



**แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปี 2564 - 2566**

**ปรับปรุงครั้งที่ 6
ปี 2566**

**เทศบาลตำบลพรรณวนคร
อำเภอพรรณวนิคม จังหวัดสกลนคร**



ประกาศเทศบาลตำบลพรหมานคร
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ตามที่ เทศบาลตำบลพรหมานครได้ดำเนินการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ เพื่อใช้เป็นกรอบในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลพรหมานครให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล(และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลพรหมานคร จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมยศ ศรีสะอาด)
นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร



ประกาศเทศบาลตำบลพรหมานคร

เรื่อง กำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ ข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สกลนคร ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติที่ประชุมของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ในการให้ความเห็นชอบปรับปรุง ตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาล ตำบลพรหมานคร ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๖ (เฉพาะสำนักปลัดเทศบาล)

เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๖ (เฉพาะสำนักปลัดเทศบาล) ดังนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	บพ.	กลาง	๑	
	๑.สำนักปลัดเทศบาล					
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) งานการเจ้าหน้าที่	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	อก.	ต้น	๑	
๓	นักทรัพยากรบุคคล งานบริหารงานทั่วไป	๕๖-๒-๐๓-๓๑๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ชก	๑	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง	๑	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ภารกิจ		๑	
๗	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป		ภารกิจ		๒	
๘	ภารโรง		ทั่วไป		๑	
๙	คนงาน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		ทั่วไป		๑	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง	-	ว่างเต็ม
๑๑	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		ภารกิจ		๑	ปรับปรุง ฉบับต่อไป

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
	<u>งานนิติการและการพาณิชย์</u>					
	<u>งานแผนงานและงบประมาณ</u>					
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ชก.	๑	
	<u>งานบริหารการศึกษา</u>					
๑๓	นักวิชาการศึกษา	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ชก.	๑	
๑๔	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๔		คศ.๒	๑	
๑๕	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๕		คศ.๒	๑	
๑๖	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๖		คศ.๒	๑	
๑๗	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๗		คศ.๒	๑	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ภารกิจ		๑	
	<u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u>					
	<u>งานสวัสดิการสังคม</u>					
๑๙	นักพัฒนาชุมชน	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก.	๑	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		ภารกิจ		๑	
	<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>					

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมยศ ศรีสะอาด)
นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ปรับปรุง ครั้งที่ ๖ ปี ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลพรหมานคร
อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตามที่ เทศบาลตำบลพรหมานครได้ดำเนินการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๕ เพื่อใช้เป็นกรอบในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลพรหมานครให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กังนั้น เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.ท.)

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯลฯ

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

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานคร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานคร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพรหมานคร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานครสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลพรหมานคร เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานครดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลพรหมานคร

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลพรหมานคร มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพรหมานครตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลพรหมานคร เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพรหมานคร บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ 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 ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 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 อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกสีย หรือลด จำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ที่ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตราค่าจ้าง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตราค่าจ้าง

การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคน

อนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

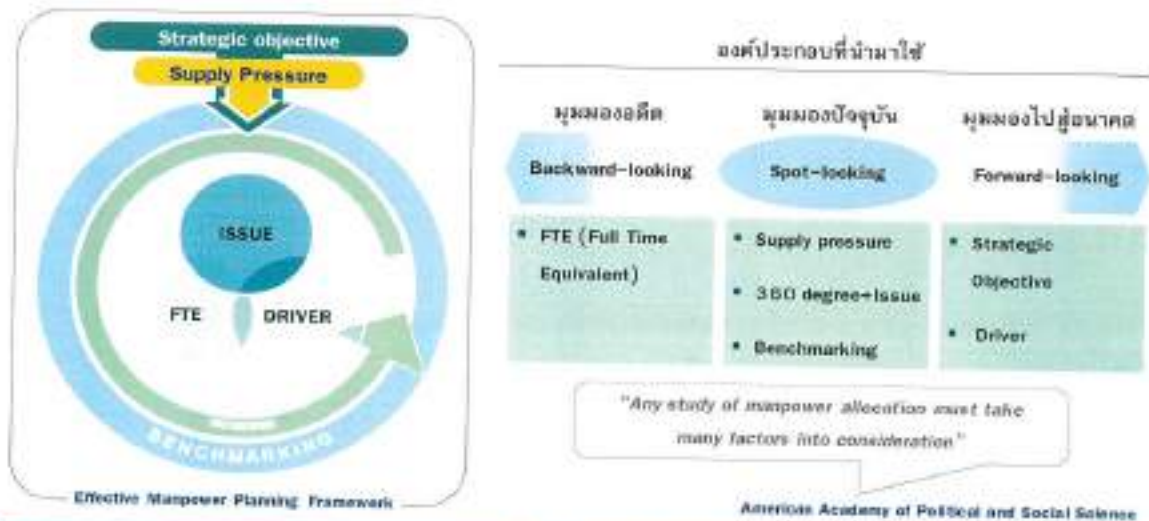
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพรหมานคร ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลพรหมานคร ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพรหมานนคร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลพรหมานนคร จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลพรหมานนคร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลพรหมานนคร ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลพรหมานนคร นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๔.๑ เงินเดือน

๔.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๔.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลพรหมานคร มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินรายการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

๑.๑ ประเภททั่วไป

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ทั่วไป มีคนครอง	๑เดือน	๒๒๗๒๐	-	-	๗๐๐	๗๑๐	๗๓๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๒๗๒๖๔๐	-	-	๘๔๐๐	๘๔๗๒๐	๘๗๖๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๗๒๖๔๐			๘๔๐๐๐	๘๔๗๒๐	๘๗๖๖๐	๒๗๒๖๔๐	๒๗๒๖๔๐	๒๗๖๒๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ทั่วไป (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๘๗๕๐	-	-	๗๐๗๐-๘๗๕๐=๓๕๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๐๗๐๐			๔๐๗๐๐-๓๕๖๒๐=๑๒๘๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๔๒๘๘๕			(๓๕๐+๑๒๘๐)/๒ = ๗๕๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๒๙๑๔๖๐	-	-	๘๕๐ X ๑๒ = ๑๐๒๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๙๑๔๖๐			๑๐๒๐๐	๑๐๒๐๐	๑๐๒๐๐	๓๐๗๖๒๐	๓๐๗๖๒๐	๓๐๗๖๒๐

๑.๒ ประเภทวิชาการ

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มีนครอง	๑เดือน	๓๐๒๒๐	-	-	๑๓๒๐	๑๓๓๐	๑๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒๖๔๐	-	-	๑๖๔๕๐	๑๖๖๒๐	๑๓๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒๖๔๐			๑๖๔๕๐	๑๖๖๒๐	๑๓๓๒๐	๓๗๖๐๘๐	๓๘๙๔๐๐	๔๐๒๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
วิชาการ (ว่าง)					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	ขั้นต่ำสุด	๗๗๔๐	-	-	๓๐๒๕๐-๔๓๕๐=๒๕๙๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๕๙๙๘๐			๔๙๙๘๐-๖๓๕๗๐=๔๓๖๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙๖๑๐			(๕๙๐+๔๓๖๐)/๒ = ๓๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕๓๒๐	-	-	๓๐๐๐ X ๑๒ = ๓๖๐๐๐			-	-	-
รวมทั้งปี	๓๕๕๓๒๐			๓๖๐๐๐	๓๖๐๐๐	๓๖๐๐๐	๓๖๓๗๒๐	๓๗๗๓๒๐	๓๗๑๓๒๐	

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๑๖๓๐	๑๖๓๐	๑๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙๖๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗๖๐๐			๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	๗๐๗๑๖๐	๗๒๖๗๒๐	๗๒๖๔๘๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ปลัดกลาง (ว่าง)					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	ขั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๒๓๘๓๐-๒๒๗๐๐=๑๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘๖๔๐			๖๘๖๔๐-๖๖๕๗๐=๒๐๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑๑๓๐+๒๐๕๐)/๒ = ๑๖๔๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙๖๘๐			-	-	-
รวมทั้งปี	๕๔๘๐๔๐			๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๗๑๕๗๒๐	๗๓๕๔๐๐	๗๓๕๑๘๐	

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๓ - ๓ โดย ใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช...	๑เดือน	๑๕๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐๐๐๐	-	-	๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๘๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๖๒๐๐	๑๘๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘๐๐๐	-	-	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘๐๐๐			๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	๑๔๓๕๒๐	๑๔๕๒๘๐	๑๕๕๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘๐๐๐			-	-	-	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลพรหมานนคร จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๕๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลพรหมานนคร จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๕๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๕๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๐๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๓)	รัฐจัดสรร	อปค. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๕๕๐	๙,๕๐๐	๕,๐๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๕๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๕๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗,๒๐๐	๘,๐๐๐	๘,๗๕๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานนคร แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลพรหมานนคร
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลพรหมานคร ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $62,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

ระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลพรหมานคร (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลพรหมานคร) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลพรหมานคร (การตรวจประเมิน LPA)

ระจกด้านที่ ๕ mbo^๑ และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลพรหมานคร พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และ หน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลพรหมานคร ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็น เครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

▪ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลพรหมานคร เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับ ตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากร ปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับ กำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ตำบลพรณานคร รองนายกเทศมนตรีตำบลพรณานคร ปลัดเทศบาลตำบลพรณานคร และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลพรณานคร เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลพรณานิมคม และเทศบาลตำบลวังยาง ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลพรณานคร สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลพรณานคร สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลพรณานคร สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลพรณานคร จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลพรณานคร จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลพรณานคร ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพรณานคร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานพหุภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลพรณานคร สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลพรณานคร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลพรณานคร โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพรณานคร เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล

พรณานนคร

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลพรณานนคร เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลพรณานนคร และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลพรณานนคร ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลพรณานนคร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลพรณานนคร จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลพรณานนคร

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๓	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ช้างเคียง	ทต.พรณานนิคม ทต.วังยาง
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.จังหวัดและ ก.ท.จ.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จังหวัดสกลนคร
กันยายน ๒๕๖๓	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๓
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	ทต.พรณานนคร ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพรหมานคร มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลพรหมานคร สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลพรหมานคร ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับมตชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม แม้ว่าเทศบาลตำบลพรหมานคร จะเป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้พื้นที่ในตัวอำเภอ ซึ่งได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงปัจจุบันยังคงมีปัญหาต่างๆที่ต้องปรับปรุงแก้ไข 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 ทั้งถึง โดยเฉพาะไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- (๓) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนคอนกรีต และถนนลาดยาง

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

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

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- (๑) มีกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- (๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- (๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต กำจัดยุ่งสายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- (๔) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔) ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

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

๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (๑) มีกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- (๒) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก
- (๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสุขภาพิตต่าง ๆ
- (๔) ฟันฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- (๑) รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การปลูกป่าทดแทนการอนุรักษ์ป่าชุมชน
- (๒) จัดมีกอบรม จัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และการอนุรักษ์ป่าไม้

- (๓) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและการทิ้ง การกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ 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. ๒๕๕๖ และการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าวอาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ
๒. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีน้ำสะอาดและน้ำประปา
๔. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๖. การสาธารณสุขการ
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. ให้มีและบำรุงสถานที่การพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
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. การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน
๕. การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไข ปัญหาของเทศบาลตำบลพรหมานนครได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารเทศบาล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง		จุดอ่อน	
S๑	การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	W๑	เทศบาลมีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนที่พัฒนาที่วางไว้
S๒	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานบริการ สาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนทำงานร่วมกันเป็นทีม	W๒	มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
S๓	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ และนโยบายที่ดี มีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจและมีการบริหารจัดการที่ดี	W๓	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานบริการประชาชนและบริการสาธารณะ
S๔	ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนา ประชาชนมีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น มีการประสานร่วมมือกันระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการต่าง ๆ		

เมื่อพิจารณาด้านจุดแข็งพบว่ามีความเข้มแข็งมาก ถือเป็นข้อได้เปรียบของเทศบาลในการพัฒนาบ้านเมือง ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป เช่น ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถและนโยบายที่ดี มีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจและมีการบริหารจัดการที่ดี อย่างไรก็ตามเทศบาลมีจุดอ่อนที่ไม่ควรมองข้ามและต้องเร่งแก้ไข ปรับปรุง คือ เทศบาลมีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้ มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานบริการ ประชาชนและบริการสาธารณะ

ปัจจัยภายนอก

โอกาส		อุปสรรค	
O๓	มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติที่มีชื่อเสียงในเขต ตำบลคือ พืชรักบี้พระอาจารย์มั่น อจาโร	T๓	กฎหมาย ระเบียบ การปฏิบัติจากส่วนกลางยังไม่ชัดเจน และเทศบาลมีหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติมาก แต่อำนาจตามระเบียบ กฎหมายมีน้อย ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม
O๒	ใกล้สถานที่ราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ใน อำเภอพระmanaนิคม ทำให้ง่ายต่อการติดต่อและประสานงาน	T๒	การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด
O๓	มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ การเดินทางคมนาคมสะดวก มีพื้นที่ที่ติดถนน ทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงท้องถิ่น	T๓	ภาวะความไม่สงบทางการเมืองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง
O๔	มีแม่น้ำอุบลเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่านตำบล และมีหนองน้ำขนาดใหญ่ภายในหมู่บ้าน ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากลำน้ำในด้าน การเกษตร การประมง และการปลูกพืช		
O๕	นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการ งบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น		
O๖	ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนา ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น		
O๗	ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ มีความสอดคล้อง		

เมื่อพิจารณาด้านโอกาสและอุปสรรคพบว่าโอกาสในการพัฒนาเทศบาลมีมากกว่าอุปสรรค เทศบาลมีโอกาสในการพัฒนา คือ มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติที่มีชื่อเสียงในเขตตำบลคือ พิพิธภัณฑพระอาจารย์ฝั้น อาจาโร ใกล้สถานที่ราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ในอำเภอพรรณานิคม ทำให้ง่ายต่อการติดต่อและประสานงาน มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ การเดินทางคมนาคมสะดวก มีพื้นที่ที่ติดถนนทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงท้องถิ่น มีแม่น้ำอุบลเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่านตำบล และมีหนองน้ำขนาดใหญ่ภายในหมู่บ้าน ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากลำน้ำในด้านการเกษตร การประมง และการปลูกพืช ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนา ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น แม้จะมีอุปสรรค คือ กฎหมาย ระเบียบ การปฏิบัติจากส่วนกลางยังไม่ชัดเจน และเทศบาลมีหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติตาม 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

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลพรรณานิคม 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 ระบบสาธารณูปโภคและ

สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

๖) ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึง

๗) ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

๘) บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๔ ค่าวัด

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

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

๕ คำเป้าหมาย

- ๑) ประชาชนมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและอาชีพด้านการเกษตร
- ๒) ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว
- ๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๔) การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง
- ๕) ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของท้องถิ่น
- ๖) ประชาชนมีสุขภาพที่ดี
- ๗) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์
- ๘) มีแหล่งน้ำพอเพียงต่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร
- ๙) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐานปลอดภัย ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค สาธารณูปการทั่วถึง

- ๑๐) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีธรรมาภิบาล

๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพ
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- แนวทางที่ ๓ อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะ ศาสนา 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 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

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. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพรหมานครได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนัก ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลพรหมานคร มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากใน กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานเทศบาลตำบลพรหมานครให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลพรหมานคร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลพรหมานคร (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ ทต. และพื้นที่ใกล้ ทต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีเหตุการณ์เสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ทต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีการหนีสิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ทต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของเทศบาลตำบลพรหมานคร (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ ทต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาหนักทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ หักคอคัดของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้อย่างมักกระหนาบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ ทต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัดดังนี้

- ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์
- ๑.๕ งานแผนงานและงบประมาณ
- ๑.๖ งานบริหารการศึกษา
- ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

- ๒.๑ งานบริหารงานคลัง
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๓ งานพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานผังเมือง
- ๓.๔ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มีส่วนราชการภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- ๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข
- ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลพรหมานครได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลพรหมานครกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลพรหมานครพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการเพิ่มขึ้นต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๕ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๖ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานบริหารการศึกษา ๑.๙ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๑๐ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๕ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๖ งานบริหารการศึกษา ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนารายได้ ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนารายได้ ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

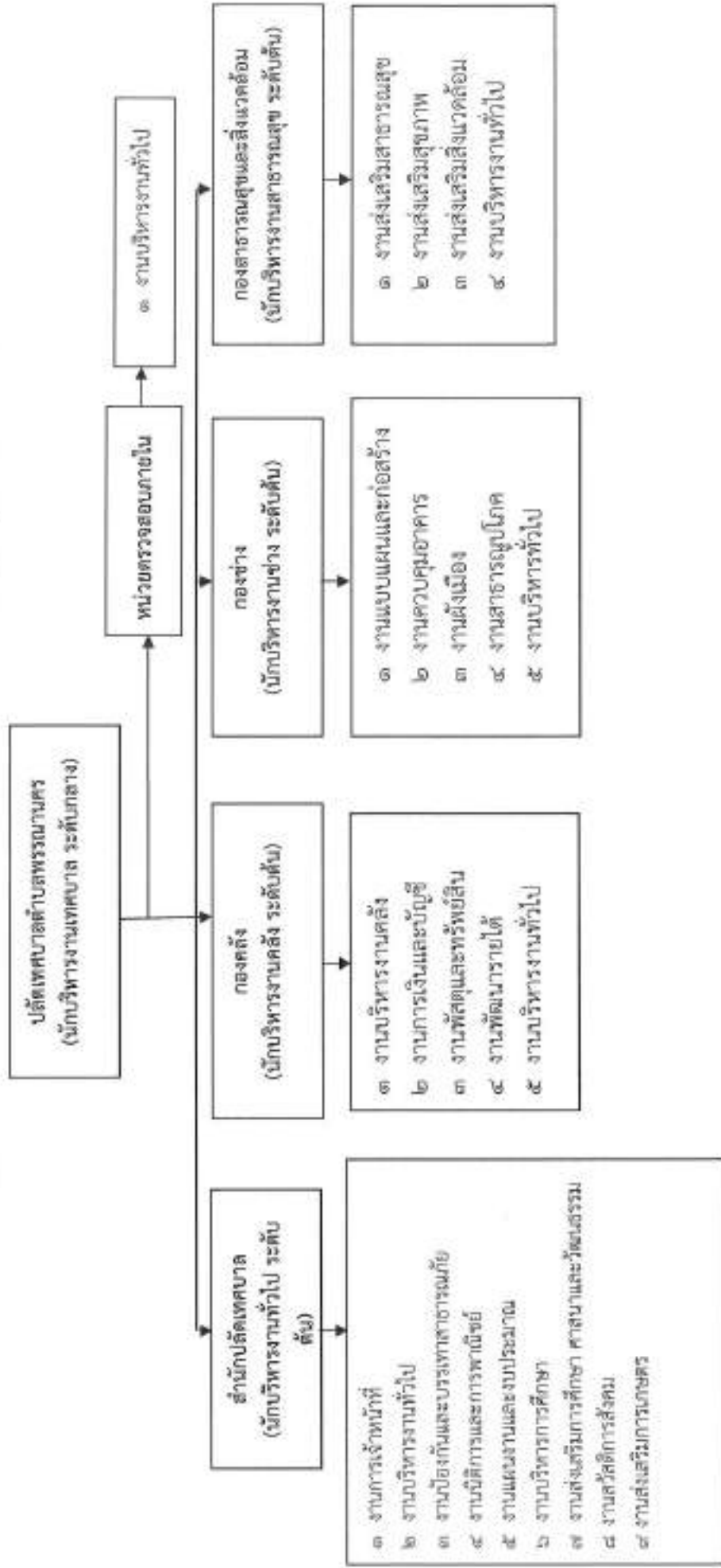
ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลพรหมานครได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องให้			เพิ่ม / ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ก.อาว	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑.สำนักงานปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการ ดัน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักพร้อพชาบุคคล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-		๓	๓		+๓		ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)	๒	๑	๒	๒		+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง(ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับวงจ้างเพิ่ม
คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๒	๒	๓	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
๒.กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง อำนวยการ ดัน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก/ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก/ชก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๓		๓	๓	-	+๓		กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง อำนวยการ ดัน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก/ชก	๓	๓	๓	๓	+๓		-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา อ.ส.	๑	๑	๑	๑				ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	-	๑	๑	-	-	-	-๑	ครบเลิก
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๓		๓	๓		+๓		
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓	๓	๓	๓	-			
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข อำนวยการ ดัน	๑	๑	๑	๑		+๑		กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑				ตัดโอนจาก สป.
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง			๑	๑		+๑		ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๓		๓	๓		+๓		กำหนดเพิ่ม
๕.หน่วยตรวจสอนภายใน								
นักวิชาการตรวจสอนภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๓	๓๕	๔๓	๔๐	+๓	+๗		

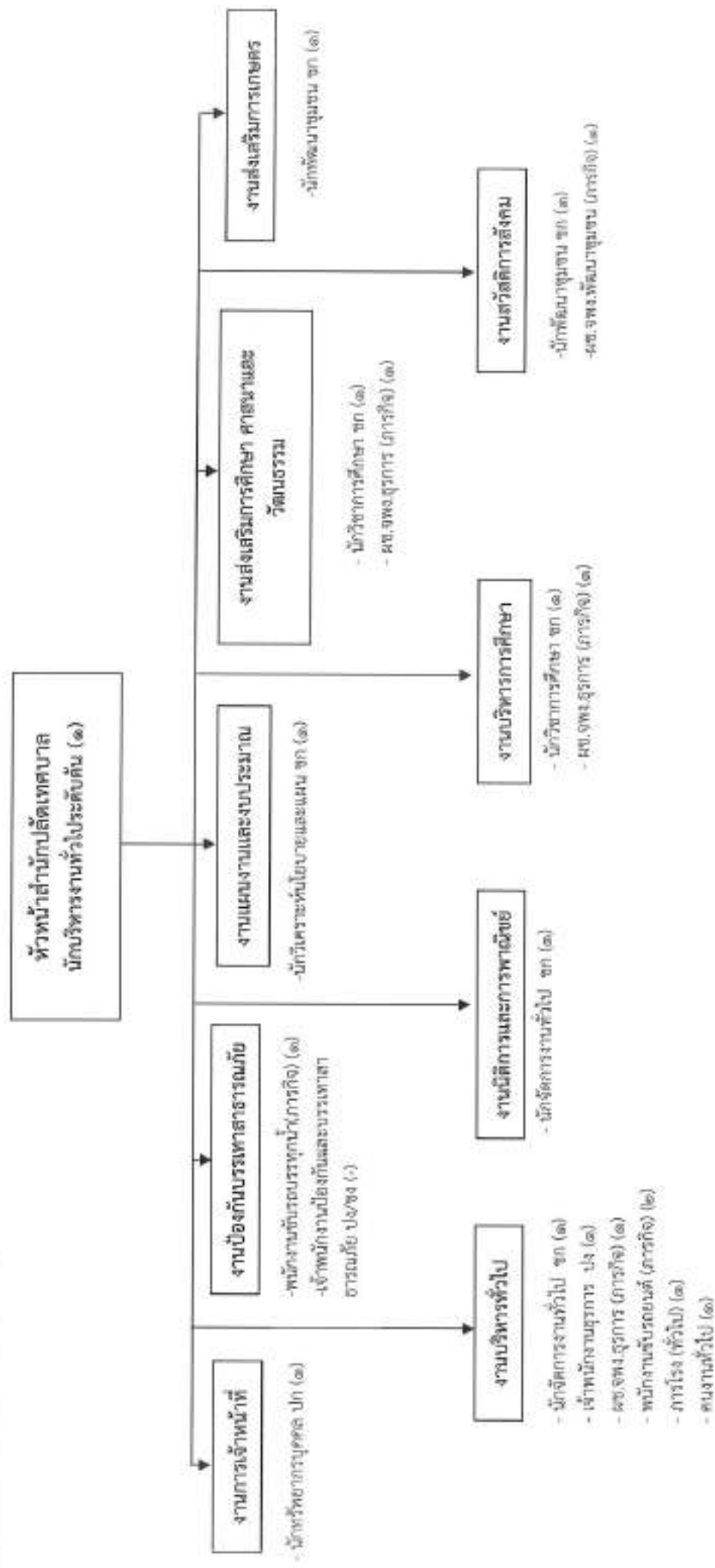
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลพรหมนครใหม่ (กำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)



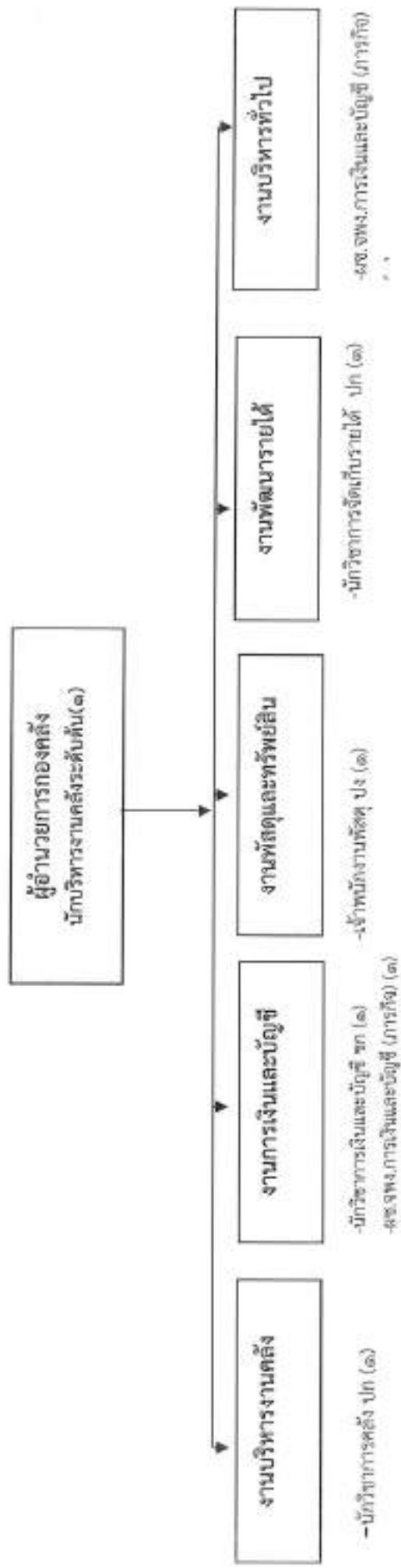
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ	ขช	ขก	ปก	อส	ขง	ปง	ครู ค.ศ.๑	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๔	-	-	๗	๕	๑	๑	๓	๔	๒	๗	๓

กรอบโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



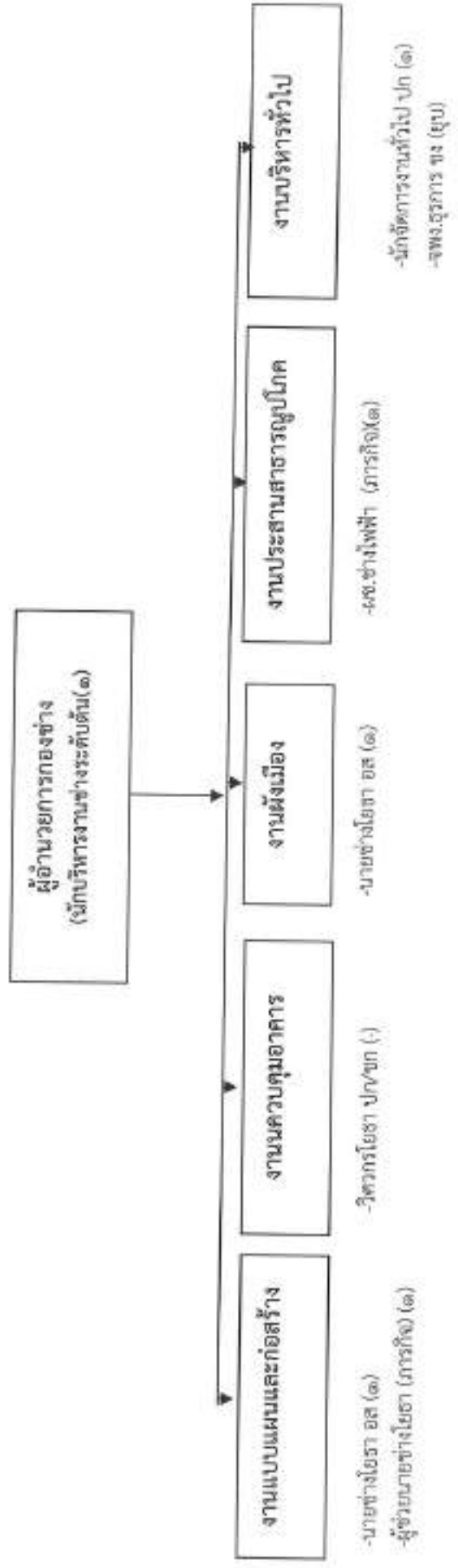
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ	ชช	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	ศร	ศส	ชก	บ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๔	๒	-	-	๑	๑	๔	-	๒	

กรอบโครงสร้างองค์กร



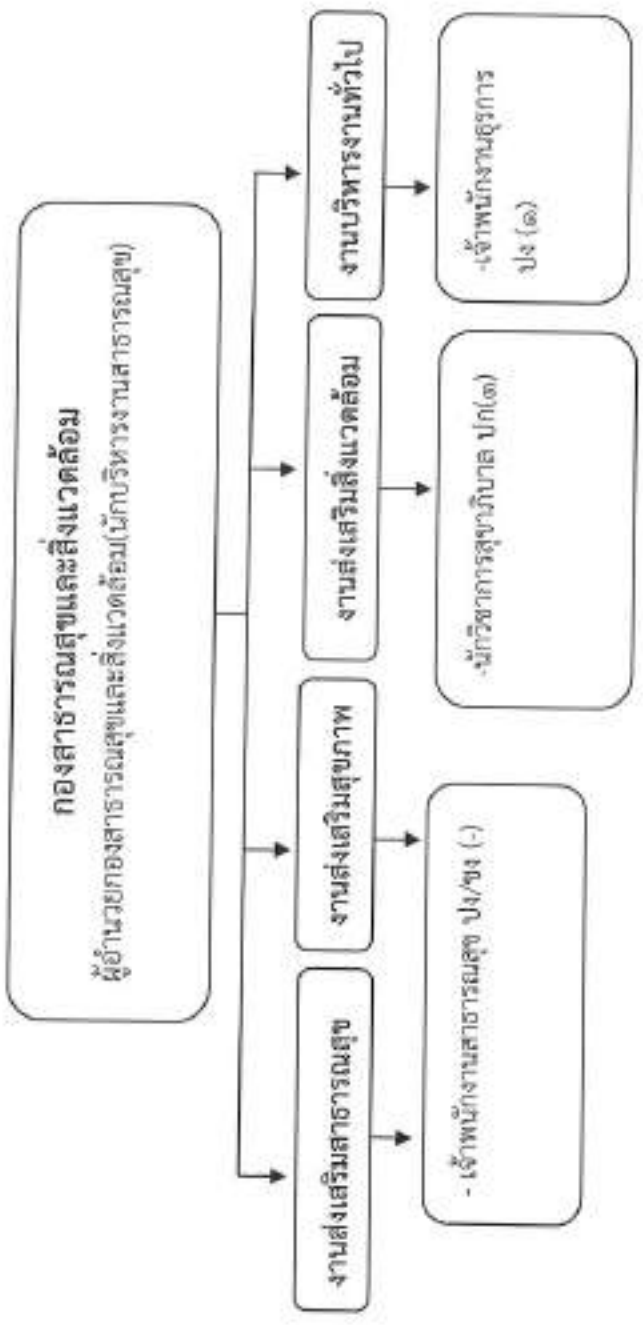
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ	ชช	ชก	ชก	ชก	ชก	อส	ชง	ปง	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	-

กรอบโครงสร้างกองช่าง



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ	ชช	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	พนักงานช่าง(การกิจ)	พนักงานช่างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	-	-	๒	-

กรอบโครงสร้างอัตรากำลังกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



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

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราจ้างใหม่
เทศบาลตำบลพรหมานคร อำเภอพรหมานคร จังหวัดสกลนคร

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๓	ว่าที่ ร.ต. วัฒนากุล อุดมศักดิ์	ปริญญาโท	๕๖-๖-๐๐-๓๑๐๘-๐๐๓	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๖-๖-๐๐-๓๑๐๘-๐๐๓	นักบริหารงานเทศบาล	กลาง	๕๘,๕๖๐	
๒	นายศักดิ์ชัย คำสว่าง	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๓-๖๑๐๘-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๖-๖-๐๓-๖๑๐๘-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๖,๕๕๐	
๓	นายจิระพงษ์ สິงว	ปริญญาโท	๕๖-๖-๐๓-๓๑๐๘-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ชก	๕๖-๖-๐๓-๓๑๐๘-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ชก	๓๗,๐๘๐	
๔	นางนิตยา จิตนรงค์	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๓-๓๑๐๘-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๕๖-๖-๐๓-๓๑๐๘-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๓๖,๓๑๐	
๕	นางสาวปวีรชาติ ปัทมาสุวรรณ	ปริญญาโท	๕๖-๖-๐๓-๓๑๐๘-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๕๖-๖-๐๓-๓๑๐๘-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๓๕,๖๒๐	
๖	นายธีรภูษณ กิตนรงค์	ปริญญาโท	๕๖-๖-๐๓-๓๑๐๘-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๕๖-๖-๐๓-๓๑๐๘-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๓๖,๓๑๐	
๗	นางสาวปอิ่ง ปากนาย	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๓-๓๑๐๘-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๕๖-๖-๐๓-๓๑๐๘-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๒๕,๖๒๐	
๘	จำเอนวิมลศรี สุวรรณโพน	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๓-๕๑๐๘-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๕๖-๖-๐๓-๕๑๐๘-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก	๒๐,๐๒๐	
๙			-	-	-	๕๖-๖-๐๓-๕๑๐๘-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ช	๒๔,๕๖๕	ว่างเต็ม
๑๐	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			
๑๑	นางสาวชอุษา นิ่ม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การเงิน)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การเงิน)	-	๕๕,๓๒๐	
๑๒	นางสาวนิตยา ทองนันทน์	ปวศ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การเงิน)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การเงิน)	-	๓๓,๕๖๐	
๑๓	นายจันทน์ เจริญโชค	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์(การเงิน)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(การเงิน)	-	๓๖,๓๑๐	
๑๔	นายวิฑูรย์ จันทร์ดี	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๓๐,๕๒๐	
๑๕	นายโกศล สุวรรณรงค์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์(การเงิน)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(การเงิน)	-	๓๗,๑๒๐	
๑๖	นายไพฑูรย์ โคตรสิงห์	ม.๖	-	นักการภารโรง(ทั่วไป)	-	-	นักการภารโรง(ทั่วไป)	-	๓,๐๐๐	
๑๗	นายวิฑูรย์ เจริญพรหม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓,๐๐๐	ปฏิบัติงาน
๑๘	นายวันชัย มณี	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(การเงิน)	-	๓,๕๐๐	ปฏิบัติงาน
๑๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
๒๐	นางสนองศรี วุฒิสาร	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๕๖๖๐๐๒๖๑๖	ครู	ศศ.๑	๕๖๒๐๕๖๖๐๐๒๖๑๕	ครู	ศศ.๒	๒๗,๕๖๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ครอบครัวกำลังศึกษา				ครอบครัวกำลังใหม่				เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๙	นางจันทนา อ่อนตา	ปริญญาตรี	๕๖๑๐๓๖๖๐๓๕๕	ครู	ศศ.๒	๕๖๑๐๓๖๖๐๓๕๕	ครู	ศศ.๒	๓๗,๕๐๐			
๒๐	นางชนกวรรณ สุวรรณรงค์	ปริญญาตรี	๕๖๑๐๓๖๖๐๓๕๖	ครู	ศศ.๒	๕๖๑๐๓๖๖๐๓๕๖	ครู	ศศ.๒	๓๗,๕๐๐			
๒๑	นางชัชวาลย์ แก้วแก้ว	ปริญญาตรี	๕๖๑๐๓๖๖๐๓๕๗	ครู	ศศ.๒	๕๖๑๐๓๖๖๐๓๕๗	ครู	ศศ.๒	๓๗,๕๐๐			
๒๒	นางสาววิไลมา ภิรมย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๗,๕๐๐			
๒๓	นางสาวอังชญา แก้วแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๗,๕๐๐			
๒๔	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๗,๕๐๕			
	นางชณิศา			นางชณิศา			นางชณิศา					
๒๕	นางสาวจันทนา นุญโศภน	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๕๗,๒๐๐			
๒๖	นางสาวชัชวาลย์ ขาวสุพรรณ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๓๗,๐๕๐			
๒๗	นางสาวนงนุช พลิกทอง	-	-	-	-	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ป.๒	๓๓,๒๐๐			
๒๘	นางจันทนา พุฒินันท์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.๓	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.๓	๓๗,๕๐๐			
๒๙	นางสาวศุภมาส งามทอง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ป.๓	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ป.๓	๓๗,๕๐๐			
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๓๐	นางสาววิไลพร พนมสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ศษ.ชง.การเงินและบัญชี	-	-	ศษ.ชง.การเงินและบัญชี	-	๓๗,๕๐๐			
	นางชณิศา			นางชณิศา			นางชณิศา					
๓๑	นายเสกสรรค์ สิงห์แก้ว	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๓๗,๕๐๐			
๓๒	นายชณิศา วัฒนวิเศษ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	๖๘	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	๖๘	๓๗,๐๐๐			
๓๓	นางสาวรสาพร สมนิทร	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	จ.๒	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	จ.๒	๒๖,๐๕๐			
๓๔	-	-	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ป.๓/๓	๕๖-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ป.๓/๓	๒๖,๒๐๐	ว่างเต็ม		
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
๓๕	นายสุพรรณ ศรีคำเต็ม	ป.๓	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(การกิจ)	-	๓๕,๓๐๐			
๓๖	นายประวิทย์ สมแสน	ป.๓	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(การกิจ)	-	๓๐,๓๐๐			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	กรวยเกียรติกรำกิ่งเดิม			กรวยเกียรติกรำกิ่งใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๓๓	นางสาวอรุณชนะรังแสงล้อม										
๓๓	นางสุประภา ศรีธาดา	๕๖-๖-๖๖-๖๑๔-๐๐๓	ปริญญาโท	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๕๖-๖-๖๖-๖๑๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๕๖,๓๗๐		
๓๘	นายศุภกิจ ศรีสำราญ	๕๖-๖-๖๖-๖๑๖-๐๐๓	ปริญญาตรี	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก	๕๖-๖-๖๖-๖๑๖-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก	๖๐,๗๖๐		
๓๙	-	๕๖-๖-๖๖-๖๑๓๓-๐๐๓	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง/ช	๕๖-๖-๖๖-๖๑๓๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง/ช	๖๔,๘๖๕	ว่างเดิม	
๔๐	นางสาวจตุรรม เหลืองสิงห์	๕๖-๖-๖๖-๖๑๓๓-๐๐๓	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช	๕๖-๖-๖๖-๖๑๓๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช	๖๗,๐๖๐		
	หน่วยตรวจของบภายใน						หน่วยตรวจของบภายใน				
๔๑	นางสาวกรรณิ รักษาภักดิ์	๕๖-๖-๖๖-๖๑๖๕-๐๐๓	ปริญญาตรี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก	๕๖-๖-๖๖-๖๑๖๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก	๗๖,๓๖๐		

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพรหมานคร กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลพรหมานคร ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลพรหมานคร มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้เทศบาลตำบลพรหมานคร

มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันต่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่สุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้เทศบาลตำบลพรหมานคร สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลพรหมานคร จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพรหมานคร ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลพรหมานครเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลพรหมานคร ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้

การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลพรหมานคร กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

๒.ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

๓.ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมาภิบาล ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔.ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาลและกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลพรหมานคร โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพรหมานคร มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒.นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลพรหมานคร เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลพรหมานคร มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลพรหมานคร ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เทศบาลตำบลพรหมานนคร ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากร ทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับ นโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบ่งชี้ตามระเบียบแบบ แแผนของทางราชการ ในกรณีทีบุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรม เพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่ จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลพรหมานนคร ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะ การพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนา เป็นให้บุคลากรของ เทศบาลตำบลพรหมานนคร บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลพรหมานนคร จึงวางแผนให้ มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และ พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕.นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลพรหมานนคร คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนด ให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอก เวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย (อนามัยถ่ายโอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิภูลในชุมชน

๖.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลพรหมานนคร เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและ การสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คง กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ เทศบาลตำบลพรหมานนคร ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันกาทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗.นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลพรหมานนคร เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้น อย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงาน รวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลตำบลพรหมานนคร จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการ เรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงาน ผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคน สามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๑๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจดิจิทัล

ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เทศบาลตำบลพรหมานนคร ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๓๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลพรหมานนคร ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลพรหมานนคร ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลพรหมานนคร ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบขององค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลพรหมานนครในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลพรหมานนคร เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลพรหมานนคร ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลพรหมานนครทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลพรหมานนคร ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของเทศบาลตำบลพรหมานนคร

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนั้นในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสียหายและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มีมุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
 - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
 - ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
 - ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
 - ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การอื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับคำตอบและไม่ได้รับคำตอบในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้น อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ

๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้น การแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชน มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดถือ ผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุภาพ โดยไม่หลีกเสียด สะเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตาม กฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพ ของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตาม กฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่ เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพ ภายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือ ความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัด อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มี เหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการ วิชาการวิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตาม หลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเสี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือ ถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัตถะวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบ สิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะ อย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาคณะเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักรักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ท่วมเทสตีปัญญา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือกิจการงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กัน หลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้ง่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีซึนเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผน และดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสวงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลพรหมานคร โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลพรหมานคร หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลพรหมานคร ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



สำนักปลัดเทศบาล
เลขที่ ๘๕๖๗
วันที่ ๒๐ มิ.ย. ๒๕๖๖
เวลา ๑๕.๑๕ น.

ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๑๑๖๖ ๐

ศาลากลางจังหวัดสกลนคร
ถนนศูนย์ราชการ สน ๔๗๐๐๐

๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอต่างออยและอำเภอนิคมน้ำอูน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสกลนคร รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุต วงศ์อำนิช)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้บัญชาการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

เรียน นายก ทต-พรหมนคร

- จ.สกลนครร่วมศึกษากรมทตพ พนักงาน
ทต. ๕-สกลนคร ใ้สกลนครครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ มิ.ย. ๖๖

- เพื่อไม่ขาดคน

(นางสาวปองใจ ปากเมย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นายศักดิ์ชัย คำสว่าง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

วทธีรชัยตรี
(วัฒนา กุลอักษ)

(นายสมยศ ศรีสะอาด)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ปลัดเทศบาลตำบลพรรณานิคม นายกเทศมนตรีตำบลพรรณานิคม
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.๐ ๔๒๗๓ ๕๑๒๒, ๐ ๔๒๗๓ ๖๔๘๒

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

๕.๘ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับ ตำแหน่ง ผู้มีทักษะ

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่งเดิม	ปรับปรุงเป็นตำแหน่ง	เหตุผลและความจำเป็น	การตรวจสอบ	มติ ก.ท.จ. สกลนคร
๓	นายวันชัย มณี พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ รถมอเตอร์ไซด์ เงินเดือน ๙,๐๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.พรพนามนคร อ.พรรณานิคม	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ รถมอเตอร์ไซด์ (ทักษะ) เงินเดือน ๙,๕๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.พรพนามนคร อ.พรรณานิคม	- เนื่องจากเทศบาลตำบลพรพนามนคร มีการบริการประชาชนด้านภารกิจและบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เช่น กิ่งกั้น รางรถไฟ ฝักรักษา และดูแลรักษาถนนในตำบลพรพนามนคร มีประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนและปัญหาอุปสรรคในการให้บริการที่เพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีทักษะ โดยให้มีสิทธิรับราชการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน	- ปรับปรุงจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ - มีหนังสือรับรองการผ่านงานจาก พท.พรพนามนคร ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ รถมอเตอร์ไซด์ ตั้งแต่วันที่ ๙ ก.พ.๖๓ ถึง ๑๑ พ.ค.๖๖ รวม ๕ ปี ๓ เดือน ๓ วัน - คะแนนประเมิน ๙๕.๘๐ คะแนน - ใบอนุญาตขับรถส่วนบุคคลชนิดที่ ๒ หมดอายุ ๑๘ มีนาคม ๖๗ - ภาวะค่าใช้จ่ายตามกฎหมายตรา ๓๕ วัลยชัย ๓๐.๕๗	เห็นชอบ
๒	นายวิระพงษ์ เจริญรส พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ รถมอเตอร์ไซด์ เงินเดือน ๙,๐๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.นาโน อ.พรรณานิคม	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ รถมอเตอร์ไซด์ (ทักษะ) เงินเดือน ๙,๕๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.นาโน อ.พรรณานิคม	- เนื่องจากเทศบาลตำบลนาโน มีการบริการประชาชนด้านภารกิจและบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เช่น กิ่งกั้น รางรถไฟ ฝักรักษา และดูแลรักษาถนนในตำบลนาโน มีประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนและปัญหาอุปสรรคในการให้บริการที่เพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีทักษะ โดยให้มีสิทธิรับราชการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน	- ปรับปรุงจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ - มีหนังสือรับรองการผ่านงานจาก พท.นาโน ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ รถมอเตอร์ไซด์แบบประสองค์ ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.พ.๕๖ ถึง ๗ มี.ค.๖๖ รวม ๑๐ ปี ๑ เดือน ๗ วัน - คะแนนประเมิน ๘๙ คะแนน - ใบอนุญาตขับรถส่วนบุคคลชนิดที่ ๒ หมดอายุ ๗ มีนาคม ๖๗ - ภาวะค่าใช้จ่ายตามกฎหมายตรา ๓๕ วัลยชัย ๓๐.๐๖	เห็นชอบ
๓	นายสุวิทย์ ดั่งคำจันทร์ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เงินเดือน ๙,๐๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.นาโน อ.พรรณานิคม	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เงินเดือน ๙,๕๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.นาโน อ.พรรณานิคม	- เนื่องจากเทศบาลตำบลนาโน มีการบริการประชาชนด้านภารกิจและบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เช่น กิ่งกั้น รางรถไฟ ฝักรักษา และดูแลรักษาถนนในตำบลนาโน มีประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนและปัญหาอุปสรรคในการให้บริการที่เพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีทักษะ โดยให้มีสิทธิรับราชการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน	- ปรับปรุงจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ - มีหนังสือรับรองการผ่านงานจาก พท.นาโน ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ตั้งแต่วันที่ ๒ ก.ค.๕๕ ถึง ๗ มี.ค.๖๖ รวม ๑๐ ปี ๘ เดือน ๕ วัน - คะแนนประเมิน ๘๓ คะแนน - ใบอนุญาตขับรถชนิดที่ ๒ หมดอายุ ๑๖ เมษายน ๖๘	เห็นชอบ

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่งเดิม	ปรับปรุงเป็นตำแหน่ง	เหตุผลและความจำเป็น	การตรวจสอบ	มติ ก.พ.จ. สกลนคร
๔	นายศกศักดิ์ วรรณพงษ์ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงาน ดับเพลิง เงินเดือน ๔,๕๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.นาโน อ.พรรณานิคม	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงาน ดับเพลิง เงินเดือน ๔,๕๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.นาโน อ.พรรณานิคม	- เนื่องจากเทศบาลตำบลนาโน มีการบริหาร ประชาชนด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เช่นภัยแล้ง ภัยน้ำท่วม ภัย ปฏิบัติการประจำตำบลดับเพลิง ช่วยเหลือใน การดับเพลิงประจำตำบลบรรทุกน้ำ ช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของพนักงานดับบรรทุกน้ำ สำรวจถัง ตรวจตรา และฝึกซ้อมร่วมกับ เทศบาลในรูปแบบต่างๆ เพื่อดำเนินการ ป้องกันภัยจากอันตรายจากเพลิงไหม้ ภัย อุทกภัย น้ำท่วมจากเครื่องสูบน้ำให้พร้อมใ รับการช่วยเหลือให้ความช่วยเหลือประชาชน ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อที่จำเป็น ในการใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะ ในการดับบรรทุกน้ำ เพื่อเป็นประสิทธิภาพ ในการบริหารสาธารณะ ตามอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลและเป็นผู้ประสานการ และมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี (ประเภทผู้มี ทักษะ) โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงาน จากหน่วยงาน	- ปรับปรุงจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ - มีหนังสือรับรองการผ่านจาก พท.นาโน ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.พ.๕๖ ถึง ๗ มี.ค.๖๖ รวม ๑๐ ปี ๑ เดือน ๗ วัน - คะแนนประเมิน ๘๔ คะแนน	เห็นชอบ
๕	นายศักดิ์มงคล วงศ์ ลา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงาน ดับเพลิง เงินเดือน ๔,๕๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.นาโน อ.พรรณานิคม	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงาน ดับเพลิง เงินเดือน ๔,๕๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.นาโน อ.พรรณานิคม	- เนื่องจากเทศบาลตำบลนาโน มีการบริหาร ประชาชนด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เช่นภัยแล้ง ภัยน้ำท่วม ภัย ปฏิบัติการประจำตำบลดับเพลิง ช่วยเหลือใน การดับเพลิงประจำตำบลบรรทุกน้ำ ช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของพนักงานดับบรรทุกน้ำ สำรวจถัง ตรวจตรา และฝึกซ้อมร่วมกับ เทศบาลในรูปแบบต่างๆ เพื่อดำเนินการ ป้องกันภัยจากอันตรายจากเพลิงไหม้ ภัย อุทกภัย น้ำท่วมจากเครื่องสูบน้ำให้พร้อมใ รับการช่วยเหลือให้ความช่วยเหลือประชาชน ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อที่จำเป็น ในการใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะ ในการดับบรรทุกน้ำ เพื่อเป็นประสิทธิภาพ ในการบริหารสาธารณะ ตามอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลและเป็นผู้ประสานการ และมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี (ประเภทผู้มี ทักษะ) โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงาน จากหน่วยงาน	- ปรับปรุงจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ - มีหนังสือรับรองการผ่านจาก พท.นาโน ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.พ.๕๖ ถึง ๗ มี.ค.๖๖ รวม ๑๐ ปี ๑ เดือน ๗ วัน - คะแนนประเมิน ๘๔ คะแนน	เห็นชอบ
๖	นายพิทักษ์ โขชาติ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงาน ดับเพลิง เงินเดือน ๔,๕๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.นาโน อ.พรรณานิคม	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงาน ดับเพลิง เงินเดือน ๔,๕๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.นาโน อ.พรรณานิคม	- เนื่องจากเทศบาลตำบลนาโน มีการบริหาร ประชาชนด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เช่นภัยแล้ง ภัยน้ำท่วม ภัย ปฏิบัติการประจำตำบลดับเพลิง ช่วยเหลือใน การดับเพลิงประจำตำบลบรรทุกน้ำ ช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของพนักงานดับบรรทุกน้ำ สำรวจถัง ตรวจตรา และฝึกซ้อมร่วมกับ เทศบาลในรูปแบบต่างๆ เพื่อดำเนินการ ป้องกันภัยจากอันตรายจากเพลิงไหม้ ภัย อุทกภัย น้ำท่วมจากเครื่องสูบน้ำให้พร้อมใ รับการช่วยเหลือให้ความช่วยเหลือประชาชน ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อที่จำเป็น ในการใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะ ในการดับบรรทุกน้ำ เพื่อเป็นประสิทธิภาพ ในการบริหารสาธารณะ ตามอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลและเป็นผู้ประสานการ และมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี (ประเภทผู้มี ทักษะ) โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงาน จากหน่วยงาน	- ปรับปรุงจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ - มีหนังสือรับรองการผ่านจาก พท.นาโน ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.พ.๕๖ ถึง ๗ มี.ค.๖๖ รวม ๕ ปี ๓๐ เดือน ๗ วัน - คะแนนประเมิน ๘๔ คะแนน	เห็นชอบ



ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่งเดิม	ปรับปรุ่เป็นตำแหน่ง	เหตุผลและควมจำเป็น	การตรวจสอบ	มติ ก.ท.จ. สกอนตร
๗	นายจรูญ นารุพร พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง เงินเดือน ๔,๐๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.ภ.ใน อ.พรหมคีรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง เงินเดือน ๔,๔๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.ภ.ใน อ.พรหมคีรี	- เนื่องจากเทศบาลตำบลนาโหนด มีการบริการประชาชนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น กู้เงินกู้ วัสดุภัย อัคคีภัย ปฏิบัติงานประจำรถดับเพลิงช่วยเหลือในการดับเพลิงประจำรถบรรทุกน้ำ ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกน้ำ เข่ากระวังสวนสาธารณะ และฝึกซ้อมรับมือกับเหตุภัยในรูปแบบต่างๆ เพื่อดำเนินการป้องกันเชิงรุกก่อนเกิดเหตุการณ์ จัดเตรียมชุดอุปกรณ์รักษาเครื่องมืออุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานและปฏิบัติงานที่ได้รับหน้าที่ รับแจ้งเหตุสาธารณภัยเพื่อให้ความช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุที่มีความจำเป็นในการใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในการขับรถบรรทุกน้ำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสาธารณะ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและเป็นผู้ประสานการและมีคุณสมบัติไม่น้อยกว่า ๕ ปี (ประเภทผู้มีทักษะ) โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน	- ปรับปรุงจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ - มีหนังสือรับรองการผ่านงานจากเทศบาลตำบลนาโหนด ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ตั้งแต่วันที่ ๒ มี.ค.๕๗ ถึง ๗ มี.ค.๖๖ รวม ๔ ปี ๒ เดือน ๖ วัน - คะแนนประเมิน ๘๔ คะแนน	เห็นชอบ
๘	นายพอมสันต์ ไชยควง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เงินเดือน ๔,๐๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.อากาศอำนวย อ.อากาศอำนวย	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เงินเดือน ๔,๔๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.อากาศอำนวย อ.อากาศอำนวย	- เนื่องจากเทศบาลตำบลอากาศอำนวย มีภารกิจงานที่ต้องติดต่อประสานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและนอกพื้นที่เป็นประจำ จึงจำเป็นต้องมีพนักงานขับรถที่มีประสบการณ์ ความชำนาญ การขับรถ และมีความรู้เบื้องต้นในการดูแลรถยนต์ แก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ของรถยนต์ ตรวจเช็คดูแลรักษาความสะอาดของรถยนต์ บำรุงรักษาเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องตามระยะเวลา บำรุงรถยนต์ ตรวจสภาพ ต่อภาษีประจำปี จัดทำเอกสารบันทึกการใช้รถยนต์ และปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เป็นผู้ประสานการและมีคุณสมบัติไม่น้อยกว่า ๕ ปี (ประเภทผู้มีทักษะ) โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน	- ปรับปรุงจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ - มีหนังสือรับรองการผ่านงานจากเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ตั้งแต่วันที่ ๒ มี.ค.๖๓ ถึง ๓๐ พ.ค.๖๖ รวม ๕ ปี ๒ เดือน ๓๐ วัน - คะแนนประเมิน ๘๖ คะแนน - ใบอนุญาตขับรถยนต์ส่วนบุคคลที่ ๒ หมายเลข ๑๔ มีนาคม ๖๗ - การค่าใช้จ่ายตามกฎหมาย ๑๕ ร้อย ๕๕ ๓๕.๖๓	เห็นชอบ
๙	นายสรารุจ สมภูวน พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เงินเดือน ๔,๐๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.อากาศอำนวย อ.อากาศอำนวย	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เงินเดือน ๔,๔๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล พท.อากาศอำนวย อ.อากาศอำนวย	- เนื่องจากเทศบาลตำบลอากาศอำนวย มีภารกิจงานที่ต้องติดต่อประสานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและนอกพื้นที่เป็นประจำ จึงจำเป็นต้องมีพนักงานขับรถที่มีประสบการณ์ ความชำนาญ การขับรถ และมีความรู้เบื้องต้นในการดูแลรถยนต์ แก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ของรถยนต์ ตรวจเช็คดูแลรักษาความสะอาดของรถยนต์ บำรุงรักษาเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องตามระยะเวลา บำรุงรถยนต์ ตรวจสภาพ ต่อภาษีประจำปี จัดทำเอกสารบันทึกการใช้รถยนต์ และปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เป็นผู้ประสานการและมีคุณสมบัติไม่น้อยกว่า ๕ ปี (ประเภทผู้มีทักษะ) โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน	- ปรับปรุงจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ - มีหนังสือรับรองการผ่านงานจากเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ตั้งแต่วันที่ ๒ มี.ค.๖๓ ถึง ๑๒ พ.ค.๖๖ รวม ๕ ปี ๒ เดือน ๑๐ วัน - คะแนนประเมิน ๘๖ คะแนน - ใบอนุญาตขับรถยนต์ส่วนบุคคลที่ ๒ หมายเลข ๔ กรกฎาคม ๖๗	เห็นชอบ



ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่งเดิม	ปรับปรุงเป็นตำแหน่ง	เหตุผลและความจำเป็น	การตรวจสอบ	มติ ก.ท.จ. สกลนคร
๓๔	นายชวรงค์ดี ศิยานี พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับ รถยนต์ เงินเดือน ๕,๐๐๐ บาท กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม พ.ส.อากาศอำนวย อ.อากาศอำนวย	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับ รถยนต์ เงินเดือน ๕,๐๐๐ บาท กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม พ.ส.อากาศอำนวย อ.อากาศอำนวย	- เนื่องจากขอถอนตัวจากตำแหน่ง มีการปฏิบัติงานที่ต้องติดต่อประสานกับ หน่วยงานต่างๆ ทั้งในและนอกพื้นที่ที่เป็น ประจำ จึงจำเป็นต้องมีพนักงานขับรถที่มี ประสบการณ์ ความชำนาญ สดชื่น และมีความรู้เบื้องต้นในการดูแลรถยนต์ แก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ของรถยนต์ ตรวจเช็คดูแลรักษาภาวะความสะอาด รถยนต์ นำรถไปทามสีแทนสี น้ำมันเครื่องตามระยะเวลา นำรถยนต์ ตรวจสภาพ ต่อภาษีประจำปี จัดทำสมุด บันทึกการใช้รถยนต์ และปฏิบัติตาม คำสั่งผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน เป็นผู้ ประสบการณ์และมีคุณสมบัติไม่น้อยกว่า ๕ ปี (ประมวลกฎหมาย) โดยมีหนังสือ รับรองการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน	- ปรับปรุงจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ - มีหนังสือรับรองการผ่านงานจาก พ.ส.อากาศอำนวย ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ตั้งแต่วันที่ ๒ มี.ค.๖๓ ถึง ๓๒ พ.ค.๖๓ รวม ๕ ปี ๒ เดือน ๓๐ วัน - คะแนนประเมิน ๘๕ คะแนน - ใบอนุญาตขับรถส่วนบุคคลชนิดที่ ๒ หมดอายุ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๖๓	เห็นชอบ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง
ตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะได้ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.สกลนคร ให้ความเห็นชอบ
โดยให้รายงานผลการดำเนินการตามมติฯ ให้ ก.ท.จ.สกลนครทราบ ภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันที่รับทราบมติฯ



(นายณก ก่องทอง)

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.สกลนคร ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.ท.จ.สกลนคร



ที่ สน ๕๖๑๓๓/๖๖

สำนักงานเทศบาลตำบลพรหมานคร
ม.๒ ต.พรหม อ.พรหมานิคม
จ.สกลนคร ๔๗๑๓๐

๓๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการพิจารณา จำนวน ๒ ชุด

ด้วยเทศบาลตำบลพรหมานคร อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ดำเนินการประเมินผล
การปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ ราย คือ นายวันชัย
มณี พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ อัตราเงินเดือน ๙,๐๐๐ บาท เงินเพิ่มการครองชีพ
ชั่วคราว เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ผู้มีทักษะ)
อัตราเงินเดือน ๙,๔๐๐ บาท เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เดือนละ ๒,๐๐๐ บาท

เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
สกลนคร ปรับพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมา
พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมยศ ศรีสาต)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

สำนักงานปลัดเทศบาล

งานการเจ้าหน้าที่

โทร. /โทรสาร ๐-๔๖๑๓๑-๔๖๑๓๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

.....
.....
.....
.....

แบบขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและตัดโอนพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลพรหมามาศ อำเภอพรหมามาศ จังหวัดขอนแก่น

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล		จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งอยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ.
					อัตรา ของเทศบาล (ที่มีที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มีที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (การกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (การกิจ/ทั่วไป)		
๑	สำนักปลัด งาน	พนักงานขับรถ บรรทุกน้ำ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	เนื่องจากเทศบาลตำบลพรหมามาศ สำนักปลัดมีการบริการประชาชนด้าน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น กู้ยืม วัสดุ วัสดุ อีศศีย์ เป็นต้น จึงมีความจำเป็นในการใช้บุคลากร ที่มีความสามารถ และทักษะ ประสบการณ์ในด้านขับรถ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และเป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า ๕ ปี (ประเภทผู้มีทักษะ) โดยมี หนังสือรับรองการปฏิบัติงาน จากหน่วยงาน	๒๐/๔	๘/๓	-/๓	๘/๓	ไม่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	

(ลงชื่อ)...ว่าที่ร้อยตรี.....
(วิวัฒนา กุลอัคร)

ปลัดเทศบาลตำบลพรหมามาศ

(ลงชื่อ).....

(นายสมยศ ศรีสะอาด)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมามาศ

แบบการขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและคัดโอนพนักงานจ้างเทศบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความ จำเป็น	ตำแหน่งที่อยู่ ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือ ไม่อยู่ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ความเห็น ก.ท.จ.
๓	สำนักปลัด งาน	พนักงานขับรถ บรรจุหน้า พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง และคัดโอนพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถ บรรจุหน้าเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงาน บรรจุหน้า (ผู้มีทักษะ)	พนักงานขับรถ บรรจุหน้า พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	สำนักปลัด	เนื่องจากเทศบาลตำบลพรหมนคร สำนักปลัดมีการบริการประชาชนด้าน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น ภัยแล้ง วัสดุภัย อัคคีภัย เป็นต้น จึงมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากร ที่มีความสามารถ และทักษะ ประสบการณ์ในด้านขับรถ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และเป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า ๕ ปี (ประเภทผู้มีทักษะ) โดยมี หนังสือรับรองการปฏิบัติงาน จากหน่วยงาน	ไม่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	

(ลงชื่อ)...ว่าที่ร้อยตรี.....

(วัฒนา กุลอภัย)

ปลัดเทศบาลตำบลพรหมนคร

(ลงชื่อ).....

B

(นายสมยศ ศรีสะอาด)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมนคร

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและตัดโอน
เทศบาลตำบลพรหมามนคร อำเภอพรหมามนิคม จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๕๖-๒-๐๓-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	๕๖-๒-๐๓-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	๕๖-๒-๐๓-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๕๖-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	๕๖-๒-๐๖-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๘	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้าง				
๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ไม่ว่าง	-	๒	
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๑	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ไม่ว่าง	-	๒	
๑๒	-	ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๓	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๔	-	ตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ว่าง	ขอปรับปรุงและตัดโอนเป็น พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	

(ลงชื่อ).....ว่าที่ร้อยตรี.....

(วิไลนา กุลอัคร)

ปลัดเทศบาลตำบลพรหมามนคร

(ลงชื่อ).....

(นายสมยศ ศรีสอาด)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมามนคร

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลพรหมนคร อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

รายจ่ายประจำปี		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง												
ก่อนปีปัจจุบัน ๓ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงิน ที่เพิ่ม/ลด (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด เงินเดือนพนักงาน เทศบาลสามัญ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ตอบแทน อื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
๓๘,๕๘๕,๙๐๐	๓๘,๙๗๐,๐๐๐	๓๘๐,๓๐๐	๑.๒๓	๘,๒๙๘,๓๓๐	๒๑.๒๙	๐	๐	๑,๖๐๑,๙๐๐	๔.๑๓	๑,๙๗๑,๖๓๕	๓๐.๕๙	๑๑,๘๗๑,๘๖๕	๓๐.๕๙	ก่อนปรับ
๓๘,๕๘๕,๙๐๐	๓๘,๙๗๐,๐๐๐	๓๘๐,๓๐๐	๑.๒๓	๘,๒๐๐,๓๓๐	๒๑.๒๙	๐	๐	๑,๖๐๑,๙๐๐	๔.๑๓	๑,๙๗๑,๖๓๕	๓๐.๕๙	๑๑,๘๗๑,๘๖๕	๓๐.๕๙	หลังปรับ

(ลงชื่อ)...ว่าที่ร้อยตรี.....

(วัฒนา กุลย์ก)

ปลัดเทศบาลตำบลพรหมนคร

(ลงชื่อ).....

(นายสมยศ ศรีธาดา)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมนคร

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนยัตราทำส่งในการขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและตัดโอน

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาฬิกา)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ดูแลรักษาความสะดวกเรียบร้อย	๑๘๐	๓๓๗	๖๐,๖๖๐	$\frac{๖๐,๖๖๐}{๓,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๓๓$
๒	ตรวจเช็คความพร้อมระบบเครื่องยนต์และความพร้อมของรถยนต์	๖๐	๓๓๗	๒๐,๒๒๐	$\frac{๒๐,๒๒๐}{๓,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๒๕$
๓	ตรวจเช็คเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง กรองน้ำมันเครื่อง ตามระยะเส้นทาง/กม.	๓๐๐	๓๒	๙,๕๔๐	$\frac{๙,๕๔๐}{๓,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๐๒$
๔	รายงานข้อมูลการใช้รถและสภาพของรถยนต์ประจำเดือน ต่อหัวหน้างานให้รับทราบ	๓๐	๓๒	๙๖๐	$\frac{๙๖๐}{๓,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๐๐๔$
๕	บำรุงยนต์ตรวจสภาพ ต่อภาษีประจำปี	๓๕๐	๑	๓๕๐	$\frac{๓๕๐}{๓,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๐๐๕$
๖	งานอื่น ๆ	๑๒๐	๒๓	๒,๙๖๐	$\frac{๒,๙๖๐}{๓,๓๘๐ \times ๖๐} = ๐.๐๓$
				รวม	๑.๐๓

(ลงชื่อ)...ว่าที่ร้อยตรี.....

(วิมลนา กุศลอีก)

ปลัดเทศบาลตำบลพรหมามนคร

(ลงชื่อ).....

(นายสมยศ ศรีสัตยาต)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมามนคร

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและตัดโอน

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ดูแลทำความสะอาดรถยนต์	๓๐๐	๓๒๐	๓๓๗	
๒	ตรวจเช็คความพร้อมระบบเครื่องยนต์และความพร้อมของรถยนต์	๓๐๐	๓๒๐	๓๓๗	
๓	ตรวจเช็คเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง กรองน้ำมันเครื่อง ตามระยะเส้นทาง/กม.	๑๒	๑๒	๑๒	
๔	รายงานข้อมูลการใช้รถและสภาพของรถยนต์ประจำเดือน ต่อหัวหน้างาน ให้รับทราบ	๑๒	๑๒	๑๒	
๕	นำรถยนต์ตรวจสภาพ ต่อภาษีประจำปี	๑	๓	๑	
๖	งานอื่น ๆ	๑๘	๒๐	๒๓	

(ลงชื่อ)...ว่าที่ร้อยตรี.....

(วัฒนา กุลอักษ)

ปลัดเทศบาลตำบลพรหมานนคร

(ลงชื่อ).....

(นายสมยศ ศรีสะอาด)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานนคร

แบบสรุปบัญชีข้อมูลค่าใช้จ่ายค่าจ้างเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าตอบแทน ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (เดือน เมษายน 2566)

เทศบาลตำบลพรหมามนคร อำเภอพรหมามนิคม จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ยศ, ชื่อ - สกุล	จำนวน คน ตรง	กรอบอัตราค่าจ้าง			เงินเดือน					
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ปีงบประมาณ	เงินเดือน				
							เงินเดือน x 12 เดือน	เงินประจำ x 12 เดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ x 12 เดือน	ค่าตอบแทน x 12 เดือน	ค่าครองชีพ x 12 เดือน
1	ว่าที่ ร.ต.วิมลนา กุศลิก ส่วนกลาง	1	56-2-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	51,520	618,240	84,000	84,000	-	-
2	นายศักดิ์ชัย คำสว่าง	1	56-2-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	43,580	522,960	42,000	-	-	
3	นายจิระพงษ์ สักกร	1	56-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก	39,080	468,960	-	-	-	
4	นายนิเทศา โธมวงศ์	1	56-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	36,310	435,720	-	-	-	
5	นางสาวปาริชาติ นิตยาสุวรรณ	1	56-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	35,220	422,640	-	-	-	
6	นายชัยยุทธ กิตเวศ	1	56-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	36,310	435,720	-	-	-	
7	นางสาวปอใจ ปากมอญ	1	56-2-01-3102-001	นักวิทยากรบุคคล	ปท	25,670	308,040	-	-	-	
8	จำเริญพันธ์ สุวรรณโพธิ์	1	56-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ	21,020	252,240	-	-	-	
9	- พนักงานจ้าง	ว่าง	56-2-01-4803-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปจ/ชง	24,825	297,900	-	-	-	
10	นางสาวพญานันท์ ชินบัวทอง	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	-	15,370	-	-	-	184,440	-
11	นางสาวรณิศา ทองนิรัน	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	-	11,960	-	-	-	143,520	15,900
12	นายอำนาจ เจริญไชย	1	-	พนักงานขับรถขนส่ง(ภารกิจ)	-	16,340	-	-	-	196,080	-
13	นายโกธกร สุวรรณรงค์	1	-	พนักงานขับรถขนส่ง(ภารกิจ)	-	9,780	-	-	-	117,360	24,000
14	นายวิษณุ ชันติภู	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ภารกิจ)	-	10,920	-	-	-	131,040	24,000
15	นายวิฑูรย์ เสงี่ยมพรหม	1	-	คนงานทั่วไป	-	9,000	-	-	-	108,000	12,000
16	นายวันชัย มณี	1	-	พนักงานขับรถบรรทุกไม้(ทั่วไป)	-	9,000	-	-	-	108,000	12,000
17	นายโรธาท โคกเหล็ก	1	-	ภารโรง(ทั่วไป)	-	9,000	-	-	-	108,000	12,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก							
18	นางสนองศรี ภูฒิสาร	1	562086600245	ครู	ศศ.2	29,860	358,320	42,000	-	-	
19	นางจินตนา ช่อนษา	1	562086600244	ครู	ศศ.2	30,840	370,080	42,000	-	-	
20	นางกนกวรรณ สุวรรณรงค์	1	565086600246	ครู	ศศ.2	31,430	377,160	42,000	-	-	
21	นางนันทา แก้วคำ	1	562086600247	ครู	ศศ.2	28,700	344,400	42,000	-	-	
22	นางสาวอัญญา แก้วคำ	1	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษ)	-	11,430	-	-	-	137,160	22,260
23	นางสาวอริศนา กิ่งสืบ	1	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษ)	-	9,780	-	-	-	117,360	24,000
	กองคลัง			กองคลัง							
24	นางสาวจำเนียง บุญโคตร	1	56-2-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง	ต้น	42,210	506,520	42,000	-	-	
25	นางสาวสาวิตรีวรรณ ช่างสูงเนิน	1	56-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	39,080	468,960	-	-	-	
26	นางฉวีรัตน์ พุทธิมาศย์	1	56-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	29,110	349,320	-	-	-	
27	นางสาวดารุณี อ่างทอง	1	56-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปท	23,710	284,520	-	-	-	
28	นางสาวภาสวดี หลีกทอง	1	56-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุพัสดุ	ปจ	13,230	158,760	-	-	600	
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง							
29	นางสาววิไลพรรณ พรหมสิทธิ์	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ)	-	15,460	-	-	-	185,520	-
	กองช่าง			กองช่าง							
30	นายณัฐ สังกะชา	1	56-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	37,960	455,520	42,000	-	-	
31	นายศรณะรามย์ ทองรินทร์	1	56-2-05-4701-001	ช่างช่างโยธา	ชส	33,000	396,000	-	-	-	
32	นางสาวสาทร สมพันธ์	1	56-2-05-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ปท	26,080	312,960	-	-	-	
33	-	ว่าง	56-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปท	29,610	355,320	-	-	-	

แบบสรุปยื่นด้วยข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าตอบแทน ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (เดือน เมษายน 2566)


เทศบาลตำบลพรหมามนคร อำเภอพรหมามนิคม จังหวัดสกลนคร

ที่	ยศ, ชื่อ - สกุล	จำนวน คน ครอง	กรอบอัตราจ้าง			เงินเดือน						
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินดูปรับ	เงินเดือน		เงินเพิ่มอื่นๆ		ค่าตอบแทน	ค่าครองชีพ
							x 12 เดือน	x 12 เดือน	x 12 เดือน	x 12 เดือน	x 12 เดือน	
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง								
34	นายสุรพงษ์ เชื้อคำเพ็ญ	1	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(ภารกิจ)	-	15,390	-	-	-	184,680	-	
35	นายปวิวัฒน์ ลมแสน	1	-	ผู้ชำนาญช่างโยธา(ภารกิจ)	-	10,330	-	-	-	123,960	24,000	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
36	นางกุลประภา ศรีธาดา	1	56-2-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	52,370	628,440	42,000	-	-	-	
37	นายสุภกิจ ศรีสำราญ	1	56-2-06-3606-001	นักวิชาการสาธารณสุข	นัก	20,770	249,240	-	-	-	-	
38	-	ว่าง	56-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ/ชง	20,825	297,900	-	-	-	-	
39	นางสาวจางุวรรณ เหลี่ยมสิงขร	1	56-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ	27,030	324,360	-	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน								
40	นางสาววราวุฒิ ธิกษณิกาลี	1	56-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	36,310	435,720	-	-	-	-	
	รวม	37					10,435,920	420,000	84,000	1,845,120	170,760	
ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน				12,281,040								
ประโยชน์ตอบแทนอื่น				1,983,615								
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566				38,970,000								
ร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี				36.60								

(ลงชื่อ)  ผู้จัดทำ
(นางสาวปองใจ ปากเมย)
ตำแหน่ง นักวิชาการปกครองปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจ
(นายศักดิ์ชัย คำสว่าง)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานเทศบาล

(ลงชื่อ) ว่าที่ ร.ต.  ผู้รับรองข้อมูล
(วิไลนา กุศลิก)
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลพรหมามนคร

(ลงชื่อ)  ผู้ให้ความเห็นชอบ
(นายสมยศ ศรีธาดา)
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลพรหมามนคร

(สำเนา)

บันทึกการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลพรหมานคร

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลพรหมานคร

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสมยศ ศรีสอาด	นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร	สมยศ ศรีสอาด	
๒.	ว่า ร.ต.วัฒนา กุลอ๊ก	ปลัดเทศบาล	ว่าที่ร้อยตรี วัฒนา กุลอ๊ก	
๓.	นางสาวจำเนียร บุญโคตร	ผู้อำนวยการกองคลัง	จำเนียร บุญโคตร	
๔.	นายผาสุข สิงห์ขวา	ผู้อำนวยการกองช่าง	ผาสุข สิงห์ขวา	
๕.	นายศักดิ์ชัย คำสว่าง	หัวหน้าสำนักปลัด	ศักดิ์ชัย คำสว่าง	
๖.	นางสาวปองใจ ปากเมย	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ปองใจ ปากเมย	

เริ่มประชุม เวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๕

ประธานฯ

-ตามคำสั่ง ทดพรหมานคร ที่ ๔๖๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑. นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลพรหมานคร กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการ/เลขานุการ

๖. พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยคำนึงถึงภารกิจ

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัด

- ด้วยสำนักปลัด มีพนักงานจ้างทั่วไปที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะปรับปรุงตำแหน่ง จากพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) คือ นายวันชัย มณี พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ ปฏิบัติงานครบ ๕ ปี มีคุณสมบัติครบถ้วน และเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุทิศตน ซื่อสัตย์ ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และมีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี อยู่ในระดับ ดีเด่น ซึ่งปัจจุบันสำนักปลัดมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นและเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานจ้าง

ที่ สน ๕๗๗๐๑/๑๖



สำนักงานเทศบาลตำบลพรหมานคร
ม.๒ ต.พรหม อ.พรหมานิมคม
จ.สกลนคร ๔๗๑๓๐

หนังสือรับรองการปฏิบัติงาน

หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า นายวันชัย มณี พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ เลขประจำตัวประชาชน ๑-๖๕๐๖-๐๐๐๗๓-๑๕-๐ ได้ปฏิบัติงานอยู่ที่ เทศบาลตำบลพรหมานคร ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลพรหม อำเภอพรหมานิมคม จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติงานใน สังกัด สำนักปลัด เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้รับอัตราค่าจ้าง ๔,๐๐๐.- บาท ค่าครองชีพรายเดือน เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท รวมรายได้ต่อเดือนทั้งสิ้น ๑๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน) โดยได้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังกล่าวจริง ตั้งแต่วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ รวมระยะเวลาการปฏิบัติงาน ทั้งสิ้น ๕ ปี ๓ เดือน

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายสมยศ ศรีสัตยา)
นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร



คำสั่งเทศบาลตำบลพรหมานคร

ที่ ๒๕๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไป
เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

ด้วยเทศบาลตำบลพรหมานคร จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
ทั่วไป จำนวน ๑ ราย คือ นายวันชัย มณี ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป) สังกัด สำนักปลัด
ได้ปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ จนถึงปัจจุบัน รวมระยะเวลา ๕ ปี ๓ เดือน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
สกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวดที่ ๒ การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง หมวดที่ ๖ การประเมินผล
การปฏิบัติงาน ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๓๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม
๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตาม
ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ในตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ผู้มีทักษะ) ประกอบด้วย

- | | | |
|--------------------------------|----------------------------|-------------------|
| ๑. นายสมยศ ศรีสอาด | นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ว่าที่ร้อยตรี วัฒนา กุลอักษ | ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. นางกุลประภา ศรีสอาด | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | เป็นกรรมการ |
| ๔. นายศักดิ์ชัย คำสว่าง | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๕. นายผาสุข สิงห์ขวา | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. นางสาวปองใจ ปากเมย | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการ
ประเมินด้วยความเป็นธรรม เพื่อดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมยศ ศรีสอาด)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

เทศบาลตำบลพรหมานคร อำเภอพรหมานนิคม จังหวัดสกลนคร


งบแสดงผลการดำเนินงานทางการเงิน


สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2565

(หน่วย:บาท)

	หมายเหตุ	ปี 2565	ปี 2564
รายได้			
รายได้ภาษีจัดสรร	19	19,675,953.53	18,063,338.67
รายได้จากการอุดหนุนจากหน่วยงานภาครัฐ	20	44,113,313.18	45,916,101.38
รายได้จากการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	21	612,906.51	413,864.10
รายได้ของกิจการเฉพาะการและหน่วยงานภายใต้สังกัด	22	222,471.43	2,550.61
รายได้อื่น	23	123,131.95	162,557.47
รวมรายได้		64,747,776.60	64,558,412.23
ค่าใช้จ่าย			
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	24	15,531,659.00	14,381,107.00
ค่าบำเหน็จบำนาญ	25	467,460.00	-
ค่าตอบแทน	26	348,800.00	558,591.50
ค่าใช้สอย	27	4,403,229.00	6,081,606.03
ค่าวัสดุ	28	2,066,483.79	1,714,419.70
ค่าสาธารณูปโภค	29	376,845.27	354,511.92
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	30	5,851,544.76	2,685,423.12
ค่าใช้จ่ายจากการอุดหนุนจากหน่วยงานภาครัฐ	31	1,682,620.84	1,661,221.86
ค่าใช้จ่ายจากการอุดหนุนอื่นและบริจาค	32	9,528,856.02	9,463,068.10
ค่าใช้จ่ายอื่น	33	159,209.84	136,000.00
รวมค่าใช้จ่าย		40,416,708.52	37,035,949.23
รายได้สุทธิ/(ค่า) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ		24,331,068.08	27,522,463.00

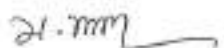
หมายเหตุประกอบงบการเงินเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการเงินนี้


(นางสาวจัญเียน บุญโคตรม)
ผู้อำนวยการกองคลัง


ว่าที่ ร.ต.
(วัฒนา กุลอังก)
ปลัดเทศบาลตำบลพรหมานคร


(นายสมอช ศรีสะอาด)
นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร


นางสาวจัญเียน บุญโคตรม
ผู้อำนวยการกองคลัง



คำร้องขอรับการประเมินเป็นพนักงานขับรถบรรทุกน้ำ
ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

๑. ชื่อและนามสกุลของผู้ประสงค์ขอรับการประเมินเป็นพนักงานขับรถบรรทุกน้ำประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) นายวันชัย มณี
๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป)
๓. ตำแหน่งที่ขอรับการประเมินเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ
๔. วุฒิการศึกษา ระดับ ม.๖
๕. ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานที่ได้รับการพิจารณาการประเมินเป็นพนักงานขับรถบรรทุกน้ำ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ดังนี้
 - ๕.๑ ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ บำรุงรักษาทำความสะอาดรถยนต์ และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ของรถบรรทุกน้ำ ตรวจเช็คเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องตามระยะเวลา
 - ๕.๒ รายงานข้อมูลการใช้รถบรรทุกน้ำ และสภาพของรถบรรทุกน้ำ ต่อผู้บังคับบัญชา นำรถบรรทุกน้ำ ตรวจสอบสภาพ ต่อภาษีประจำปี จัดทำประวัติการซ่อม จัดทำสมุด บันทึกการใช้ รับ-ส่ง ในการให้บริการของการใช้งานทุกครั้ง
 - ๕.๓ ได้ปฏิบัติหน้าที่พนักงานทั่วไปและขับรถบรรทุกน้ำ ของเทศบาลตำบลพรหมานนคร เป็นระยะเวลา ๕ ปี ๓ เดือน
๖. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร / คุณสมบัติ/ประสบการณ์
 - ๖.๑ ใบรับรองผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลพรหมานนคร เป็นระยะเวลา ๕ ปี ๓ เดือน
 - ๖.๒ ใบอนุญาตขับรถยนต์
 - ๖.๓ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นถูกต้องเป็นจริง

(ลงชื่อ) 
(นายวันชัย มณี)

ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป)

แบบประเมินผลพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

ชื่อผู้รับการประเมิน นายวันชัย มณี
 ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ
 สังกัด สำนักปลัดเทศบาล
 อัตราค่าตอบแทน ๕,๐๐๐ บาท/เดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ๑,๐๐๐ บาท/เดือน
 รวมเป็นเงิน ๑๑,๐๐๐ บาท/เดือน


ส่วนที่ ๑ ผลงาน ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความทันเวลา ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ฯลฯ

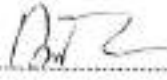
เกณฑ์การพิจารณา	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	หมายเหตุ
๓. บุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม	๑๐	๕.๕๐	
๒. คุณภาพของงาน (มีผลงานดีเด่น พิจารณาจากความขยัน ความสมบูรณ์ ความ ประณีต ความสามารถในการคาดการณ์การกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำก่อนหลัง วิธี ปฏิบัติงานที่เหมาะสมหรือคุณภาพอื่นๆ)	๑๐	๕.๖๐	
๓. มีความรู้ตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑๐	๕.๖๐	
๔. การให้ความร่วมมือ (พิจารณาจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการให้ความ ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และประสานงานกับหน่วยงานอื่น)	๑๐	๕.๔๐	
๕. การรักษาวินัย (พิจารณาจากการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และการ ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎ ระเบียบต่างๆ)	๑๐	๕.๖๐	
๖. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี)	๑๐	๕.๘๐	
๗. ดำรงตนในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (พิจารณาจากการประพฤติปฏิบัติต่อ ตนเอง ครอบครัวและชุมชน มีวินัยในการใช้จ่าย เสียสละ แบ่งปันให้ผู้อื่น และรู้จัก ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด)	๑๐	๕.๒๐	
๘. ปฏิบัติงานด้วยความอุทิศตน และเสียสละ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานทั้งนอก เวลาราชการอย่างเต็มความสามารถ เสียสละกำลังกาย กำลังใจและทรัพย์ ให้ความ ร่วมมือกับทุกส่วน โดยไม่หวังผลตอบแทน)	๑๐	๕.๐	
๙. การพัฒนาตนเองหรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยมีจุดประสงค์ที่จะนำความรู้ไป พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร	๑๐	๕.๕๐	
๑๐. ความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ (พิจารณาจากความรู้จึกนำเหตุการณ์ ปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมาประยุกต์ เปลี่ยนแปลงการ ปฏิบัติงาน)	๑๐	๕.๐๐	
รวมคะแนน	๑๐๐	๕๕.๘๐	


/เกณฑ์การ...

เกณฑ์การตัดสิน พนักงานจ้างทั่วไปที่จะผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ ๘๐ คะแนน ขึ้นไป

(ลงชื่อ)  ประธานกรรมการ
(นายสมยศ ศรีสอาด)
นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(วัฒนา กุลอักษ) (วัฒนา กุลอักษ)
ปลัดเทศบาลตำบลพรหมานคร


(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นางกุลประภา ศรีสอาด)
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายศักดิ์ชัย คำสว่าง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายผาสุข สิงห์ขวา)
ผู้อำนวยการกองช่าง

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

- เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
- มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้.....

(ลงชื่อ) 
(นายสมยศ ศรีสอาด)
นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

แบบประเมินผลพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

ชื่อผู้รับการประเมิน นายวันชัย มณี
 ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานชั้นบรรณารักษ์
 สังกัด สำนักปลัดเทศบาล
 อัตราค่าตอบแทน ๘,๑๐๐ บาท/เดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ๓,๑๐๐ บาท/เดือน
 รวมเป็นเงิน ๑๑,๒๐๐ บาท/เดือน

ส่วนที่ ๑ ผลงาน ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความทันเวลา ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ฯลฯ

เกณฑ์การพิจารณา	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	หมายเหตุ
๑. บุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม	๑๐	๘	
๒. คุณภาพของงาน (มีผลงานดีเด่น พิจารณาจากความขยัน ความสมบูรณ์ ความประณีต ความสามารถในการคาดการณ์การกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำก่อนหลัง วิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมหรือคุณภาพอื่นๆ)	๑๐	๘	
๓. มีความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐	๑๐	
๔. การให้ความร่วมมือ (พิจารณาจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และประสานงานกับหน่วยงานอื่น)	๑๐	๘	
๕. การรักษาวินัย (พิจารณาจากการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎ ระเบียบต่างๆ)	๑๐	๘	
๖. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี)	๑๐	๘	
๗. คำรณตนในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (พิจารณาจากการประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ครอบครัวและชุมชน มีวินัยในการใช้จ่าย เสียสละ แบ่งปันให้ผู้อื่น และรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด)	๑๐	๘	
๘. ปฏิบัติงานด้วยความอุทิศตน และเสียสละ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานทั้งนอกเวลาราชการอย่างเต็มความสามารถ เสียสละกำลังกาย กำลังใจและทรัพย์ ให้ความร่วมมือกับทุกส่วน โดยไม่หวังผลตอบแทน)	๑๐	๑๐	
๙. การพัฒนาตนเองหรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยมีจุดประสงค์ที่จะนำความรู้ไปพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร	๑๐	๘	
๑๐. ความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ (พิจารณาจากความรู้จึกนำเหตุการณ์ปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมาประยุกต์ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน)	๑๐	๘	
รวมคะแนน	๑๐๐	๘๖	

/เกณฑ์การ...

เกณฑ์การตัดสิน พนักงานจ้างทั่วไปที่จะผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๘๐ คะแนน ขึ้นไป

(ลงชื่อ)  ประธานกรรมการ
(นายสมยศ ศรีสอาด)
นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

แบบประเมินผลพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

ชื่อผู้รับการประเมิน นายวันชัย มณี
 ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ
 สังกัด สำนักปลัดเทศบาล
 อัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท/เดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ๑,๐๐๐ บาท/เดือน
 รวมเป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท/เดือน

ส่วนที่ ๑ ผลงาน ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความทันเวลา ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ฯลฯ

เกณฑ์การพิจารณา	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	หมายเหตุ
๑. บุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม	๑๐	๑๐	
๒. คุณภาพของงาน (มีผลงานดีเด่น พิจารณาจากความขยัน ความสมบูรณ์ ความ ประณีต ความสามารถในการคาดการณ์การกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำก่อนหลัง วิธี ปฏิบัติงานที่เหมาะสมหรือคุณภาพอื่นๆ)	๑๐	๑๐	
๓. มีความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑๐	๑๐	
๔. การให้ความร่วมมือ (พิจารณาจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการให้ความ ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และประสานงานกับหน่วยงานอื่น)	๑๐	๑๐	
๕. การรักษาวินัย (พิจารณาจากการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และการ ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎ ระเบียบต่างๆ)	๑๐	๑๐	
๖. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จสุจริตด้วยดี)	๑๐	๑๐	
๗. ดำรงตนในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (พิจารณาจากการประพฤติปฏิบัติต่อ ตนเอง ครอบครัวและชุมชน มีวินัยในการใช้จ่าย เสียสละ แบ่งปันให้ผู้อื่น และรู้จัก ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด)	๑๐	๑๐	
๘. ปฏิบัติงานด้วยความอุทิศตน และเสียสละ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานทั้งนอก เวลาราชการอย่างเต็มความสามารถ เสียสละกำลังกาย กำลังใจและทรัพย์ ให้ความ ร่วมมือกับทุกส่วน โดยไม่หวังผลตอบแทน)	๑๐	๑๐	
๙. การพัฒนาตนเองหรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยมีจุดประสงค์ที่จะนำความรู้ไป พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร	๑๐	๗	
๑๐. ความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ (พิจารณาจากความรู้จักนำเหตุการณ์ ปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมาประยุกต์ เปลี่ยนแปลงการ ปฏิบัติงาน)	๑๐	๗	
รวมคะแนน	๑๐๐	๗๖	

เกณฑ์การ...

เกณฑ์การตัดสิน พนักงานจ้างทั่วไปที่จะผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ ๘๐ คะแนน ขึ้นไป

(ลงชื่อ) ว่าที่ร้อยตรี  กรรมการ
(วัฒนา กุศลักษ์)
ปลัดเทศบาลตำบลพรหมานคร

แบบประเมินผลงานพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

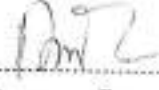
ชื่อผู้รับการประเมิน นายวันชัย มณี
 ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานชั้นรณรงค์รณรงค์
 สังกัด สำนักปลัดเทศบาล
 อัตราค่าตอบแทน ๘,๐๐๐ บาท/เดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ๓,๐๐๐ บาท/เดือน
 รวมเป็นเงิน ๑๑,๐๐๐ บาท/เดือน

ส่วนที่ ๑ ผลงาน ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความทันเวลา ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ฯลฯ

เกณฑ์การพิจารณา	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	หมายเหตุ
๑. บุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม	๑๐	๑๐	
๒. คุณภาพของงาน (มีผลงานดีเด่น พิจารณาจากความขยัน ความสมบูรณ์ ความประณีต ความสามารถในการคาดการณ์การกำหนดคกกิจกรรมที่ต้องทำก่อนหลัง วิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมหรือคุณภาพอื่นๆ)	๑๐	๘	
๓. มีความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐	๘	
๔. การให้ความร่วมมือ (พิจารณาจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และประสานงานกับหน่วยงานอื่น)	๑๐	๑๐	
๕. การรักษาวินัย (พิจารณาจากการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎ ระเบียบต่างๆ)	๑๐	๘	
๖. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี)	๑๐	๑๐	
๗. ดำรงตนในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (พิจารณาจากการประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ครอบครัวและชุมชน มีวินัยในการใช้จ่าย เสียสละ แบ่งปันให้ผู้อื่น และรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด)	๑๐	๘	
๘. ปฏิบัติงานด้วยความอุทิศตน และเสียสละ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานทั้งนอกเวลาราชการอย่างเต็มความสามารถ เสียสละกำลังกาย กำลังใจและทรัพย์ ให้ความร่วมมือกับทุกส่วน โดยไม่หวังผลตอบแทน)	๑๐	๑๐	
๙. การพัฒนาตนเองหรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยมีจุดประสงค์ที่จะนำความรู้ไปพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร	๑๐	๑๐	
๑๐. ความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ (พิจารณาจากความรู้จักนำเหตุการณ์ปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมาประยุกต์ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน)	๑๐	๘	
รวมคะแนน	๑๐๐	๘๘	

/เกณฑ์การ...

เกณฑ์การตัดสิน พนักงานจ้างทั่วไปที่จะผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๘๐ คะแนน ขึ้นไป

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
(นางกุลประภา ศรีสะอาด)
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

แบบประเมินผลพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ


ชื่อผู้รับการประเมิน นายวันชัย มณี
 ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ
 สังกัด สำนักปลัดเทศบาล
 อัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท/เดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ๑,๐๐๐ บาท/เดือน
 รวมเป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท/เดือน

ส่วนที่ ๑ ผลงาน ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความทันเวลา ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ฯลฯ

เกณฑ์การพิจารณา	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	หมายเหตุ
๑. บุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม	๓๐	๑๐	
๒. คุณภาพของงาน (มีผลงานดีเด่น พิจารณาจากความขยัน ความสมบูรณ์ ความประณีต ความสามารถในการคาดการณ์การกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำก่อนหลัง วิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมหรือคุณภาพอื่นๆ)	๓๐	๑๐	
๓. มีความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓๐	๓๐	
๔. การให้ความร่วมมือ (พิจารณาจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และประสานงานกับหน่วยงานอื่น)	๓๐	๑๐	
๕. การรักษาวินัย (พิจารณาจากการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎ ระเบียบต่างๆ)	๓๐	๑๐	
๖. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี)	๓๐	๑๐	
๗. ดำรงตนในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (พิจารณาจากการประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ครอบครัวและชุมชน มีวินัยในการใช้จ่าย เสียสละ แบ่งปันให้ผู้อื่น และรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด)	๓๐	๓๐	
๘. ปฏิบัติงานด้วยความอุทิศตน และเสียสละ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานทั้งนอกเวลาราชการอย่างเต็มความสามารถ เสียสละกำลังกาย กำลังใจและทรัพย์ ให้ความร่วมมือกับทุกคน โดยไม่หวังผลตอบแทน)	๓๐	๑๐	
๙. การพัฒนาตนเองหรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยมีจุดประสงค์ที่จะนำความรู้ไปพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร	๓๐	๓๐	
๑๐. ความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ (พิจารณาจากความรู้จักนำเหตุการณ์ปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมาประยุกต์ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน)	๓๐	๓๐	
รวมคะแนน	๓๐๐	๑๖๐	

เกณฑ์การ...

เกณฑ์การตัดสิน พนักงานจ้างทั่วไปที่จะผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ ๘๐ คะแนน ขึ้นไป

(ลงชื่อ)..........กรรมการ
(นายศักดิ์ชัย คำสว่าง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

แบบประเมินผลพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

ชื่อผู้รับการประเมิน นายวันชัย มณี
 ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานชั้นบรรพตทุกน้ำ
 สังกัด ส่วนกปัสัตเทศบาล
 อัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท/เดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ๓,๐๐๐ บาท/เดือน
 รวมเป็นเงิน ๑๒,๐๐๐ บาท/เดือน

ส่วนที่ ๑ ผลงาน ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความทันเวลา ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ฯลฯ

เกณฑ์การพิจารณา	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	หมายเหตุ
๑. บุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม	๑๐	๑๐	
๒. คุณภาพของงาน (มีผลงานดีเด่น พิจารณาจากความขยัน ความสมบูรณ์ ความประณีต ความสามารถในการคาดการณ์การกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำก่อนหลัง วิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมหรือคุณภาพอื่นๆ)	๑๐	๑๐	
๓. มีความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐	๑๐	
๔. การให้ความร่วมมือ (พิจารณาจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และประสานงานกับหน่วยงานอื่น)	๑๐	๑๐	
๕. การรักษาวินัย (พิจารณาจากการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎ ระเบียบต่างๆ)	๑๐	๑๐	
๖. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี)	๑๐	๑๐	
๗. ดำรงตนในปรีชาญาณเศรษฐกิจพอเพียง (พิจารณาจากการประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ครอบครัวและชุมชน มีวินัยในการใช้จ่าย เสียสละ แบ่งปันให้ผู้อื่น และรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด)	๑๐	๕	
๘. ปฏิบัติงานด้วยความอุทิศตน และเสียสละ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานทั้งนอกเวลาราชการอย่างเต็มความสามารถ เสียสละกำลังกาย กำลังใจและทรัพย์ ให้ความร่วมมือกับทุกคน โดยไม่หวังผลตอบแทน)	๑๐	๑๐	
๙. การพัฒนาตนเองหรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยมีจุดประสงค์ที่จะนำความรู้ไปพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร	๑๐	๑๐	
๑๐. ความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ (พิจารณาจากความรู้จักนำเหตุการณ์ปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมาประยุกต์ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน)	๑๐	๕	
รวมคะแนน	๑๐๐	๕๗	

/เกณฑ์การ...

เกณฑ์การตัดสิน พนักงานจ้างทั่วไปที่จะผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๘๐ คะแนน ขึ้นไป

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายprasit สิงห์ชวา)
ผู้อำนวยการกองช่าง

