

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๑



เทศบาลตำบลพรณานนคร
อำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร



ประกาศเทศบาลตำบลพรหมานคร
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลพรหมานคร เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานคร นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน-พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลพรหมานครได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายสมยศ ศรีสะอาด)
นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

คำนำ

เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานครให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลพรหมานคร

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๑๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี.....	๑๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๑๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๒๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ และปริมาณของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลพรหมานนคร จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลพรหมานนคร แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพรหมานนคร จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานนคร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานนคร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพรหมานนคร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สุกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสม หรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลพรหมานคร

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานครสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลพรหมานคร เกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองของ ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานครดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลพรหมานคร

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น ประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพรหมานครตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติ คณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพรหมา นคร

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนครได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ สุกจ้าง ประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพรหมานคร มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลพรหมานคร สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลพรหมานคร ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ การส่งเสริมอาชีพ/รายได้ยังไม่ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
- ๑.๒ การดำเนินการด้านกลุ่มอาชีพยังไม่เป็นรูปธรรม
- ๑.๓ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูกาลทำนา
- ๑.๔ ประชาชนขาดเงินทุนในการลงทุนเพื่อประกอบอาชีพ

๒) ปัญหาด้านสังคม/คุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ประชาชนยังขาดโอกาสทางการศึกษา
- ๒.๒ การให้บริการสาธารณะยังไม่เพียงพอกับความต้องการ
- ๒.๓ ประชาชนบางกลุ่มอยู่ในภาวะว่างงาน
- ๒.๔ ผู้ด้อยโอกาสในสังคมยังไม่ได้รับการดูแลและช่วยเหลือเท่าที่ควร
- ๒.๕ การบริการด้านสาธารณสุขยังไม่ครอบคลุมและเพียงพอ
- ๒.๖ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒.๗ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

๓) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ปริมาณและคุณภาพของถนนยังไม่เพียงพอและเหมาะสมกับการขยายตัวของประชากร
๓.๒ ประชาชนในพื้นที่บางส่วนโดยเฉพาะที่อยู่ตามพื้นที่การเกษตรยังไม่มีไฟฟ้าและน้ำประปาใช้อย่างทั่วถึงทุกครัวเรือน

- ๓.๓ ไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านยังมีไม่เพียงพอและทั่วถึง
- ๓.๔ ในหมู่บ้านที่มีแม่น้ำไหลผ่านยังไม่มีสะพานข้ามทำให้การสัญจรข้ามฝั่งเป็นไปด้วยความยากลำบาก

๓.๕ ประสบปัญหาน้ำท่วมบางพื้นที่ในฤดูฝนเนื่องจากไม่มีทางระบายน้ำที่เพียงพอและทั่วถึงทุกเส้นทางภายในหมู่บ้าน

๔) ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ขาดงบประมาณในการพัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ
- ๔.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน

๕.๓ บางครัวเรือนขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง

๕) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปริมาณขยะในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น

๕.๒ ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๖) ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาลตำบลพรหมานนคร

๖.๑ บุคลากรยังขาดความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การบริการประชาชนล่าช้า

๖.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๖.๓งบประมาณที่มีในการบริหารไม่เพียงพอกับการกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่ ฯลฯ

ทั้งนี้ ต้องระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสะดวกในการดำเนินการ วิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง การยกตัวอย่างข้างบนเป็นบางหัวข้อที่สามารถที่จะนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ หรือปรับแก้ เพิ่มเติมให้เหมาะสมที่สุดกับสภาพพื้นที่ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างถนนลาดยาง ถนน คสล. ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ทั้งถึง โดยเฉพาะไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนคอนกรีต และถนนลาดยาง

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ มีกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน

๒.๕ จัดหาตลาดจำหน่ายผลผลิต

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

๓.๑ มีกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดมูลฝอยและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔) ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงที่มีอยู่ เพื่อการกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ มีกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ จัดและให้บริการด้าน

การศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความเป็นไปของโลก

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การปลูกป่าทดแทนการอนุรักษ์ป่าชุมชน

๖.๒ จัดฝึกอบรม จัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และการอนุรักษ์ป่าไม้

๖.๓ ชุดลอกคลองที่ตื้นเขินและการทิ้ง การกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

๗) ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการของเทศบาลตำบลพรหมานคร

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ อุบรรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับประโยชน์ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลพรหมานครยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มอาชีพเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ 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 และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าวอาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๑๖ (๒))
๒. การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๔))
๓. การจัดให้มีน้ำสะอาดและน้ำประปา (มาตรา ๕๑ (๗))
๔. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๕))
๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
๘. การจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
๙. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

๑๐. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๕))
๒. การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
๓. การส่งเสริมการฝึก การประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
๔. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
๕. ให้มีและบำรุงสถานที่การศึกษา การพักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๕๓ (๖))
๖. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๗. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
๘. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
๙. การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๕))
๑๑. การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
๒. การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
๓. การจัดให้มีและการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๗))
๔. การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
๕. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
๖. การจัดทำผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
๗. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))
๒. ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๓ (๓))
๓. การจัดให้มีการบำรุงและการส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕ (๕))
๔. การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
๕. การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑ (๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
๒. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๒๗))
๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))
๒. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
๒. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
๓. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๒))
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลพรรณานครได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่การดำเนินการ ต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารเทศบาล จังหวัดระยอง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

การวิเคราะห์ศักยภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพรรณานคร จัดทำโดยมีการศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลที่ได้มาประเมินวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น จึงกำหนดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส และอุปสรรค) ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบันและในอนาคตด้วยวิธี SWOT ANALYSIS

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

- ๑) มีแม่น้ำอุบลเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่านหลายตำบล ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากลำน้ำในด้าน การเกษตร การประมง และการปลูกพืช
- ๒) มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของอำเภอตั้งอยู่ในเขตเทศบาล
- ๓) การเดินทางคมนาคมสะดวกมีพื้นที่ที่ติดถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๒
- ๔) ใกล้สถานที่ราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในอำเภอพระนครศรีพนม ทำให้ง่ายต่อการติดต่อและประสานงาน
- ๕) มีหนองน้ำขนาดใหญ่ภายในหมู่บ้าน ประชาชนมีน้ำสำหรับทำการเกษตร
- ๖) บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติและมีการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม
- ๗) การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. จุดอ่อน (Weakness-W)

- ๑) ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ
- ๒) มีบุคลากรน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า
- ๓) อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔) ประชาชนในท้องถิ่นไม่ให้ความร่วมมือกับส่วนราชการเท่าที่ควร
- ๕) ประชาชนยังยึดติดถือผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์เพื่อส่วนรวม

๓. โอกาส (Opportunity-O)

- ๑) มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงในเขตตำบล
- ๒) นโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมีความสอดคล้อง
- ๕) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการพัฒนาทุกรูปแบบ

๔. อุปสรรค (Threat-T)

๑. ภัยธรรมชาติ
๒. ภาวะความไม่สงบทางการเมืองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง
๓. กฎหมาย ระเบียบ การปฏิบัติจากส่วนกลางยังไม่ชัดเจน
๔. เทศบาลมีหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติมาก แต่อำนาจตามระเบียบ กฎหมายมีน้อย ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพระนครศรีพนม เป็นเทศบาลตำบลขนาดเล็ก โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้ทั้งหมด ๑๑๑ สายงาน ทำให้เทศบาลตำบลสามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ ตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลพรหมานครได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลพรหมานครกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลพรหมานครพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการเพิ่มขึ้นต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล <u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและระงับภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <u>๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม <u>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <u>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าสิ่งปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าสิ่งใหม่	หมายเหตุ
	<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค 	
๒. กองคลัง	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านรับเงิน เบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน - ด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - ด้านการบัญชี - ด้านทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - ด้านงบการเงินและงบทดลอง - ด้านแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - ด้านพัฒนารายได้ - ด้านควบคุมกิจการค้าและค้าปลีก - ด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัด <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - ด้านพัสดุ - ด้านทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	
๓. กองช่าง	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ท่อน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - ด้านบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลพรหมานนครได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปีระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา ค่าจ้าง	กรอบอัตราค่าจ้าง			เพิ่ม / ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑.สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการ ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๓	๑	๓	๓	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการป่ง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒.กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง อำนวยการ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก/ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง อำนวยการต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ป่ง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ป่ง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลัง			เพิ่ม / ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๔.หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๔/-	๔/-	๔/-	

สามารถค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างสัมพันธ์ของพนักงานส่วนตำบล เทศบาลตำบลพรหมามิตร อําเภอพรหมามิตร จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ	ชื่อสถานที่	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่เสนอ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง			การแก้ไขค่าจ้าง			การแก้ไขค่าจ้าง			หมายเหตุ
				อัตราค่าจ้าง		อัตราค่าจ้าง			อัตราค่าจ้าง			อัตราค่าจ้าง			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	จำนวน	เงินเดือน (บาท)	จำนวน	เงินเดือน (บาท)	จำนวน	เงินเดือน (บาท)	จำนวน	เงินเดือน (บาท)	จำนวน	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๖๐๕,๕๐๐	๑	๖๐๕,๕๐๐	-	-	-	๖๐๕,๕๐๐	๖๐๕,๕๐๐	๖๐๕,๕๐๐	๖๐๕,๕๐๐	
๒	๑.สำนักงาน	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๐๐๐	๑	๔๖๘,๐๐๐	-	-	-	๔๖๘,๐๐๐	๔๖๘,๐๐๐	๔๖๘,๐๐๐	๔๖๘,๐๐๐	
๓	นักวิชาการศึกษา	ปกครอง	๑	๑	๓๓๖,๒๐๐	๑	๓๓๖,๒๐๐	-	-	-	๓๓๖,๒๐๐	๓๓๖,๒๐๐	๓๓๖,๒๐๐	๓๓๖,๒๐๐	
๔	นักวิชากรรรมนโยบายและแผน	ปกครอง	๑	๑	๓๐๕,๖๐๐	๑	๓๐๕,๖๐๐	-	-	-	๓๐๕,๖๐๐	๓๐๕,๖๐๐	๓๐๕,๖๐๐	๓๐๕,๖๐๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปกครอง	๑	๑	๒๖๓,๘๐๐	๑	๒๖๓,๘๐๐	-	-	-	๒๖๓,๘๐๐	๒๖๓,๘๐๐	๒๖๓,๘๐๐	๒๖๓,๘๐๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปกครอง	๑	๑	๒๓๓,๖๐๐	๑	๒๓๓,๖๐๐	-	-	-	๒๓๓,๖๐๐	๒๓๓,๖๐๐	๒๓๓,๖๐๐	๒๓๓,๖๐๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปกครอง	๑	๑	๒๐๓,๒๐๐	๑	๒๐๓,๒๐๐	-	-	-	๒๐๓,๒๐๐	๒๐๓,๒๐๐	๒๐๓,๒๐๐	๒๐๓,๒๐๐	
๘	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปกครอง	๑	๑	๑๖๕,๒๐๐	๑	๑๖๕,๒๐๐	-	-	-	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปกครอง	๑	๑	๑๖๕,๒๐๐	๑	๑๖๕,๒๐๐	+๑	+๑	+๑	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	จ้าง
๑๐	พนักงานจ้าง		๑	๑	๑๖๕,๒๐๐	๑	๑๖๕,๒๐๐	-	-	-	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)		๑	๑	๑๖๕,๒๐๐	๑	๑๖๕,๒๐๐	-	-	-	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานวิชาการ(การกิจ)		๑	๑	๑๖๕,๒๐๐	๑	๑๖๕,๒๐๐	-	-	-	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	
๑๓	พนักงานวิชาการ(การกิจ)		๑	๑	๑๖๕,๒๐๐	๑	๑๖๕,๒๐๐	-	-	-	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	
๑๔	นักการภารโรง(จ้าง)		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๑๕	คนงานทั่วไป(จ้าง)		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๑๖	พนักงานขับรถบรรทุก(จ้าง)		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑	๑๐๕,๐๐๐	+๑	+๑	+๑	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๑๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑											
๑๘	ครู		๑	๑											
๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑											
๒๐	๒.เกษตร		๑	๑											
๒๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๖๐๐	๑	๕๐๕,๖๐๐	-	-	-	๕๐๕,๖๐๐	๕๐๕,๖๐๐	๕๐๕,๖๐๐	๕๐๕,๖๐๐	
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปกครอง	๑	๑	๓๓๖,๒๐๐	๑	๓๓๖,๒๐๐	-	-	-	๓๓๖,๒๐๐	๓๓๖,๒๐๐	๓๓๖,๒๐๐	๓๓๖,๒๐๐	
๒๓	นักวิชาการสถิติ	ปกครอง	๑	๑	๓๐๕,๖๐๐	๑	๓๐๕,๖๐๐	-	-	-	๓๐๕,๖๐๐	๓๐๕,๖๐๐	๓๐๕,๖๐๐	๓๐๕,๖๐๐	
๒๔	นักวิชาการคลัง	ปกครอง	๑	๑	๒๖๓,๘๐๐	๑	๒๖๓,๘๐๐	+๑	+๑	+๑	๒๖๓,๘๐๐	๒๖๓,๘๐๐	๒๖๓,๘๐๐	๒๖๓,๘๐๐	
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปกครอง	๑	๑	๒๓๓,๖๐๐	๑	๒๓๓,๖๐๐	+๑	+๑	+๑	๒๓๓,๖๐๐	๒๓๓,๖๐๐	๒๓๓,๖๐๐	๒๓๓,๖๐๐	
๒๖	พนักงานจ้าง		๑	๑	๑๖๕,๒๐๐	๑	๑๖๕,๒๐๐	-	-	-	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี(การกิจ)		๑	๑	๑๖๕,๒๐๐	๑	๑๖๕,๒๐๐	-	-	-	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๒๐๐	

ลำดับ	ชื่อรายการ	ระดับค่าคงที่	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนมูลค่าสุทธิ		อัตราส่วนเงิน / ๓๓		การแก้ไขค่าคงที่			การแก้ไขค่าคงที่			หมายเหตุ
				จำนวน	เป็นเดือน (๑)	มูลค่า	มูลค่า	มูลค่า	มูลค่า	มูลค่า	มูลค่า	มูลค่า	มูลค่า	มูลค่า	มูลค่า	
๒๔	กองช่าง															
๒๕	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓	๓	๓๓๓,๒๖๐	๓	๓			๓๓,๒๖๐	๓๓๓,๒๖๐	๓๓,๒๖๐	๓๓๓,๒๖๐	๓๓๓,๒๖๐	๓๓๓,๒๖๐	
๒๕	นายช่างโยธา	๓๕	๓	๓	๒๕๕,๕๕๐	๓	๓			๒๕,๕๕๐	๒๕๕,๕๕๐	๒๕,๕๕๐	๒๕๕,๕๕๐	๒๕๕,๕๕๐	๒๕๕,๕๕๐	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๖/๓๓	๓	๓	๒๓๒,๒๕๐	๓	๓			๕,๐๐๐	๒๒๗,๒๕๐	๕,๒๕๐	๒๓๒,๕๐๐	๒๓๒,๕๐๐	๒๓๒,๕๐๐	
๒๗	วิศวกรโยธา	๓๓/๓๓	๓	-	๓๕๕,๕๖๐	-	-			๓๓,๐๐๐	๓๒๒,๕๖๐	๓๓,๐๐๐	๓๕๕,๕๖๐	๓๕๕,๕๖๐	๓๕๕,๕๖๐	๓๕๕,๕๖๐
๒๘	พนักงานช่าง															
๒๘	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(การกิจ)		๓	๓	๒๕๕,๕๖๐	๓	๓			๕,๕๖๐	๒๕๐,๐๐๐	๕,๕๖๐	๒๕๕,๕๖๐	๒๕๕,๕๖๐	๒๕๕,๕๖๐	
๒๘	คนงานทั่วไป(ช่าง)		๓	๓	๓๐๔,๐๐๐	๓	๓			-	๓๐๔,๐๐๐	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	
๒๙	หน่วยตรวจสอนภายใน		๓	๓	๓๐๕,๖๔๐	๓	๓			๓๒,๖๔๐	๒๗๓,๐๐๐	๓๒,๖๔๐	๒๗๓,๐๐๐	๒๗๓,๐๐๐	๒๗๓,๐๐๐	
๒๙	นักวิชาการศึกษาพนักงานใน	๓๓/๓๓	๓	๓	๓๐๕,๖๔๐	๓	๓			๓๒,๖๔๐	๒๗๓,๐๐๐	๓๒,๖๔๐	๒๗๓,๐๐๐	๒๗๓,๐๐๐	๒๗๓,๐๐๐	
(๔)	รวม	-	๓๓	๓๓	๓,๕๓๓,๕๒๐	๓๓	๓๓			๓๓,๕๒๐	๓,๕๐๐,๐๐๐	๓๓,๕๒๐	๓,๕๐๐,๐๐๐	๓,๕๐๐,๐๐๐	๓,๕๐๐,๐๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๗)	คิดเป็น ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗,๐๐๐															

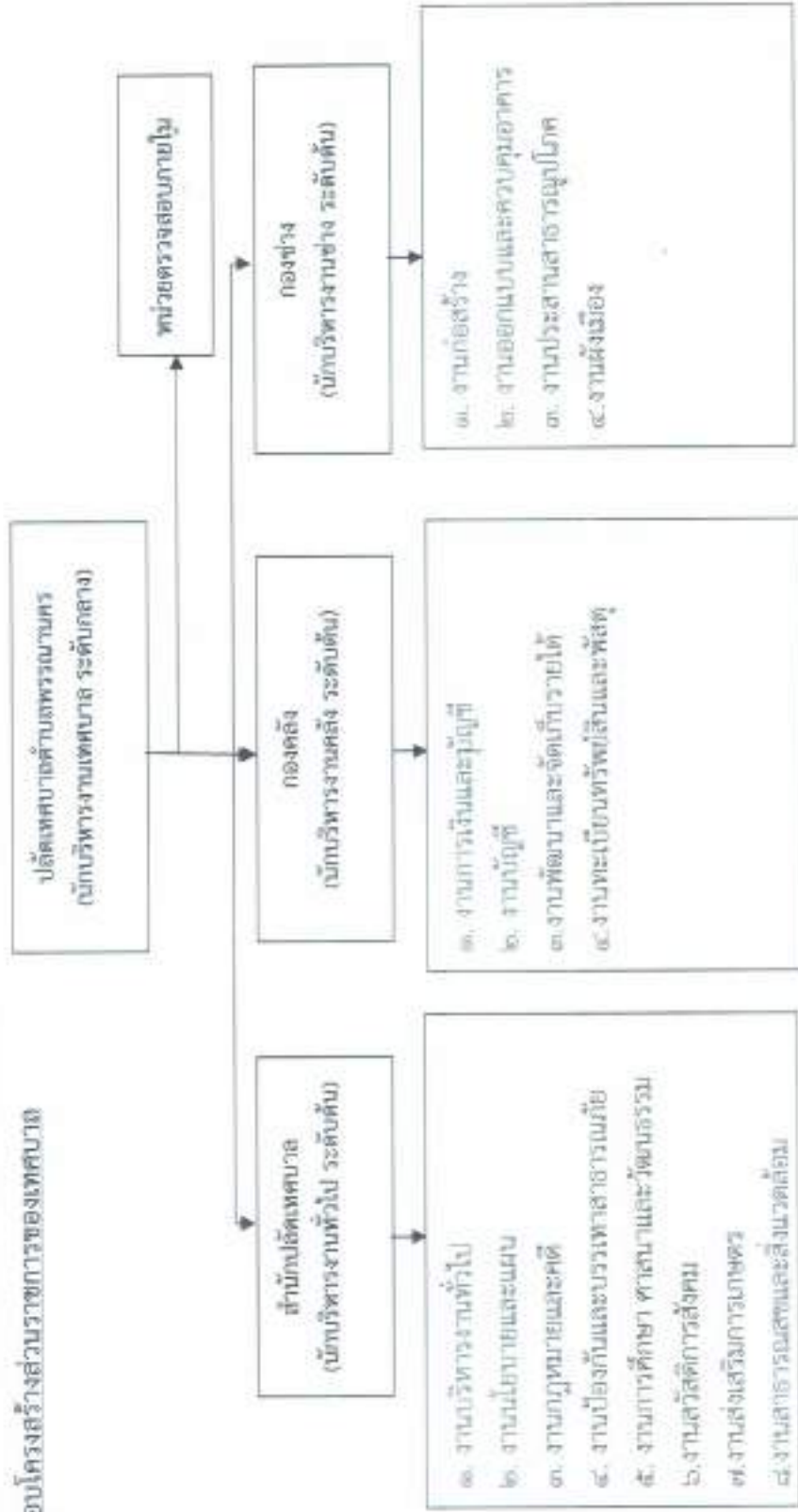
หมายเหตุ
 ๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๓๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท
 ๒) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๓๒,๐๒๕,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ
 ๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๓๒,๒๒๖,๒๕๐ บาท
 ๒) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๓๕,๓๐๗,๕๖๐ บาท

หมายเหตุ
 ๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๓๒,๒๒๖,๒๕๐ บาท
 ๒) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๓๕,๓๐๗,๕๖๐ บาท

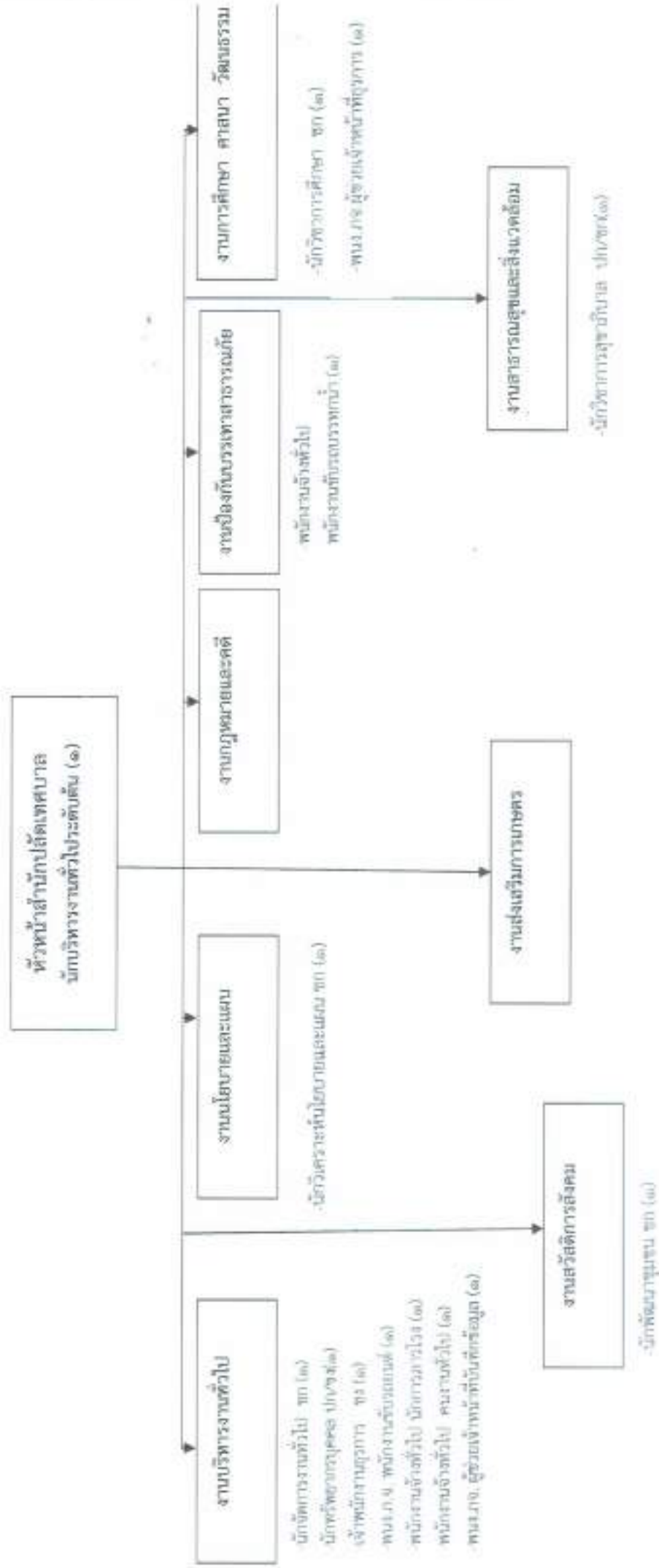
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล



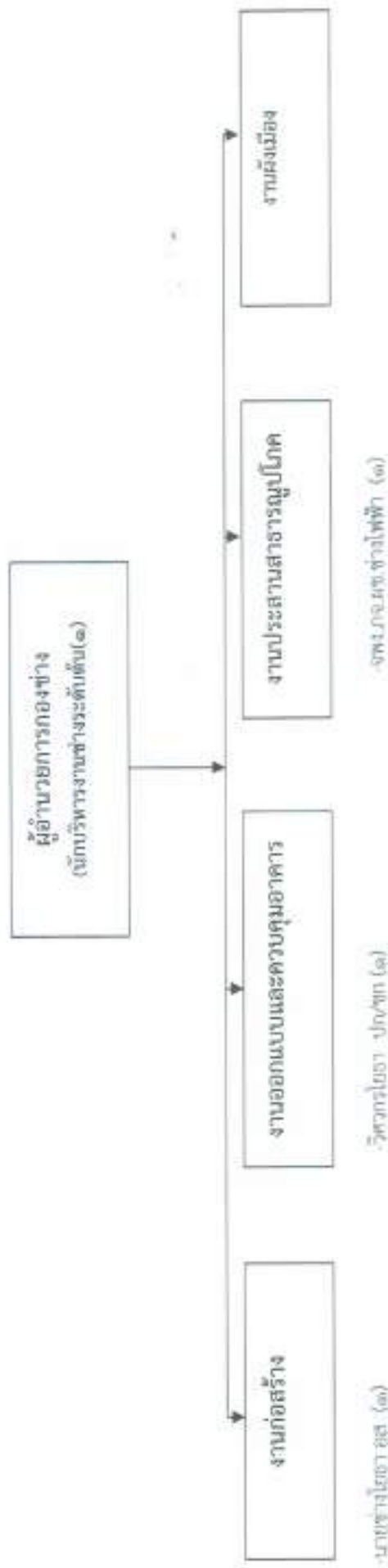
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ	ชข	ชก	ปก	อล	ขง	ปง	คจ.ค.๑	ผช.ศจ.ผู้ดูแล เด็ก	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๓	-	-	๗	๔	๑	๔	-	๔	๒	๕	๕

กรอบโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ	ขช	ขค	ขก	ป.ก	อส	ขง	ปง	ครู ค.ศ.๑	พนักงานจ้าง(การเมือง)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๔	๒	๒	-	๑	-	๔	๓	๑

กรอบโครงสร้างกองช่าง



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ	ชช	ชท	ชก	ปท	ปค	อส	ชง	ปง	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	๑	๑

บัญชีแสดงการจัดสรรของคู่ค้าแห่งกรมธนารักษ์ทั่วไป

เทศบาลตำบลพรหมามาศ อำเภอพรหมานิคม จังหวัดขอนแก่น

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรมสวัสดิการสังคม				กรมสวัสดิการทั่วไป				เงินเดือน	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
๓	วาทีย์ น.ศ. วิไลดา กุศลิก ศึกษานิเทศ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๓	นักบริหารงานท้องถิ่น ศึกษานิเทศ	กลาง	๕๖-๒-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๓	นักบริหารงานเทศบาล ศึกษานิเทศ	กลาง	๕๖-๒-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๓	นักบริหารงานเทศบาล ศึกษานิเทศ	กลาง	๓๖,๕๕๐	
๔	นายศักดิ์ชัย คำธนากร	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๘,๕๕๐	
๕	นายโจรสอง สิงหว	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ทต	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ทต	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ทต	๓๘,๕๕๐	
๖	นายนิศดา รัตนวงศ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักบริหารงานเทศบาล	ทต	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักบริหารงานเทศบาล	ทต	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักบริหารงานเทศบาล	ทต	๓๘,๕๕๐	
๗	นางสาววิภาศิริ ปิณฑสุวรรณ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ทต	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ทต	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ทต	๓๘,๕๕๐	
๘	นายอภัยภูษิต กิมเทศ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ทต	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ทต	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ทต	๓๘,๕๕๐	
๙	นายทรงบงใจ ปาณน	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	๓๖,๕๕๐	
๑๐	นายสุภกิต ศรีสว่างชู	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักวิชาการสาขาบริหาร	ป.๖/ทต	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักวิชาการสาขาบริหาร	ป.๖/ทต	๕๖-๒-๐๓-๕๓๐๕-๐๐๓	นักวิชาการสาขาบริหาร	ป.๖/ทต	๓๕,๐๐๐	
๑๑	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง		๓๕,๐๐๐	
๑๒	นางสาวชฎานันท์ ชิมบัวทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(บริหารทั่วไป)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(บริหารทั่วไป)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(บริหารทั่วไป)	-	๓๖,๖๖๐	
๑๓	นางสาวกนิษฐา ลาอึ้งค์	ป.๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(บริหารทั่วไป)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(บริหารทั่วไป)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(บริหารทั่วไป)	-	๓๖,๖๖๐	
๑๔	นายจักษ์น เวียงโง	ป.๓	-	พนักงานเก็บขยะ(ผู้เก็บกวาด)	-	-	พนักงานเก็บขยะ(ผู้เก็บกวาด)	-	-	พนักงานเก็บขยะ(ผู้เก็บกวาด)	-	๓๖,๖๖๐	
๑๕	นายเกรียง สุวรรณวงศ์	ป.๖	-	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	นักบริหารงานทั่วไป	-	๓,๐๐๐	
๑๖	นายวิทยา เสงี่ยมพร	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓,๐๐๐	
๑๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๓,๐๐๐	
๑๘	นายสมยศศรี อุดมสาร	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๑๖๐	ครู	ทศ.๓	๕๖๒๐๑๖๐	ครู	ทศ.๓	๕๖๒๐๑๖๐	ครู	๓๖,๕๕๐		
๑๙	นายจันทนา อ่องสา	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๑๖๐	ครู	ทศ.๓	๕๖๒๐๑๖๐	ครู	ทศ.๓	๕๖๒๐๑๖๐	ครู	๓๖,๕๕๐		
๒๐	นางกนกวรรณ สุวรรณวงศ์	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๑๖๕	ครู	ทศ.๓	๕๖๒๐๑๖๕	ครู	ทศ.๓	๕๖๒๐๑๖๕	ครู	๓๖,๕๕๐		
๒๑	นายวิชัย เม้งคำ	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๑๖๖	ครู	ทศ.๓	๕๖๒๐๑๖๖	ครู	ทศ.๓	๕๖๒๐๑๖๖	ครู	๓๖,๕๕๐		
๒๒	นางนิษฐา โคตรวงศ์	ป.๓.๕	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๖,๖๖๐	
๒๓	นางสาวพัชรภรณ์ สุวรรณวงศ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๖,๖๖๐	

ลำดับ ชั้น	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การบดัดราคาที่ดิน			การบดัดราคาที่ดินใหม่			เงินเดือน	พยาง เลข
			เลขที่ ที่ดินบดัด	ส่วนที่ ที่ดินบดัด	ระดับ	เลขที่ ที่ดินบดัด	ส่วนที่ ที่ดินบดัด	ระดับ		
	กมลชัย									
๒๒	นางสาวจันทิมา บุญโคตร	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๒	กมลชัย นักวิชาการชั้นสูง	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๒	กมลชัย นักวิชาการชั้นสูง	ต้น	๒๓,๒๐๐	
๒๓	นางสาววิรัตน์ ขนุดุลเงิน	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการชั้นสูง	๓๓	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการชั้นสูง	๓๓	๒๓,๐๐๐	
๒๔	นายประวิทย์ สุณีพันธ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๓	นักวิชาการชั้นสูง	๓๓	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๓	นักวิชาการชั้นสูง	๓๓	๒๓,๒๐๐	
๒๕	นางจันทิมา พงษ์มาศ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการชั้นสูง	๓๓	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการชั้นสูง	๓๓	๒๓,๒๐๐	
๒๖	นายสุภาวดี กามาต	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓	นักวิชาการชั้นสูง	๓๓	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓	นักวิชาการชั้นสูง	๓๓	๒๓,๒๐๐	
	พนักงานจ้าง									
๒๗	นางสาววิไลวรรณ พลสวัสดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ชำนาญการชั้นสูง	-	-	พนักงานจ้าง	-	๒๓,๐๐๐	
	กมลชัย									
๒๘	นายประไพ สิงห์ขาว	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการชั้นสูง	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการชั้นสูง	ต้น	๒๓,๐๐๐	
๒๙	นายศุภรธรรม ศรีบุญคุ้ม	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	๓๓	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	๓๓	๒๓,๒๐๐	
๓๐	นายสุภาวดี สอนสิง	ป.๓	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่การช่าง	๓๓	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่การช่าง	๓๓	๒๓,๒๐๐	
๓๑										
	พนักงานจ้าง									
๓๒	นายสุภาวดี เข็มตันเตี้ย	-	-	ผู้ชำนาญการชั้นสูง	-	-	ผู้ชำนาญการชั้นสูง	-	๒๓,๒๐๐	
๓๓	นายวิริยะ ชินัญญ	-	-	นายช่างโยธา	-	-	นายช่างโยธา	-	๒,๐๐๐	
	หน่วยตรวจประเมินภายใน									
๓๔	นายสุภาวดี วิเศษศักดิ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๕-๐๐๓	นักวิชาการชั้นสูง	๓๓	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๕-๐๐๓	นักวิชาการชั้นสูง	๓๓	๒๓,๒๐๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมพิเศษ 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 รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหาร และการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน 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 การประชุมพิเศษ 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 จริยธรรมของพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานมีความประพฤติสำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย

ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ยืนยันจะส่งผลให้การส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติ ฐานะ ของพนักงานเทศบาล ทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลทั่วไป

๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับข้าราชการ

๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีทีวิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ

๕. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๖. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๗. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชน จะพึงปฏิบัติทรัพย์สินของตนเอง

๘. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๙. พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๑๐. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๑๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาสื่อภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดสามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือนำให้ติดต่อยังหน่วยงานอื่นหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ไป

๑๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๑๕. พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นที่รับไว้ มีมูลค่าเกินกว่าปกติก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการสมควรแก่กรณี

ภาคผนวก



ที่ สน ๐๐๒๒๒/ ๑๙๓๖๕

ศาลากลางจังหวัดสกลนคร
ถนนสุนทรวิจิตร ถนน ๔๓๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอเจ้าพระยาและอำเภอโนนน้ำขุ่น)
และนายกเทศมนตรีนครสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (กท.จ.) ในการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๓ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (กท.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร
รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเวียนมาให้ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิฑูรย์ ชัยวงศ์ทอง)
ผู้ว่าการการจังหวัดสกลนคร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๔๐๓๓๓-๕๓๐๒, ๐-๔๐๓๓-๖๔๘๒

มี้ น.ท.จ.สมหมาย ไชยทรัพย์ น.ท.จ.สมหมาย ไชยทรัพย์ น.ท.จ.สมหมาย ไชยทรัพย์ น.ท.จ.สมหมาย ไชยทรัพย์ น.ท.จ.สมหมาย ไชยทรัพย์

ที่	เลขประจำตัวประชาชน	ชื่อ	ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	สถานที่ปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง	สังกัด	สถานที่ปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง	สังกัด	สถานที่ปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง	สังกัด	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	100 200 100 100 100	สมหมาย	ไชยทรัพย์	หัวหน้างาน	กรมการปกครอง	จังหวัด...
2	100 200 100 100 100	สมหมาย	ไชยทรัพย์	หัวหน้างาน	กรมการปกครอง	จังหวัด...
3	100 200 100 100 100	สมหมาย	ไชยทรัพย์	หัวหน้างาน	กรมการปกครอง	จังหวัด...
4	100 200 100 100 100	สมหมาย	ไชยทรัพย์	หัวหน้างาน	กรมการปกครอง	จังหวัด...

ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นเป็นจริงและถูกต้องตามที่ปรากฏในเอกสารแนบมา
 และขอรับรองว่า น.ท.จ.สมหมาย ไชยทรัพย์ น.ท.จ.สมหมาย ไชยทรัพย์ น.ท.จ.สมหมาย ไชยทรัพย์ น.ท.จ.สมหมาย ไชยทรัพย์



นายสมหมาย ไชยทรัพย์
 ปลัดอำเภอ น.ท.จ.สมหมาย