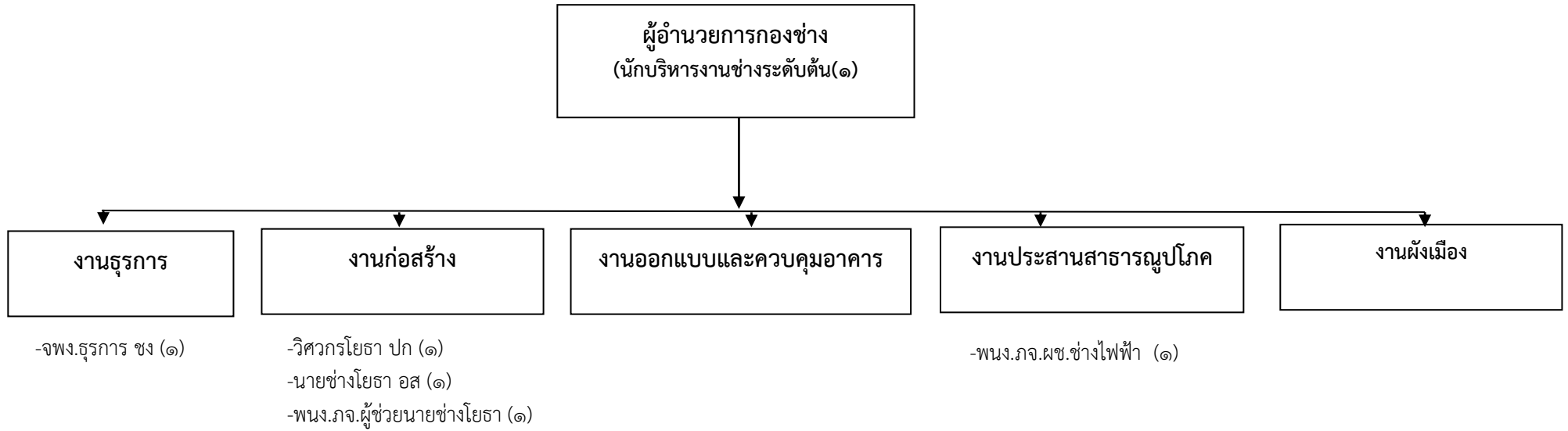
กรอบโครงสร้างกองคลัง



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ	ชช	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	-



กรอบโครงสร้างกองช่าง



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ	ชช	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	๒	-

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราค่าจ้างใหม่  
เทศบาลตำบลพรหมานนคร อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	ว่าที่ ร.ต.วัฒนา กุลอ๊ก	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล	กลาง	๔๒,๖๒๐	
	<b>สำนักปลัด</b>			<b>สำนักปลัด</b>			<b>สำนักปลัด</b>			
๒	นายศักดิ์ชัย คำสว่าง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๖,๘๖๐	
๓	นายจิระพงษ์ สัจวร	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๓๓,๐๐๐	
๔	นางนิตยา รัตนวงศ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๓๐,๒๒๐	
๕	นางสาวปาริชาติ ปัดชาสุวรรณ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๒๙,๖๘๐	
๖	นายอชฎายุทธ กิณเรศ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๓๑,๓๔๐	
๗	จำเอนกรินทร์ สุวรรณไตรย์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑๗,๘๘๐	
๘	นายศุภกิจ ศรีสำราญ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก	๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก	๑๗,๘๘๐	
๙	นางสาวปองใจ ปากเมย	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๒๑,๘๘๐	
	<b>พนักงานจ้าง</b>			<b>พนักงานจ้าง</b>			<b>พนักงานจ้าง</b>			
๑๐	นางสาวชฎานันท์ ชินน้ำพอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	-	๑๓,๘๕๐	
๑๑	นางสาวรินนา ผาอินทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	-	๑๓,๗๗๐	
๑๒	นายจำนง เจริญไชย	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)	-	๑๔,๕๓๐	
๑๓	นายวัชร ชันติยู	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๙,๔๐๐	
๑๔	นายไชยาพร โคตะสิงห์	ม.๖	-	นักการภารโรง(ทั่วไป)	-	-	นักการภารโรง(ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	
๑๕	นายวิทยา เพชรพรรณ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๑๖	นายวันชัย มณี	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๙,๐๐๐	
๑๗	นาไกรสร สุวรรณรงค์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>			<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>			<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>			
๑๘	นางสนองศรี วุฒิสาร	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๘๖๖๐๐๒๔๖	ครู	คศ.๑	๕๖๒๐๘๖๖๐๐๒๔๕	ครู	คศ.๒	๒๓,๙๙๐	
๑๙	นางจินตนา อ่อนทา	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๘๖๖๐๐๒๔๕	ครู	คศ.๒	๕๖๒๐๘๖๖๐๐๒๔๔	ครู	คศ.๒	๒๔,๙๔๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๒๐	นางกนกวรรณ สุวรรณรงค์	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๘๖๖๐๐๒๔๖	ครู	คศ.๒	๕๖๒๐๘๖๖๐๐๒๔๖	ครู	คศ.๒	๒๕,๐๙๐	
๒๑	นางมัทยา แก้วก่า	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๘๖๖๐๐๒๔๗	ครู	คศ.๑	๕๖๒๐๘๖๖๐๐๒๔๗	ครู	คศ.๑	๒๓,๕๓๐	
๒๒	นางโจสุข โคตรรวงค์	มศ.๕	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓,๙๖๐	
๒๓	นางสาวอัจฉยา แก้วก่า	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๘๗๐	
	กองคลัง			กองคลัง			กองคลัง			
๒๔	นางสาวจำเนียร บุญโคดม	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๓๕,๗๗๐	
๒๕	นางสาวอารีวรรณ ชาญสูงเนิน	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๓๓,๐๐๐	
๒๖	นางปิยะวดี อุปสิทธิ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๒๔,๐๑๐	
๒๗	นางจิรนันท์ พุทธมาตย์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๒๔,๔๘๐	
๒๘	นางสาวดารุวัลย์ กางทอง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก	๒๐,๑๒๐	
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
๒๙	นางสาววิไลพรรณ พรหมสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓,๖๕๐	
	กองช่าง			กองช่าง			กองช่าง			
๓๐	นายผาสุข สิงห์ขวา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๓,๐๐๐	
๓๑	นายศรณะรามค์ ทอนรินทร์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส	๒๖,๔๖๐	
๓๒	นางสาววลาพร สมมิตร	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๒,๐๔๐	
๓๓	นายธานุมาศ ทศนพงษ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก	๑๙,๔๘๐	
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
๓๔	นายสุรพงษ์ เชื้อคำเพ็ง	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(ภารกิจ)	-	๑๓,๖๕๐	
๓๕	-	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ภารกิจ)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖	-	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน			
๓๗	นางสาววารุณี รักษาภักดิ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๓๐,๒๒๐	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพรรณานคร ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ได้กำหนดไว้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหาร และการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร ความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้กำหนดไว้ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาไว้หลายวิธี อาทิ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือพัฒนาการสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม การดำเนินการดังกล่าวอาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือสำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. หรือสำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นในการพัฒนา วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีตามความเหมาะสม

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของ

เทศบาลตำบลพรรณานคร ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานมีความประพฤติสำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติฐานะ ของพนักงานเทศบาล ทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลทั่วไป

๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับข้าราชการ

๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาค และปราศจากอคติ

๕. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๖. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๗. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชน จะพึงปฏิบัติทรัพย์สินของตนเอง

๘. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะเห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๙. พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๑๐. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๑๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดสามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานอื่นหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ไป

๑๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๑๕. พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นที่รับไว้ มีมูลค่าเกินกว่าปกติก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการสมควรแก่กรณี