



**แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปี 2567 - 2569**

**เทศบาลตำบลพรหมานคร
อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร**



ประกาศเทศบาลตำบลพรหมานคร
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๗ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ของเทศบาล ในระยะ ๓ ปี ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ ข้อ ๑๒ ว่าด้วยการจัดแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลพรหมานคร และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลพรหมานคร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) นั้น

เพื่อให้การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ ของเทศบาลเป็นไปตามความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.พ.จังหวัดสกลนคร) เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลพรหมานคร อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลพรหมานคร เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมยศ ศรีสะอาด)
นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

คำนำ

เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2567 - 2569) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม

แผนอัตรากำลัง 3 ปี(ปีงบประมาณ 2564 - 2566) นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานครอีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพรหมานครเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลพรหมานคร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลพรหมานคร
อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากกาหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลพรหมานคร จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผน อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลพรหมานคร แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลพรหมานคร จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานคร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานคร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพรหมานคร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลพรหมานคร ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานคร สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลพรหมานคร เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานคร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตราค่าจ้างคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลพรหมานคร มีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ 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 วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ทั้งตาราง (ตารางการวิเคราะห์ นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.))



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระบอกด้านที่ ๓ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพรหมานคร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลพรหมานคร จะพิจารณาคณะวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคณะวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข หันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กรรจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลพรหมานคร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๓ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมี เป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลพรหมานคร นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

- ๙.๓ เงินเดือน
- ๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง
- ๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(ท.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลพรหมานคร มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตราค่าจ้าง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินรายการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๓ ขึ้น

๓.๑ ประเภททั่วไป

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ทั่วไป มีนครอง	๑เดือน	๒๒๕๒๐	-	-	๕๐๐	๕๑๐	๕๓๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๒๗๕๐๕๐	-	-	๑๐๘๐๐	๑๐๕๒๐	๑๑๑๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๒๗๕๐๕๐		๑๐๘๐๐	๑๐๕๒๐	๑๑๑๖๐	๒๗๕๘๘๐	๒๘๕๖๖๐	๒๙๖๒๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ทั่วไป (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๘๗๕๐	-	-	$๕๐๕๐ - ๘๗๕๐ = ๓๕๐$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๕๐๕๐๐			$๕๐๕๐๐ - ๗๗๖๒๐ = ๒๖๘๐$			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๕๒๘๕			$(๓๕๐ + ๒๖๘๐) / ๒ = ๑๕๑๕$			-	-	-
	๑๒เดือน	๒๗๕๗๐๐	-	-	$๑๕๑๕ \times ๑๒ = ๑๘๑๘๐$			-	-	-
	รวมทั้งปี		๒๗๕๗๐๐			๑๘๑๘๐	๑๘๑๘๐	๑๘๑๘๐	๒๗๕๖๒๐	๒๙๓๘๐๐

๓.๒ 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	-	-	๑๑๒๐	๑๑๓๐	๑๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒๖๕๐	-	-	๑๓๔๔๐	๑๓๓๖๐	๑๓๒๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๓๖๒๖๕๐			๑๓๔๔๐	๑๓๓๖๐	๑๓๒๒๐	๓๖๒๐๘๐	๓๗๑๕๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๕๗๕๐	-	-	$๑๐๒๕๐ - ๕๗๕๐ = ๕๕๐$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๗๕๘๐			$๔๗๕๘๐ - ๕๗๖๒๐ = ๑๕๗๐$			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๖๖๑๐			$(๕๕๐ + ๑๕๗๐) / ๒ = ๑๐๖๐$			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕๒๒๐	-	-	$๑๐๖๐ \times ๑๒ = ๑๒๗๒๐$			-	-	-
	รวมทั้งปี		๓๕๕๒๒๐			๑๒๗๒๐	๑๒๗๒๐	๑๒๗๒๐	๓๕๕๖๒๐	๓๖๗๓๘๐

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓๓๐๐	๓๐๐๐	๗๐๐๐	๑๖๓๐	๑๖๓๐	๑๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙๖๐๐	๓๖๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗๖๐๐			๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	๗๐๗๑๖๐	๗๒๖๗๒๐	๗๔๖๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	$๒๓๗๓๐ - ๒๒๗๐๐ = ๑๐๐๓๐$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘๖๕๐			$๖๘๖๕๐ - ๖๒๖๕๐ = ๖๐๐๐$			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			$(๑๐๐๓๐ + ๖๐๐๐) / ๒ = ๓๒๖๑๕$			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	$๑๒๖๕๐ \times ๑๒ = ๑๕๑๘๐๐$			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๓๖๐๘๐			๑๕๑๘๐๐	๑๕๑๘๐๐	๑๕๑๘๐๐	๗๑๓๕๗๒๐	๗๓๕๕๕๐๐	๗๕๗๖๐๘๐

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 ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๓)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นช...	๑เดือน	๑๕๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐๐๐๐	-	-	๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๓๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๓)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผข... (ปวส.)	๑เดือน	๓๓๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๓๘๐๐๐	-	-	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๓๘๐๐๐			๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	๓๔๓๕๒๐	๓๔๙๗๘๐	๓๕๖๗๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๓)	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 ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลพรหมานนคร จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๓)	รัฐจัดสรร	อปท. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (ฐาน ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (พี่ชาย)	๑เดือน	๓๔๘๕๖	๓๕๐๐	๕๘๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕๕๐๐	๗๒๐๐	๗๓๕๐	๗๕๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕๕๐๐		๗๒๐๐	๗๓๕๐	๗๕๐๐	๗๒๐๐	๘๐๐๕๐	๘๓๖๕๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลลพพรณานคร แต่ระบุไว้ในแผนอัตราค่าจ้างเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลลพพรณานคร
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลลพพรณานคร ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ 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 $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระแสด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลพรหมานนคร (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลพรหมานนคร) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลพรหมานนคร (การตรวจประเมิน LPA)

กระแสด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลพรหมานนคร พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

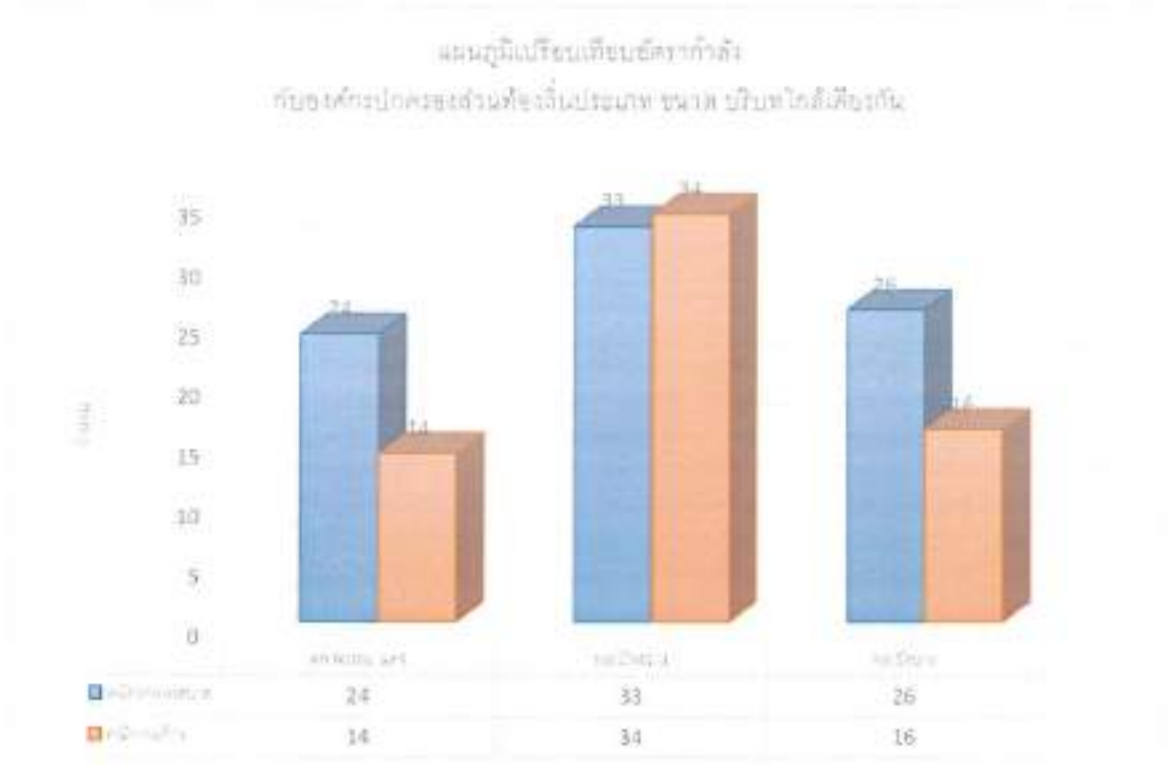
เทศบาลตำบลพรหมานนคร ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลพรหมานนคร เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ตำบลพรหมานคร รองนายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร ปลัดเทศบาลตำบลพรหมานคร และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลพรหมานคร เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กรณีศึกษาที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลพรหมานคร และเทศบาลตำบลวังยาง ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพรหมานคร เทศบาลตำบลพรหมานคร และ เทศบาลตำบลวังยาง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลพรหมานคร ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลพรณานนคร สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลพรณานนคร สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลพรณานนคร สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลพรณานนคร จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลพรณานนคร จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลพรณานนคร ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพรณานนคร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไป ได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลพรณานนคร สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลพรณานนคร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้วันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลพรณานนคร โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพรณานนคร 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 ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล

พรณานนคร

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลพรหมานคร เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลพรหมานคร และส่ง คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลพรหมานคร ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลพรหมานคร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลพรหมานคร จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลพรหมานคร

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๓	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท. ช้างเคียง	ทต.พรหมานคร ทต.วังยาง
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จังหวัดและ ก.ท.จ. ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จังหวัดสกลนคร
กันยายน ๒๕๖๖	ก.ท.จังหวัด แจ่มตีให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๓ ต.ค.๖๖
๓ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	ทต.พรหมานคร ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพรหมานคร มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลพรหมานคร สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพ ปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลพรหมานคร ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับลดขอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม แม้ว่าเทศบาลตำบลพรหมานคร จะเป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้พื้นที่ในตัวอำเภอ ซึ่งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงปัจจุบันยังคงมีปัญหาต่างๆที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลพรหมานครในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเทศบาลตำบลพรหมานครได้ดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ซึ่งเป็นการประเมินสถานภาพของหน่วยงานในปัจจุบันเพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และจากการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนา สรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง		จุดอ่อน	
S๓	การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมมีการแบ่งส่วนราชการภายในสอดคล้องกับภารกิจ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ	W๓	เทศบาลมีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้ และลักษณะการทำงานที่มุ่งผลงานของแต่ละส่วนมากกว่าการทำงานในภาพรวมของเทศบาล
S๒	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถและนโยบายที่ดี มีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจและมีการบริหารจัดการที่ดี	W๒	
S๓	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนทำงานร่วมกันเป็นทีมมีการจัดวางอัตรากำลังได้เหมาะสม มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่	W๓	มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและไม่ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการ
S๔	การดำเนินงานของเทศบาลได้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการในการดำเนินงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่	W๔	ระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการมีแนวทางการปฏิบัติยังไม่ชัดเจน
S๕	การบริหารงบประมาณเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดและใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นกรอบในการจัดหางบประมาณ	W๕	มีการโอน/แก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณบ่อยครั้ง การจัดเก็บรายได้เองยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนายังต้องพึ่งการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลและมั่งงิบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
S๖	มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ การบริการประชาชนและบริการสาธารณะ	W๖	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานบริการประชาชนและบริการสาธารณะ

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

ปัจจัยภายนอก

โอกาส		อุปสรรค	
O๓	มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติที่มีชื่อเสียงในเขตตำบลคือ พิพิธภัณฑสถานพระอาจารย์มั่น อจาโร และมีการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	T๓	กฎหมาย ระเบียบ การปฏิบัติจากส่วนกลางยังไม่ชัดเจน และเทศบาลมีหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติมาก แต่อำนาจตามระเบียบ กฎหมายมีน้อย ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม
O๒	ชุมชนมีลักษณะเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ใกล้สถานที่ราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ในอำเภอพรรณานิคม ทำให้ง่ายต่อการติดต่อและประสานงาน	T๒	การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่ และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด
O๓	มีแม่น้ำอุ่นเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่านตำบลและมีหนองน้ำขนาดใหญ่ภายในหมู่บ้าน ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากลำน้ำในด้านการเกษตร การประมง และการปลูกพืช	T๓	ประชาชนบางหมู่บ้านยังประสบปัญหาน้ำไม่มีเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรในช่วงฤดูแล้งเนื่องจากฝนทิ้งช่วง
O๔	มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัดสามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ การเดินทางคมนาคมสะดวกมีพื้นที่ที่ติดถนนทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงท้องถิ่น	T๔	ถนนบางสายยังไม่ได้รับการก่อสร้างและปรับปรุง
O๕	นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น	T๕	เทศบาลไม่สามารถนำนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม เนื่องจากบางนโยบายมีความไม่ชัดเจน และมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงของรัฐบาลทำให้นโยบายการพัฒนาขาดความต่อเนื่อง

โอกาส		อุปสรรค	
O๖	มีการส่งเสริมอาชีพ กลุ่มอาชีพ อาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน คนในชุมชน มีความรักใคร่กลมเกลียวเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็ง	T๖	ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพเกิดปัญหาหารายจ่ายมากกว่ารายรับ ประชาชนว่างงานเพิ่มมากขึ้น ขาดความร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจัง ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน
O๗	มีนโยบายการพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำให้เพียงพอในภาคเกษตรกรรม รัฐบาลมีนโยบายการบริหารจัดการขยะชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม	T๗	ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการจัดการจัดการขยะอย่างถูกวิธี
O๘	ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนา ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการประสานร่วมมือกันระหว่างเทศบาล ตำบลกับส่วนราชการ ต่าง ๆ		
O๙	ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด มีความสอดคล้อง		

เมื่อพิจารณาคำโอกาสและอุปสรรคพบว่าโอกาสในการพัฒนาเทศบาลมีมากกว่าอุปสรรค เทศบาลมีโอกาสในการพัฒนา คือ มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติที่มีชื่อเสียงในเขตตำบลคือ พิพิธภัณฑ์พระอาจารย์มั่น อาจารย์ โกลีสถานที่ราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ในอำเภอพรรณานิคม ทำให้ง่ายต่อการติดต่อและประสานงาน มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ การเดินทางคมนาคมสะดวก มีพื้นที่ที่ติดถนนทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงท้องถิ่น มีแม่น้ำอุ่นเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่านตำบลและมีหนองน้ำขนาดใหญ่ภายในหมู่บ้าน ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากลำน้ำในด้านการเกษตร การประมง และกาปลูกพืช ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนา ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น แม้จะมีอุปสรรค คือ กฎหมาย ระเบียบ การปฏิบัติจากส่วนกลางยังไม่ชัดเจน และเทศบาลมีหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติมาก แต่อำนาจตามระเบียบ กฎหมายมีน้อย ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด และภาวะความไม่สงบทางการเมืองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

แม้ว่าเทศบาลตำบลพรหมานคร จะได้รับการพัฒนาจนมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แต่ข้อเท็จจริงที่ว่าสถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และซับซ้อน ยังผลให้ประชาชนและท้องถิ่นได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ มากมาย ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี เทศบาลจึงต้องปรับตัวให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสร้างความสมดุลในการพัฒนาแต่ละด้าน โดยอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและมั่นคงต่อไป ซึ่งปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลพรหมานครมีดังนี้

๑) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลพรหมานครมีความเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมเมืองอย่างต่อเนื่อง และเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในเขตพื้นที่ที่มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทั้งทางด้านการประกอบอาชีพ การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร การพัฒนาตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งยังคงต้องมีการสร้างศักยภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เฒ่าและคนในชุมชน สร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่นมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความเติบโตทางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว อย่างสมดุลโดยใช้หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ควบคู่กับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ

๒) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิต

การประเมินสถานการณ์ด้านสังคม วิถีชีวิตของประชาชนมีความเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผลกระทบจากการเคลื่อนไหลทางวัฒนธรรมต่างชาติเข้าสู่ประเทศทั้งทางสื่อสารมวลชนและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยขาดการคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดีงาม ทำให้พบปัญหา เช่น เด็กและเยาวชนประพฤติตนไม่เหมาะสม ใช้เวลาว่างไม่เป็นประโยชน์ ปัญหาในด้านคุณภาพชีวิต ด้านการสาธารณสุขยังคงพบปัญหาในหลายด้าน ท้องถิ่นจึงยังต้องดำเนินการบริหารจัดการด้านสาธารณสุข แก้ไขปัญหา รวมถึงการสร้างสุขนิสัย เผยแพร่ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพให้ประชาชนในท้องถิ่น ส่วนในด้านการศึกษา ท้องถิ่นมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนอยู่ในเขตพื้นที่ ซึ่งยังคงมีความต้องการในการพัฒนา ยุกระดับการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษา เช่น การพัฒนาสถานที่ สื่อการเรียนการสอน เป็นต้น การส่งเสริมทางด้านการศึกษาและนันทนาการ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน เพื่อพัฒนาคนในท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เทศบาลตำบลพรหมานครมีความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ต้องมีการส่งเสริมการรวมตัว รวมกลุ่ม การประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลจนถึงชุมชน รวมทั้งยังต้องมีการสร้างศักยภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เฒ่าและคนในชุมชน สร้างชุมชนให้เข้มแข็งมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๓) ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การเจริญเติบโตและการขยายตัวของชุมชน ก่อให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ เช่น ปัญหาขยะ การจัดการขยะในชุมชน และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ท้องถิ่นจึงต้องมีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ประชาชนเกิดจิตสำนึกในการคัดแยกขยะ การจัดทำปุ๋ยจากการคัดแยกขยะ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จากการประเมินพบว่า ปริมาณและคุณภาพถนนยังไม่เพียงพอ เหมาะสมกับการเจริญเติบโต ถนนที่มีอยู่บางแห่งชำรุดเสียหาย ถนนเพื่อการเกษตรยังไม่ได้รับการปรับปรุง บางพื้นที่ไม่มีท่อระบายน้ำ ปัญหาสิ่งสาธารณูปโภคในชุมชนที่มีผลต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รวมถึงความไม่เพียงพอของ

บริการสาธารณะ เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ในบางพื้นที่ยังไม่ครอบคลุม หอกระจายข่าว เสียงตามสายยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ จากการประเมินสถานการณ์ของโครงสร้างพื้นฐานแสดงว่ายังมีความจำเป็นต้องลงทุนเพื่อพัฒนาโครงการสร้างพื้นฐานให้มีเพิ่มขึ้นและมีมาตรฐาน สามารถรองรับการเจริญเติบโตในระยะยาว เพื่อส่งเสริมความเจริญทางด้านเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยเป็นการเพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และการกระจายโครงสร้างพื้นฐานไปสู่ชุมชนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๕) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

ในการดำเนินงานของท้องถิ่นยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการทำงานและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยคำนึงถึงประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย และจากนโยบายของรัฐที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน ท้องถิ่นจึงพัฒนาช่องทาง การมีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อให้เกิดความโปร่งใส สร้างความเข้าใจในการบริหารงานของท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลพรหมานครนั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาม	สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
๑. โครงสร้างพื้นฐาน	๑) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด	- ไฟฟ้าส่องสว่าง	- ทางและที่สาธารณะในเขตเทศบาล	- ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอ ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้
	๒) หมู่บ้านขยายมากขึ้น ระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ	- ราง/ท่อระบายน้ำ	- พื้นที่ในเทศบาล	- มีท่อ/รางระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก
	๓) ถนนในตำบล ยังเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง เป็นหลุมเป็นบ่อ และบางสายเกิดการชำรุดจากการสัญจรของคนทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่	- ถนน	- ถนนภายในเขตพื้นที่เทศบาล	- ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุดโดย ทต.ดำเนินการเองและของบประมาณจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ประชาชนมีถนนใช้สัญจรไปมาสะดวก
	๔) ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมา	- เส้นทางคมนาคม	- เส้นทางคมนาคมที่เป็นสาธารณะและ	- มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและ

ตาม	สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มนาคต
	เพิ่มมากขึ้นและเทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ		ประชาชนมีความต้องการให้ดำเนินการ	ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา
๒. ด้านคุณภาพชีวิต	๑) มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ	- ด้านสาธารณสุข	- ในเขตเทศบาล	ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
	๒) ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน		- ประชาชนกลุ่มเสี่ยงและผู้ป่วย	จำนวนผู้ป่วยโรคเรื้อรังลดลง
	๓) ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น		- ในเขตเทศบาล	- ปริมาณขยะถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
	๔) ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย		- ประชาชนในเขตเทศบาล	- ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง
	๕) ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง	- ที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง
	๖) มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด	- ประชากร	- พื้นที่ในเขตเทศบาล	- ควบคุมการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนการพิจารณาออกใบอนุญาตเพื่อไม่เกิดปัญหาจากการก่อสร้างอาคาร
	๗) ประชาชนบางครัวเรือนบริโภค-บริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน	- การอุปโภค-บริโภค	- ประชาชนในเขตเทศบาล	- ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ
	๘) การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐานและขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน	- สังคมในชุมชน	- เด็กนักเรียนในเขตเทศบาล	- มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณในการศึกษาเล่าเรียน

ตาม	สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
	๒) เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และรับการระงับการดูแลเด็ก		- ผู้สูงอายุและเด็กในเขตเทศบาล	- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี
	๓) ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือเบื้องต้นในดำรงชีวิต		- ผู้พิการในเขตเทศบาล	- ผู้พิการได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตและทั่วถึง
	๔) เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า ยาเสพติด และท้องก่อนวัยอันสมควร		- เยาวชนและวัยรุ่นในเขตเทศบาล	- เยาวชนและวัยรุ่นมีอนาคตที่ดี
๓. ด้านเศรษฐกิจ	๑) ประชาชนมีรายได้น้อยเพื่อพบกับรายจ่าย	- การวางแผน เกิดปัญหาหนี้สิน	- ประชาชนในเขตเทศบาล	- ส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพ การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง
	๒) ขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ	- การลงทุน	- ประชาชนในเขตเทศบาล	- มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
	๓) ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า	- การพาณิชย์กรรม	- ร้านค้าแผงลอย	- ร้านค้าแผงลอยมีสถานที่ในการขายจำหน่ายสินค้า
	๔) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำต้นทุนการผลิตสูง	ขาดทุนเกิดปัญหาหนี้สิน	- เกษตรกรในพื้นที่	- ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น - ส่งเสริมการใช้วัสดุดีบในครัวเรือน - การใช้ปุ๋ยอินทรีย์
	๕) ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน	รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น	- ผู้ประกอบอาชีพรับจ้าง	- ค่าแรงสูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการจ้างงานมากขึ้น

ด้าน	สถานการณ์สภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๔. ด้านสังคมและการ รักษาความสงบ เรียบร้อย	๑) การจลาจลบนถนนมีเพิ่ม มากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ ขึ้นได้	- การจลาจล	ประชาชนที่สัญจรไป มาบนถนน	มีระบบควบคุม การจราจร เช่น ติดตั้ง สัญญาณไฟจราจรเพื่อ เตือนให้ระมัดระวัง
	๒) มีการทำลายและลักขโมย ทรัพย์สินของประชาชนและ ราชการ รวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาท กันในชุมชน	- การรักษาความ ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน	- ประชาชนและส่วน ราชการ	- มีการป้องกันและ รักษาความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนและส่วน ราชการ เช่น การติดตั้ง กล้องวงจรปิด การให้ ผู้นำ อปพร. ควบคุม และระงับเหตุทะเลาะ วิวาท
๕. ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๓) พื้นที่บางส่วนมีดินเค็มและ น้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็มหรือมีรส กร่อย ไม่สามารถใช้ในการ เกษตรและอุปโภค-บริโภคได้	- ดินและน้ำใต้ดิน	- พื้นที่ในเขตเทศบาล	- ปัญหาเรื่องดินเค็ม ลดลง จัดหาแหล่งน้ำ จากแหล่งอื่นเพิ่มมาก ขึ้น
	๔) มีปัญหาเรื่องขยะและสัตว์ เลี้ยงเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็น รบกวน	- สิ่งแวดล้อม	- ผู้ประกอบการและ ชุมชนในเขตพื้นที่	- ปัญหาขยะและสัตว์ เลี้ยงลดลง ประชาชน สามารถกำจัดขยะและ มูลสัตว์ได้โดยไม่ส่งผล กระทบต่อชุมชน
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	๑) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกลืมเลือนไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ถูกลืม เลือนไปมาก	- ประชาชนในเขต เทศบาล	- ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือ ปราชญ์ชาวบ้านใน โอกาสต่างๆ เพื่อเป็น ตัวอย่างแก่เยาวชนและ ประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น ไม่ถูกลืมและคง อยู่สืบไป

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลพรหมานคร

เทศบาลตำบลพรหมานครยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังคนของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพรหมานคร ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลพรหมานคร แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลพรหมานครแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| ๑ นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒ ปลัดเทศบาลตำบลพรหมานคร | คณะกรรมการ |
| ๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๕ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๖ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพรหมานนคร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพรหมานนคร

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลพรหมานนคร โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลพรหมานนคร

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลคงไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพรหมานนคร จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานนคร มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพรหมานนคร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- กลยุทธ์ที่ ๓ อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยว จัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดการศึกษาและสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- กลยุทธ์ที่ ๓ การสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรคอย่างทั่วถึงและมีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างจิตสำนึกและความตระหนัก การจัดการการอนุรักษ์และฟื้นฟู แหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- กลยุทธ์ที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อ/ทางระบายน้ำ
- กลยุทธ์ที่ ๒ ขยายเขตไฟฟ้า ประปา ระบบสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- กลยุทธ์ที่ ๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- กลยุทธ์ที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมประชาธิปไตย และกระบวนการประชาสังคม
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาองค์กรและบุคลากร
- กลยุทธ์ที่ ๕ การจัดหาและพัฒนารายได้
- กลยุทธ์ที่ ๖ ปลุกฝังจิตสำนึกประชาชนในชาติให้มีความจงรักภักดีในสถาบัน เสริมสร้างความรู้รัก สามัคคีและเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ
- กลยุทธ์ที่ ๗ การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาครัฐ ภาคเอกชนและ หน่วยงานอื่น บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็น จุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของ ท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ ดังนี้

“บ้านเมืองน่าอยู่ เคียงคู่วัฒนธรรม นำชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมด้านการเศรษฐกิจ สนับสนุนการประกอบอาชีพ การเกษตรกรรม
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- ๔) ส่งเสริมและเสริมสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕) จัดให้มีและบำรุงรักษาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางบก ทางน้ำ และไฟฟ้า
 - ๖) ส่งเสริมการรู้จักสามัคคีและเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ
 - ๗) ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อย
 - ๘) พัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น
- เป้าหมายการพัฒนา (เป้าประสงค์)**

- ๑) ประชาชนได้รับการส่งเสริมด้านการเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ และการเกษตรกรรม
 - ๒) ส่งเสริมการท่องเที่ยว ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 - ๔) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างยั่งยืน
 - ๕) ประชาชนได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุบโภค และบริโภคอย่างทั่วถึง
 - ๖) ประชาชนรู้จักสามัคคี ประเทศชาติมั่นคง
 - ๗) ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย
 - ๘) ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึงตามหลักธรรมาภิบาล
- ตัวชี้วัด**

๑) ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพและการเกษตรกรรม

๒) จำนวนโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมและอนุรักษ์สถานที่ท่องเที่ยว ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓) ร้อยละของประชาชน จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน

๔) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) จำนวนชุมชนที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางบก ทางน้ำ และไฟฟ้า

๖) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ประชาชนรู้จักสามัคคี ประเทศชาติมั่นคง

๗) จำนวนชุมชน จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

๘) จำนวนโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐาน การบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพอย่างทั่วถึงตามหลักธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย

เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้กำหนดคำเป้าหมายจาก ๑) จำนวนของประชากรทั้งหมดในพื้นที่ ๒) จำนวนหมู่บ้านในพื้นที่ โดยตั้งคำเป้าหมายไว้ดังนี้

- ๑) ประชาชนมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และอาชีพด้านการเกษตร
- ๒) ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยว
- ๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๔) การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง

- ๕) ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของท้องถิ่น
- ๖) ประชาชนมีสุขภาพที่ดี
- ๗) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์
- ๘) มีแหล่งน้ำพอเพียงต่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร
- ๙) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัย ไฟฟ้า ประปาอย่างทั่วถึง
- ๑๐) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย
- ๑๑) ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึงตามหลักธรรมาภิบาล

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และการกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลพรหมานนคร มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และการกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลพรหมานนคร จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลพรหมานนคร มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี้ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลพรหมานนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง - พัฒนาการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด ทต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ สป.
	<ul style="list-style-type: none"> - อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลป วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด ทต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการศึกษา - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด ทต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสาธารณสุข - นักวิชาการศึกษา - จพง.ธุรการ สป.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการศึกษาและสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด ทต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการศึกษา - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ

	- การส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมสวัสดิการ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน	- ปลัด ทต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จตง.พัฒนาชุมชน
	- ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	- ปลัด ทต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสาธารณสุข - นักวิชาการศึกษา - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
	- ส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรคอย่างทั่วถึง และมีมาตรฐาน	- ปลัด ทต. - ผอ.กองสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - เจ้าพนักงานธุรการ (กองสาธารณสุข)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ส่งเสริมสนับสนุนสร้างจิตสำนึกและความตระหนัก การจัดการการอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน - ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี	- ปลัด ทต. - ผอ.กองสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - เจ้าพนักงานธุรการ (กองสาธารณสุข)
	- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร	- ปลัด ทต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - เจ้าพนักงานธุรการ (สป.)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อ/ทางระบายน้ำ - ขยายเขตไฟฟ้า ประปา ระบบสาธารณสุขอุปโภค และสาธารณสุขการ	- ปลัด ทต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - นักจัดการงานทั่วไป (กองช่าง) - วิศวกรโยธา - ผช.นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อย - การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียร	- ปลัด ทต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - เจ้าพนักงานธุรการ (สป.)

	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมประชาธิปไตย และกระบวนการประชาสังคม - ปลุกฝังจิตสำนึกประชาชนในชาติให้มีความจงรักภักดีในสถาบัน เสริมสร้างความรู้สึกสามัคคีและเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ - การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชนและหน่วยงานอื่น บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 	<p>พนักงานเทศบาลทุกระดับ</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาองค์กรและบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด ทต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - จพง.ธุรการ (สป.)
	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดหาและพัฒนารายได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด ทต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการจัดเก็บรายได้

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

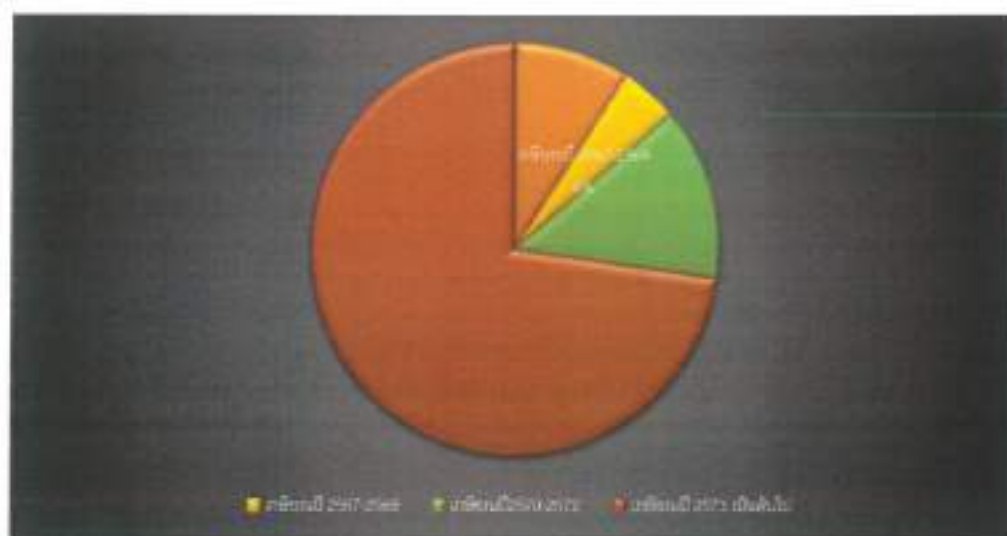
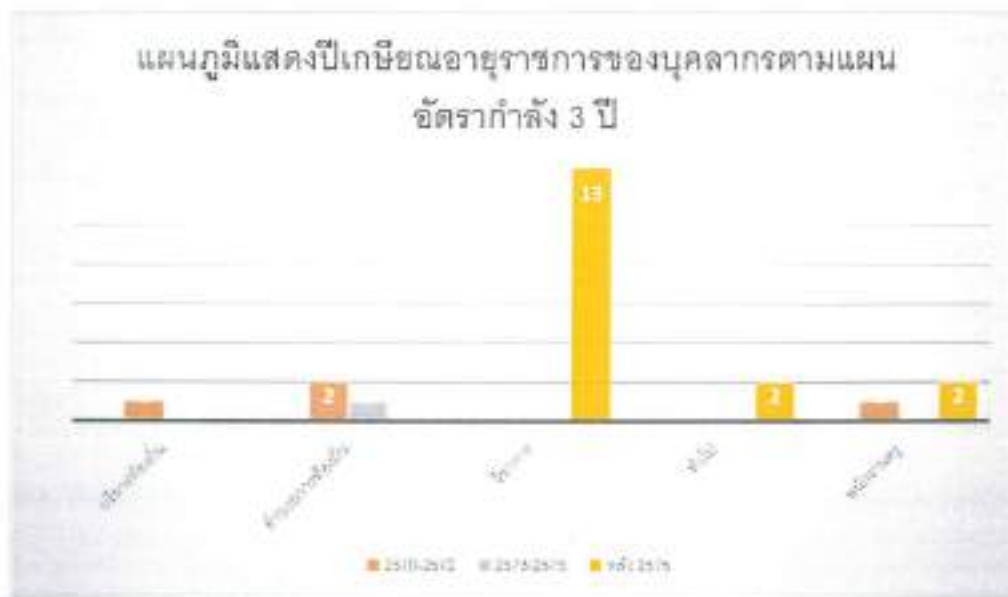
เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางในการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในขนาดตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า เทศบาลตำบลพรหมานคร มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลพรหมานคร มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยงเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสลายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลพรหมานคร วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลพรหมานคร จะเตรียมการดำเนินการสรรหา บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๓ ตุลาคม ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลพรหมานคร จะสรรหาคณะมาดำรง ตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จังหวัดสกลนคร) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลพรหมานคร ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๓ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลพรหมานคร จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้นโยบายจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

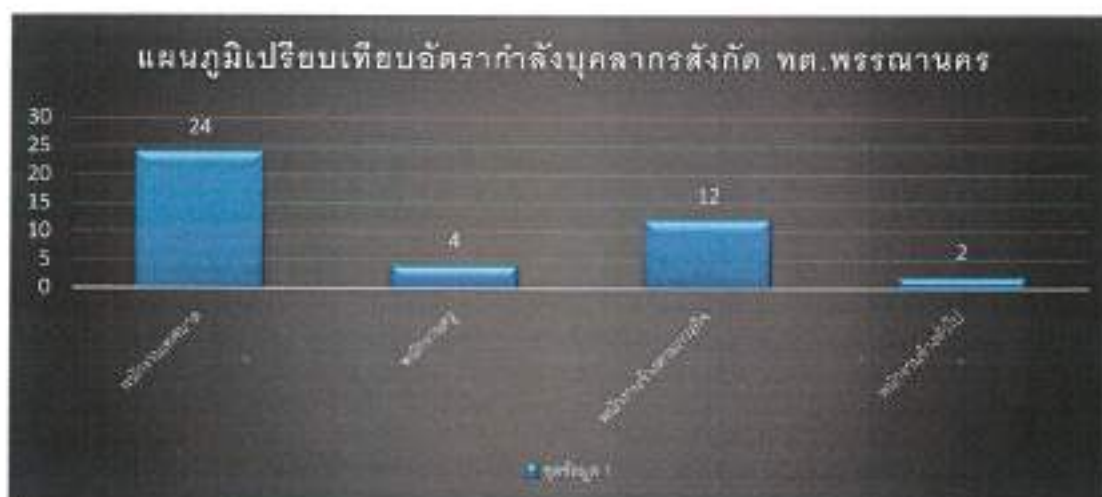
การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพรหมานคร ใช้การวางกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตราค่าจ้างแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลพรหมานคร ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลพรหมานครเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลพรรณานครนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับประโยชน์ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลพรรณานครยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ตนเองในท้องถิ่น 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. ๒๕๕๖ เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าวอาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ
๒. การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
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 ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไข ปัญหาของเทศบาลตำบลพรหมานครได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหาร เทศบาล จีวีเคาระห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การส่งเสริมการศึกษา
๔. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๗. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพรหมานครได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลพรหมานคร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง 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 เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ 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. มีภูมิคำเนาอยู่ในพื้นที่ 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. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของ ทต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีการหนีสิน ๔. มอบหมายงาน การกิจ ที่ไม่ตรงกับตำแหน่งงานของตน
<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. มีความก้าวหน้าที่ในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลพรหมานคร (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ ทต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้อีกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาการทำใ้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ - ส่วนนิกรทางวินัยเป็นไปได้อย่างมีกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ ทต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>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</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการ</p>	<p>สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๙ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลพรหมานคร ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

<p>สาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน 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</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	-
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๒ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงาน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลพรณานคร ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน</p>

<p>ประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>จ้าง มีเพียงพอสำหรับ</p> <p>การบริหารจัดการภายใน</p>	<p>ในอนาคต ยังไม่มี</p> <p>ความจำเป็นที่จะ</p> <p>กำหนดตำแหน่ง</p> <p>หรือยุบเลิก</p> <p>ตำแหน่ง ใน</p> <p>ระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพจิตในสถานประกอบการ 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 งานสัตวแพทย์ งานศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริม</p>	<p>กองสาธารณสุขและ</p> <p>สิ่งแวดล้อม เป็นส่วน</p> <p>ราชการระดับต้น</p> <p>ประกอบด้วย ๔ งาน</p> <p>อัตรากำลัง ที่ว่าง</p> <p>สายวิชาการ และสาย</p> <p>ทั่วไป รวมถึงพนักงาน</p> <p>จ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <p>ดังนี้</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>เทศบาลตำบล</p> <p>พรหมานคร ใช้</p> <p>วิธีการโอน ย้าย</p> <p>เพื่อแก้ไขปัญหาใน</p> <p>ปัจจุบัน</p> <p>และขอใช้บัญชี</p> <p>สอบแข่งขัน ใน</p> <p>อนาคต</p>

<p>สนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มีส่วนราชการภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๓ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคณครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลพรหมานครได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลพรหมานครกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลพรหมานคร พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการเพิ่มขึ้นต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> 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	<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> 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	
<u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนารายได้ ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	<u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานบริหารการคลัง ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค	
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ	<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลพรหมานนครได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้			เพิ่ม / ลด (+/-)			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑.สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการ ดัน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานธุรการปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเต็ม
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒. กองคลัง								

นักบริหารงานคลัง อำเภอยกรักษ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ขก/ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง อำเภอยกรักษ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข อำเภอยกรักษ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	+๓	-	-	

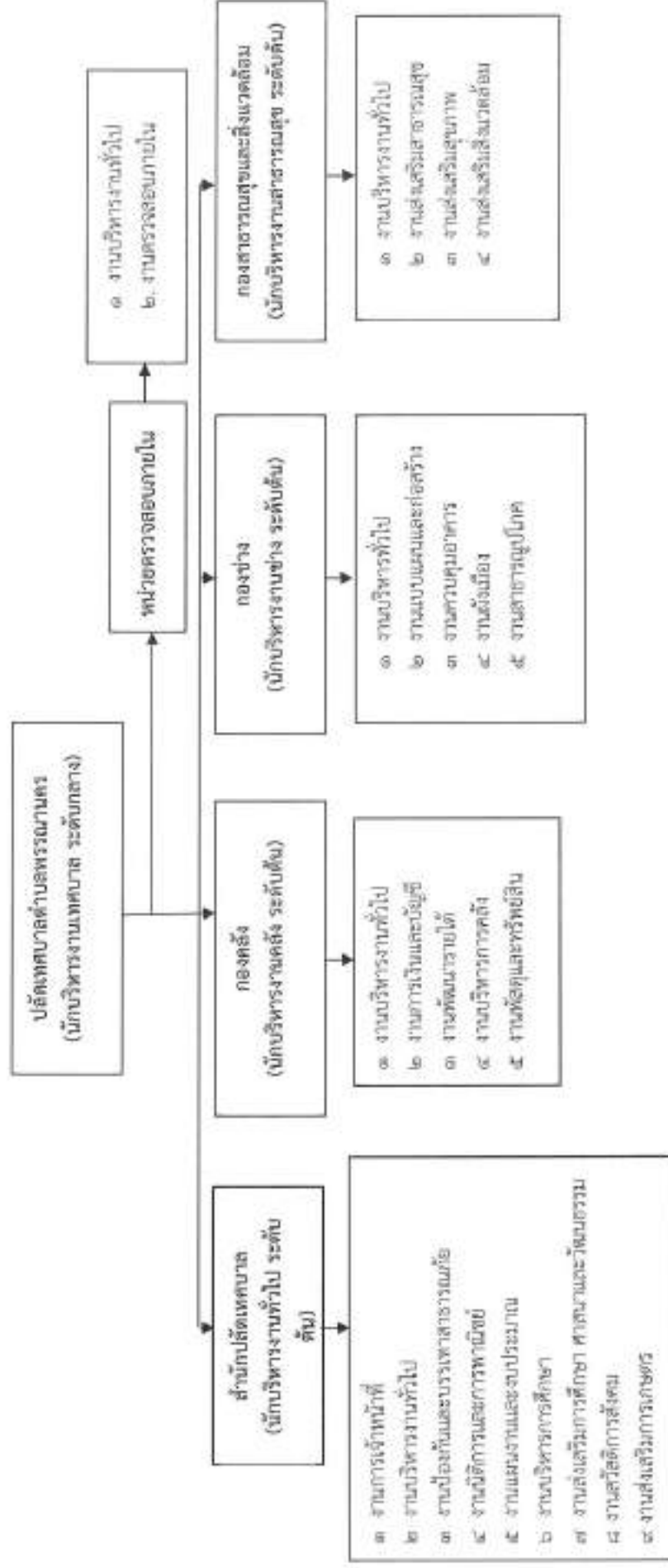
๓. การเปลี่ยนแปลงสินค้าคงคลังระหว่างงวด

ปี	จำนวน หน่วย ต้นงวด	จำนวน หน่วย ปลายงวด	การเปลี่ยนแปลง			จำนวนสินค้าคงคลัง			จำนวนสินค้าคงคลัง (บาท)									
			จำนวน หน่วย	มูลค่า	มูลค่า	จำนวน หน่วย	มูลค่า	มูลค่า	จำนวน หน่วย	มูลค่า	มูลค่า	จำนวน หน่วย	มูลค่า					
๓๕																		
๓๖																		
๓๗																		
๓๘																		
๓๙																		
๔๐																		
๔๑																		
๔๒																		
๔๓																		
๔๔																		
๔๕																		
๔๖																		
๔๗																		
๔๘																		
๔๙																		
๕๐																		
๕๑																		
๕๒																		

แนบท้ายบัญชี ๓ ปี เพื่อยืนยันรายการยอด ปิดบัญชีและรายละเอียด

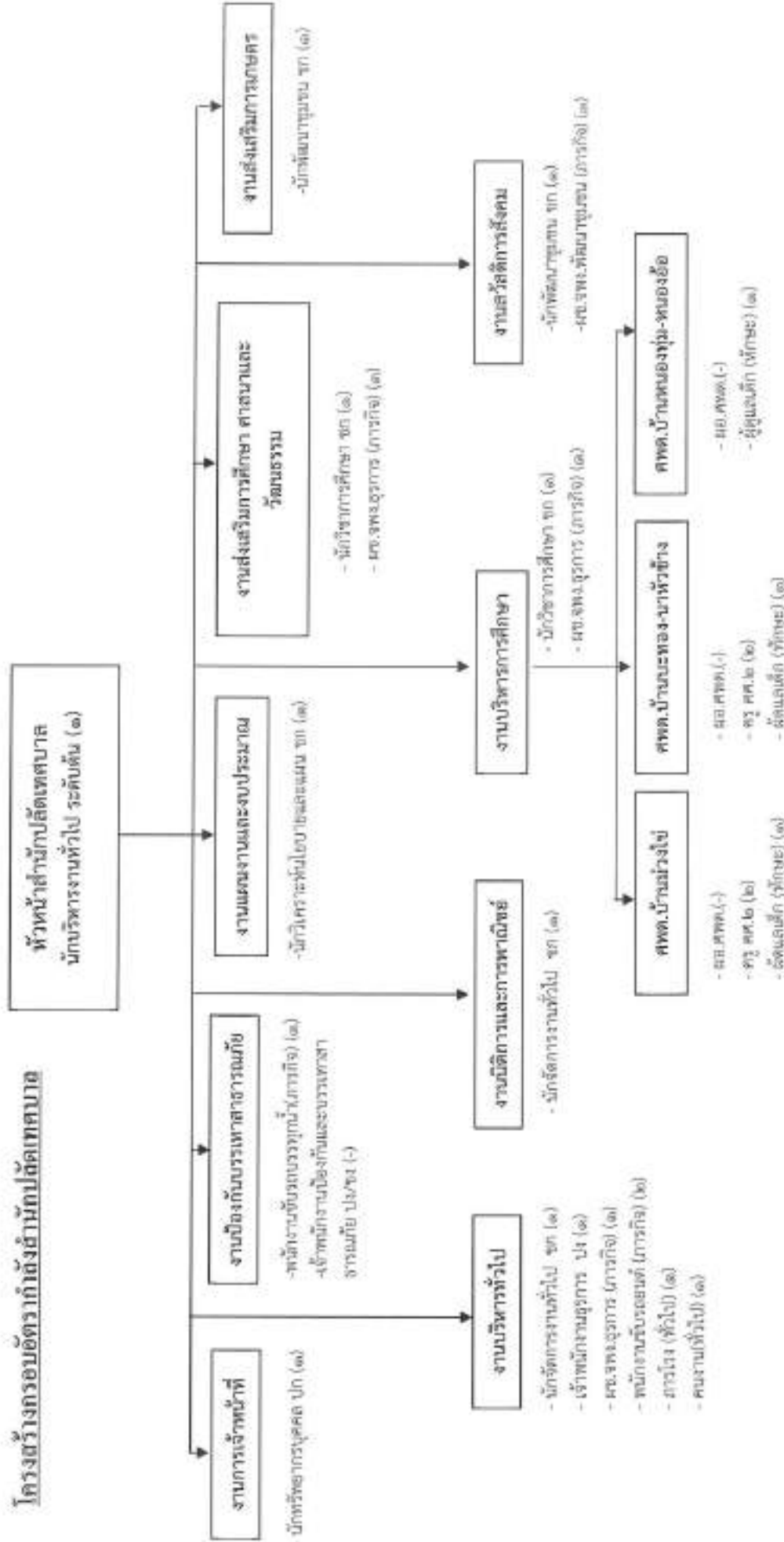
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราจ้างถึง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลพรหมามตร



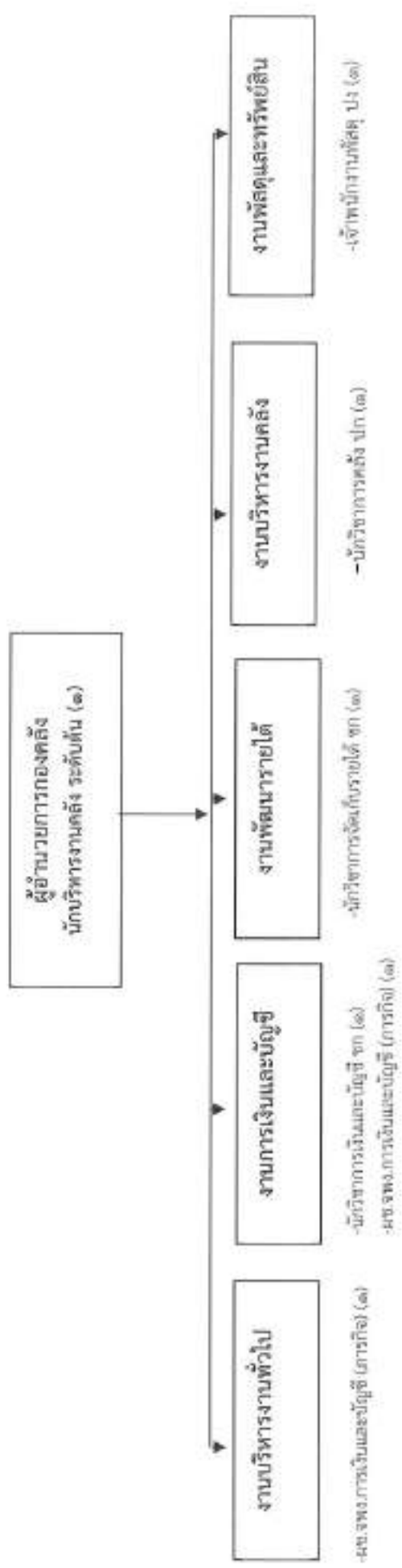
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ	ชข	ชก	ปก	ขง	ปง	ครู ค.ศ.๒	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๔	-	-	๗	๔	๑	๓	๔	๓	๑๑	๒

โครงสร้างกรอบองค์กรของยานักปีดเทบอด



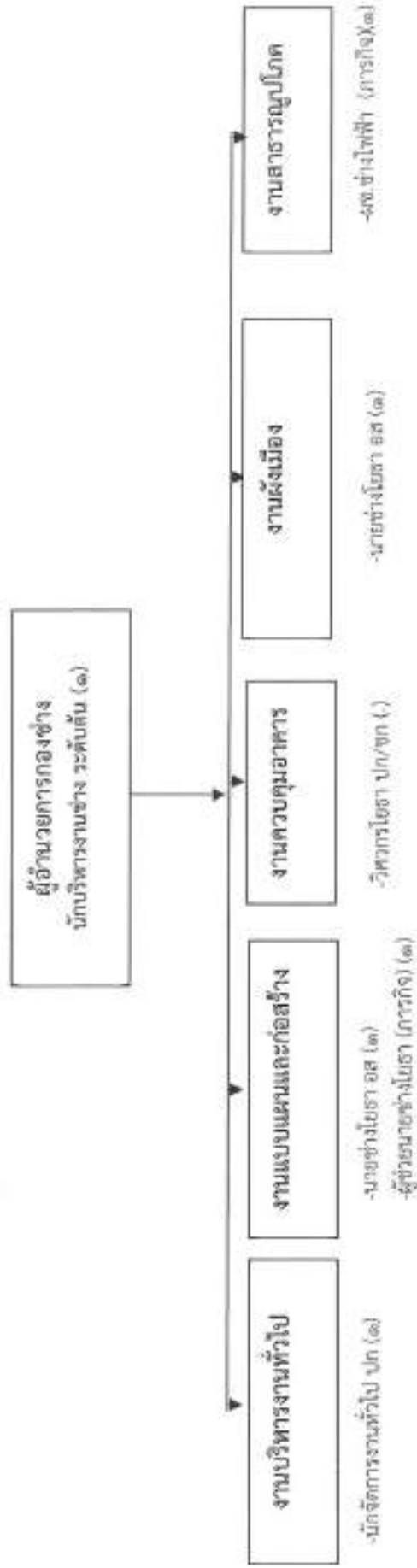
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ	ชช	ชข	ชก	ชค	ชง	ปง	ศร	ศค	ศคต	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง(การกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	๒	๒	๒

กรอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



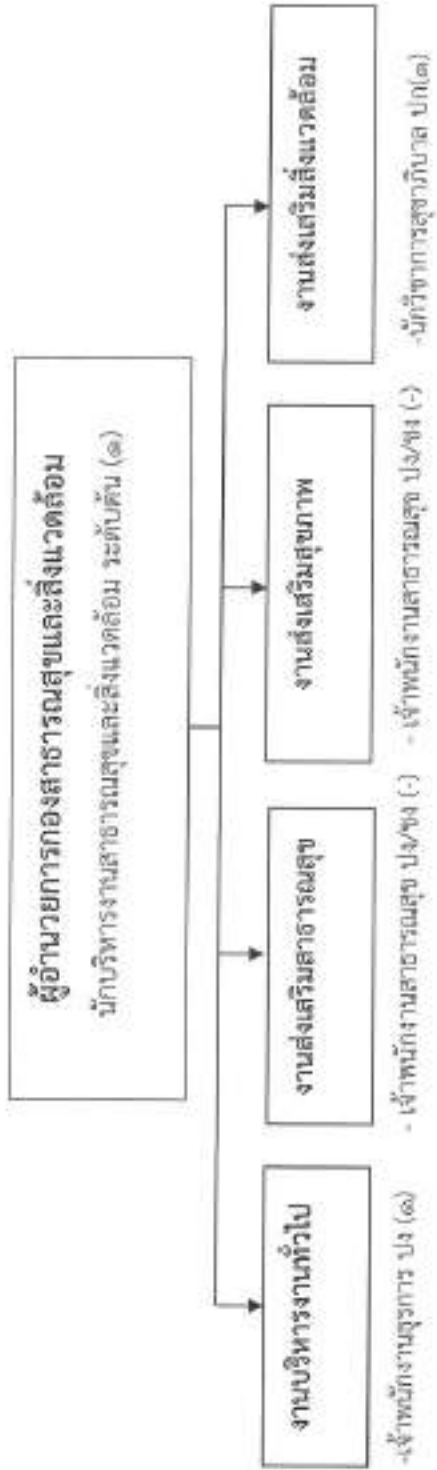
ระดับ	สุ 4	กลาง	ต้น	ชพ	ชช	ชก	ปก	ชง	ปง	พนักงานจ้าง(การกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	๑	๓	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



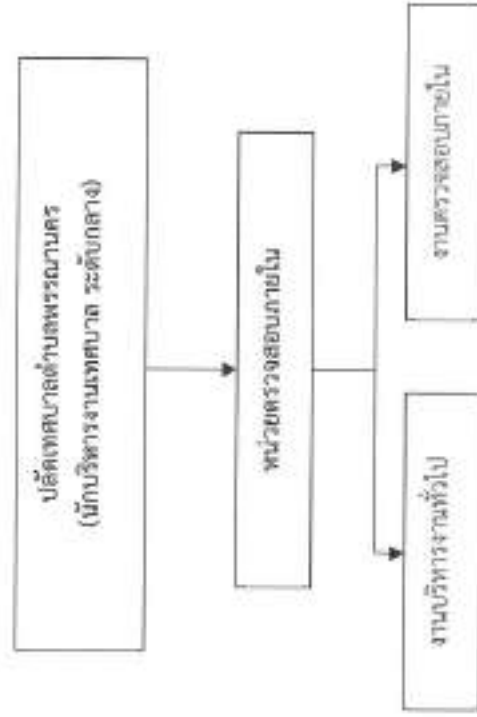
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ	ชช	ชก	ปก	อส	ชง	ปรง	พนักงานช่าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	-

โครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	บท	ชข	ชก	ชค	ชด	ชง	ปง	พนักงานจ้าง(การกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก (๑)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	พพ	ชช	ชก	ชค	ชส	ชง	ปง	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

บัญชีแสดงการจัดคณลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราจ้างใหม่
เทศบาลตำบลพรมณีนคร อำเภอพรมณีนคร จังหวัดสกลนคร

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน	พยางค์
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓	ว่าที่ ร.ต. วิมลมา ฤกษ์ชัย ส่วนนิติ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๐-๕๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๕๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๖,๕๖๐			
๒	-	-	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๖,๕๐๐	ว่างเดิม		
๓	นายจิระพงษ์ สิงวร	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก	๓๖,๐๐๐			
๔	นางนิตยา รัตนศักดิ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก	๓๖,๓๐๐			
๕	นางสาวภาวิณี ศิขสงวรม	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก	๓๕,๒๐๐			
๖	นายธัญญาภรณ์ ภิรมพร	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ขก	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ขก	๓๖,๓๐๐			
๗	นางสาวปองใจ ปากมอ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปท	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปท	๒๕,๖๐๐			
๘	ช่างเทคนิคพร สุวรรณมิตร	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปช	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปช	๒๖,๐๐๐			
๙	-	-	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ม.ร.	๒๕,๕๕๕	ว่างเดิม		
๑๐	สมัญญาเนือง			สมัญญาเนือง			สมัญญาเนือง					
๑๑	นางสาวชญานันท์ ชินมีทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)	-	๓๕,๓๐๐			
๑๒	นางสาวนิตยา ขอนสีวัน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)	-	๓๑,๕๐๐			
๑๓	นายจันทน์ เจริญใจ	ปวช.	-	พนักงานขับรถขนส่ง(การกิจ)	-	-	พนักงานขับรถขนส่ง(การกิจ)	-	๓๖,๓๐๐			
๑๔	นายวิฑูรย์ ชินัญญ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๓๐,๕๐๐			
๑๕	นางภัทรา สุวรรณรงค์	ม.๖	-	พนักงานขับรถขนส่ง(การกิจ)	-	-	พนักงานขับรถขนส่ง(การกิจ)	-	๔๒,๕๐๐			
๑๖	นายวิฑูรย์ ไพฑูริย์	ม.๖	-	นักการกร(รับจ้างไป)	-	-	นักการกร(รับจ้างไป)	-	๔๖,๐๐๐			
๑๗	นายวิฑูรย์ เกษตรพรณ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๔๖,๐๐๐			
๑๘	นายวิฑูรย์ ธีรมณี	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุก(รับจ้างไป)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก(รับจ้างไป)	-	๔๖,๐๐๐			
๑๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๒๐	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	กำหนดเพิ่ม เป็นอุทยาน		

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑๙	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม เงินอุดหนุน	
๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม เงินอุดหนุน	
๒๑	-	ปริญญาตรี	-	ครู	ศษ.๖	-	ครู	ศษ.๖	โอนเพิ่ม เงินอุดหนุน	
๒๒	นางจินตนา ย่อมหา	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๖๖๖๐๐๒๕๕	ครู	ศษ.๖	๕๖๒๐๖๖๖๐๐๒๕๕	ครู	ศษ.๖	เงินอุดหนุน	
๒๓	นางอนุภรรณ สุวรรณรงค์	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๖๖๖๐๐๒๕๖	ครู	ศษ.๖	๕๖๒๐๖๖๖๐๐๒๕๖	ครู	ศษ.๖	เงินอุดหนุน	
๒๔	นางฉวีรภา แก้วกำ	ปริญญาตรี	๕๖๒๐๖๖๖๐๐๒๕๗	ครู	ศษ.๖	๕๖๒๐๖๖๖๐๐๒๕๗	ครู	ศษ.๖	เงินอุดหนุน	
๒๕	นางสาวสิริมา กิติยา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	เงินอุดหนุน	
๒๖	นางสาวอังคณา แก้วกำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	เงินอุดหนุน	
๒๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	เงินอุดหนุน	
	งบคงคลัง			งบคงคลัง			งบคงคลัง			
๒๘	นางสาวจันทร์นุช นุญโคดม	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง	คณ.	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง	คณ.	๕๖,๒๐๖	
๒๙	นางสาวสิริวรรณ ขาวสูงเนิน	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๓๙,๐๕๐	
๓๐	นางสาวสุวิทย์ พันธ์ทอง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปจ	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปจ	๓๓,๒๐๐	
๓๑	นางจันทร์นุช ขุฑมภรณ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปท	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปท	๒๙,๓๐๐	
๓๒	นางสาวสุวิมล กางทอง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๖	นักวิชาการคลัง	ปค	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๖	นักวิชาการคลัง	ปค	๒๓,๒๐๐	
	งบดำเนินงาน			งบดำเนินงาน			งบดำเนินงาน			
๓๓	นางสาววิไลพรหม พนมสีพี	ปริญญาตรี	-	ผอ.ชม. การเงินและบัญชี	-	-	ผอ.ชม. การเงินและบัญชี	-	๓๙,๖๐๐	
	งบจ้าง			งบจ้าง			งบจ้าง			
๓๔	นางมาตุลา สิงห์ขวา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๗	นักบริหารงานช่าง	คณ.	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๗	นักบริหารงานช่าง	คณ.	๓๙,๖๐๐	
๓๕	นางศรณานันท์ ทองนันทน์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๘	นายช่างโยธา	อช	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๘	นายช่างโยธา	อช	๓๓,๐๐๐	
๓๖	นางสาววราพร สมพันธ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๙	นักจัดการงานทั่วไป	ชง	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๙	นักจัดการงานทั่วไป	ชง	๒๖,๐๕๐	
๓๗	-	-	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๙	วิศวกรโยธา	ปว/ช	๕๖-๒-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๙	วิศวกรโยธา	ปว/ช	๒๙,๖๐๐	

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สภามณฑลนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ศุลกากร	คุณสมบัติทางสังคม			คุณสมบัติทางสังคมใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ส่วนแบ่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
	สมัครรับเข้า			สมัครรับเข้า						
๓๘	นายสุรพงษ์ เข็มคำสิงห์	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(การกิจ)	-	-	-	๓๕,๓๐๐		
๓๙	นายประวิทย์ สมนาน	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(การกิจ)	-	-	-	๓๐,๕๐๐		
	กองสวัสดิการชุมชนและสิ่งแวดล้อม									
๔๐	นายสุเมธประภา กวีธาดา	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๔	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๕๖-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๔	นักบริหารงานสาธารณสุข	๕๖,๓๐๐		
๔๑	นายสุภกิจ สิริคำราษฎร์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปท	๕๖-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	๒๐,๗๐๐		
๔๒	-	-	๕๖-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปวช.	๕๖-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒๔,๕๕๕	ว่างเดิม	
๔๓	นางสาวชญาพรณ เพ็ญเลิศพร	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๔๓๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานสุขภาพ	ปวช.	๕๖-๒-๐๖-๔๓๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานสุขภาพ	๒๓,๐๐๐		
	หน่วยควบคุมถนนภายใน									
๔๔	นางสาววราณี วัชรานันท์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๕๖-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒๖,๓๐๐		

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

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

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลพรหมานคร จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๑๓.๔/๔๖ 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลพรหมานครเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาล ตำบลพรหมานคร ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็น สำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนา ตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

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

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและ ประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๕.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนที่และคนเก่ง ยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อน ภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและ พัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คน ดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้ การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการ ทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลพรหมานคร กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลพรหมานคร โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.นโยบายการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

เทศบาลตำบลพรหมานคร มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยกำหนดอัตราค่าจ้างคน ไร่ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒.นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

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

๓.นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ

เทศบาลตำบลพรหมานคร ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรม เพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนา เป็นให้บุคลากรของ เทศบาลตำบลพรหมานคร บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม

การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕.นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลพรหมานคร คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย (อนามัยถ่ายโอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๖.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลพรหมานคร เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันกาทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗.นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลพรหมานคร เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลตำบลพรหมานคร จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลพรหมานนคร ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลพรหมานนคร ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลพรหมานนครในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง 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. ยึดถือประโยชน์ของประเทมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 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

**นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ของเทศบาลตำบลพรหมานคร**

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเล็งประมาลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมาลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

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 ระวังจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีคำสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะ เป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๕.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยึดถือทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับคำตอบและไม่ได้รับคำตอบในนิติบุคคลซึ่งมีส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ

๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้โปร่ง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย 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 การศึกษาอบรม หรือ ความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัด อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่ มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการ วิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตาม หลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาด้วยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือ ถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบ สิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะ อย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและ เสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การ อันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่ กำหนด

๗.๓ เปิดเผยแพร่หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่ เปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

- ๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้
- ๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ
- ๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย
- ๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด
- ๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
- ๘.๕ ละเว้นจากการกระทำที่บังพวngที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่น โดยมีขอบ
- ๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี
- ๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน
- ๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ
- ๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องสายลักษณะอักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป
- ๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน
- ๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ
- ๘.๑๒ พัฒนาค้นเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้
- ๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- ๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติดนินทาอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติดนินทาให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ หุ่นเทศบัญญัติ ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๙ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๐ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๑ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้มาอยู่ คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้น

ในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๓๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น ก้นเหล็กเสียดไม้ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๓๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีซึ้งเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผน และดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๓๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๓๑. แสวงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๓๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๓๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลพรหมานคร โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๓๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลพรหมานคร หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลพรหมานคร ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. // (๒๕๕๓) // คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ // สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ / จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ภาคผนวก



ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๗๖๐

ศาลากลางจังหวัดสกลนคร
ถนนศูนย์ราชการ สน ๔๓๐๐๐

๒๗/ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอต่างอยและอำเภอนิคมน้ำอูน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๓ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสกลนคร รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เรียน นาย กต. พจนานนท์
- จ. สกลนคร (เจ) มติครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
ท.ท.จ.สกลนคร วันที่ ๙/๒๕๖๖
วันที่ ๒๖ ก.ย. ๖๖

- เพื่อไปพิจารณา
ค
(นางสาวปองใจ ปากเมย)
นักบริหารบุคคลปฏิบัติการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุต วงศ์สวัสดิ์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

มติที่ประชุม ก.ท.จ.สกลนคร
ผลคำสั่ง ก.ท.จ.สกลนคร
วันที่ ๒๖ ก.ย. ๖๖

(น.ส. รชกัญญา ตันโท)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
น ๓๑๖๖

วาทิร้อยตรี
(วิไลนา กุลอิก)
ปลัดเทศบาลตำบลพรหมนาคร

(นายสมยศ ศรีสะอาด)
นายกเทศมนตรีตำบลพรหมนาคร


สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐ ๔๒๓๑ ๕๑๒๒, ๐ ๔๒๓๑ ๖๔๘๒

ที่	สังกัด		ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง สังกัด	จุดประสงค์/นโยบาย/โครงการ/ยุทธศาสตร์	กำหนดการปฏิบัติงาน		ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี				ภาคบังคับ/ส่วนราชการ/มาตรา ๕๔	น.ร. ส.ร. ส.ร. ส.ร. ส.ร.	
	เทศบาล	สำนักงาน			วันเริ่มนับ	วันพ้นจาก	ปีประเมินผล	ปีประเมินผล	ปีประเมินผล	ปีประเมินผล			
				<ul style="list-style-type: none"> - แผนงาน/โครงการ/นโยบาย - ยุทธศาสตร์/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย 	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	เห็นชอบ
				<ul style="list-style-type: none"> - แผนงาน/โครงการ/นโยบาย - ยุทธศาสตร์/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย 	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	เห็นชอบ
๒๒	ผอ.บรรณารักษ์	อ.บรรณารักษ์	โอบ.บรรณารักษ์ อ.บรรณารักษ์	<ul style="list-style-type: none"> - แผนงาน/โครงการ/นโยบาย - ยุทธศาสตร์/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย 	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	เห็นชอบ
๒๓	ผอ.บรรณารักษ์	อ.บรรณารักษ์	โอบ.บรรณารักษ์ อ.บรรณารักษ์	<ul style="list-style-type: none"> - แผนงาน/โครงการ/นโยบาย - ยุทธศาสตร์/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย - นโยบาย/โครงการ/นโยบาย 	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	๓๑.๑๐.๒๖	๓๑.๐๖.๒๗	เห็นชอบ



ที่	สังกัด		ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณสมบัติ/คุณสมบัติพิเศษ/หมายเหตุ	กำหนดเวลาสอบ/ข้อสอบ		ผลการประเมินผลกาปฏิบัติงานเมื่อย้อนหลัง ๒ ปี				การสั่งใช้/คำสั่งบริหารบุคคล/หมายเหตุ	น.ร. ก.ร.จ. สก.นคร	
	เทศบาล	อำเภอ			วันเริ่มต้น	วันครบสัญญา	ปีที่ ๑/ผลการประเมิน	ปีที่ ๒/ผลการประเมิน	เฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี				
			๑๑-๑๙๙๑ นายธงชาติ ไผ่ถาวร ตำแหน่ง กรรมการ อาสาสมัครสาธารณสุข ประจำบ้าน อำเภอ พนมทวน จังหวัด	- แผนแม่บทสาธารณสุข - ปฏิบัติหน้าที่ตามแผนแม่บทสาธารณสุข อำเภอ พนมทวน และเทศบาล ที่มีกิจกรรมด้านสาธารณสุข ได้เป็นอย่างดี ได้รับ สรรพคุณอนันต์ รางวัลจาก เทศบาลพนมทวน ซึ่งนับว่าเป็นการดีใจมาก - แผนแม่บทสาธารณสุข - ปฏิบัติหน้าที่ตามแผนแม่บทสาธารณสุข อำเภอ พนมทวน และเทศบาล ที่มีกิจกรรมด้านสาธารณสุข ได้เป็นอย่างดี ได้รับ สรรพคุณอนันต์ รางวัลจาก เทศบาลพนมทวน ซึ่งนับว่าเป็นการดีใจมาก	๑ พ.ค.๖๖	๓๐ พ.ค.๖๗	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	เห็นชอบ
			๑๑-๑๙๙๒ นายสุเมธ ใจงาม ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ส่วนงานช่างเทคนิค พนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัด	- แผนแม่บทสาธารณสุข - ปฏิบัติหน้าที่ตามแผนแม่บทสาธารณสุข อำเภอ พนมทวน และเทศบาล ที่มีกิจกรรมด้านสาธารณสุข ได้เป็นอย่างดี ได้รับ สรรพคุณอนันต์ รางวัลจาก เทศบาลพนมทวน ซึ่งนับว่าเป็นการดีใจมาก	๑ พ.ค.๖๖	๓๐ พ.ค.๖๗	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	เห็นชอบ	
			๑๑-๑๙๙๓ นายสุเมธ ใจงาม ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ส่วนงานช่างเทคนิค พนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัด	- แผนแม่บทสาธารณสุข - ปฏิบัติหน้าที่ตามแผนแม่บทสาธารณสุข อำเภอ พนมทวน และเทศบาล ที่มีกิจกรรมด้านสาธารณสุข ได้เป็นอย่างดี ได้รับ สรรพคุณอนันต์ รางวัลจาก เทศบาลพนมทวน ซึ่งนับว่าเป็นการดีใจมาก	๑ พ.ค.๖๖	๓๐ พ.ค.๖๗	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	เห็นชอบ	
			๑๑-๑๙๙๔ นายสุเมธ ใจงาม ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ส่วนงานช่างเทคนิค พนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัด	- แผนแม่บทสาธารณสุข - ปฏิบัติหน้าที่ตามแผนแม่บทสาธารณสุข อำเภอ พนมทวน และเทศบาล ที่มีกิจกรรมด้านสาธารณสุข ได้เป็นอย่างดี ได้รับ สรรพคุณอนันต์ รางวัลจาก เทศบาลพนมทวน ซึ่งนับว่าเป็นการดีใจมาก	๑ พ.ค.๖๖	๓๐ พ.ค.๖๗	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	๗๘.๐๐	เห็นชอบ	

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.ท.จ.สุพรรณบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๑๘๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖
มีมติให้ต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบและรายงานให้ ก.ท.จ.สุพรรณบุรีทราบภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันที่รับทราบมติ


(นางรุ่งจิตต์ อจรณสาร)
เลขาธิการ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

๕.๑๒ เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล

ที่	อำเภอ	เทศบาล	การตรวจสอบ	มติ ก.ท.จ.สกลนคร		
๑	เมืองสกลนคร	ทต.สน.	เทศบาลในเขตจังหวัดสกลนครจำนวน ๖๖ แห่ง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียด ประกอบด้วย ๑. หลักการและเหตุผล ๒. เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล จำนวน ๖๖ แห่ง		
๒		ทต.ดงมะไฟ				
๓		ทต.ท่าแร่				
๔		ทต.ธาตุนาเวง				
๕		ทต.เชียงเครือ				
๖		ทต.จันทอน				
๗		ทต.ช่างโอง				
๘		ทต.เหล่าปอแดง				
๙		ทต.หนองลาด				
๑๐		ทต.เมืองทองท่าแร่				
๑๑	สว่างแดนดิน	ทต.สว่างแดนดิน				
๑๒		ทต.ดอนเชียง				
๑๓		ทต.บงได้				
๑๔		ทต.พันนา				
๑๕		ทต.โคกสี				
๑๖		ทต.หนองหลวง				
๑๗		ทต.บ้านด้าย				
๑๘	วานรนิวาส	ทต.วานรนิวาส				
๑๙		ทต.นาซอ				
๒๐		ทต.หนองวาง				
๒๑		ทต.หนองสนม				
๒๒		ทต.กุสุมาคม				
๒๓		ทต.กุดเรือคำ				
๒๔	พรรณานิคม	ทต.พรรณานิคม				
๒๕		ทต.พอกน้อย				
๒๖		ทต.นาโน				
๒๗		ทต.บัวสว่าง				
๒๘		ทต.วังยาง				
๒๘		ทต.ไร่				
๓๐	ทต.นาหัวบ่อ					
๓๑	พรรณานิคม	ทต.พรรณานิคม				
๓๒	บ้านม่วง	ทต.บ้านม่วง				
๓๓		ทต.ห้วยหลัว				
๓๔	อากาศอำนวย	ทต.อากาศอำนวย				
๓๕		ทต.สามัคคีพัฒนา				
๓๖		ทต.บะหว้า				
๓๗		ทต.โพนแพง				

ที่	อำเภอ	เทศบาล	การตรวจสอบ	มติ ก.ท.จ.สกลนคร
๓๘	อากาศอำนวย	ทต.วาใหญ่	เทศบาลในเขตจังหวัดสกลนครจำนวน ๖๖ แห่ง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียด ประกอบด้วย ๑. หลักการและเหตุผล ๒. เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล จำนวน ๖๖ แห่ง
๓๙		ทต.ท่าก้อน		
๔๐	พังโคน	ทต.พังโคน		
๔๑		ทต.ไฮหย่อง		
๔๒		ทต.พังโคนศรีจำปา		
๔๓		ทต.แร่		
๔๔	กุสุมาลย์	ทต.กุสุมาลย์		
๔๕	เจริญศิลป์	ทต.เจริญศิลป์		
๔๖	วาริชภูมิ	ทต.วาริชภูมิ		
๔๗		ทต.คำบ่อ		
๔๘		ทต.ปลาไหล		
๔๙		ทต.หนองลาด		
๕๐	คำตากล้า	ทต.คำตากล้า		
๕๑		ทต.แพศ		
๕๒	ส่องดาว	ทต.ส่องดาว		
๕๓		ทต.ท่าศิลา		
๕๔		ทต.ส่องดาวหนองแดง		
๕๕		ทต.ปทุมวาปี		
๕๖		ทต.วัฒนา		
๕๗		โพนนาแก้ว		
๕๘	ทต.เชียงสี			
๕๙	ทต.บ้านโพน			
๖๐	กุศบาก	ทต.กุศบาก		
๖๑		ทต.กุศโท		
๖๒		ทต.กุศแฮด		
๖๓		ทต.นาม่อง		
๖๔	โคกศรีสุพรรณ	ทต.ตองโขบ		
๖๕	ภูพาน	ทต.โคกภู		
๖๖		ทต.สร้างค้อ		

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ของเทศบาลในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน ๖๖ แห่ง โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
และให้รายงานผลให้ ก.ท.จ.สกลนคร ทราบ ภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่รับทราบมติ

๑๖

(นางรุ่งจิตร อรรถสาร)
เลขานุการ ก.ท.จ.สกลนคร

ที่	ประเภท/วิชาเอก สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนตั้งอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีตำแหน่ง/ ว่างเดิม/ ใหม่)	โครงการ ตามแผนอัตรากำลัง	การจ่าย ใช้จ่าย (%)	อัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเงิน/		มี ค.ท.จ. สิทธิบัตร
									ขอมูลเด็กตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	
๓๓. พ.ศ. พ.ร.บ. ๒๕๖๒ บ. พร.ร. ๒๕๖๒ บ. ก. ๒๕๖๒											
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๖๐-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	๑	๑	ว่าที่ร้อยตรีวิมล กุลาอภัย		๗ ๕๖๖๗	สำนักปลัดเทศบาล		
	สำนักปลัดเทศบาล							๓๓.๒๘	พนักงานครู		
	พนักงานครู								ขอจ้างทดแทนตำแหน่งเดิม		
๒	หัวหน้าช่างเขียนเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๖๐-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม	งานช่างเขียน	๗ ๕๖๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+๓	เก็บชอบ
๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๖-๖๐-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายจิระพงษ์ สังวร	งานบริหารงานทั่วไป	๓๐.๓๕๔			
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖-๖๐-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางนันทนา รัตนวงค์	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๖-๖๐-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวประวิณี นิตยสารธรรม	งานสวัสดิการและกิจการพิเศษ	๗ ๕๖๖๙			
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๖-๖๐-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายอภัยภูษิต กิ่งเทศ	งานแผนงานและงบประมาณ	๓๐.๓๕๔			
๗	นักบริหารงานบุคคล	น.ก.	๕๖-๖๐-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวปองใจ ปากเมวย	งานบริหารการศึกษา				
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๕๖-๖๐-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	๑	๑	จำยอมกวีพร สุวรรณไตรย์	งานส่งเสริมสุขภาพ				
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๕๖-๖๐-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม	งานส่งเสริมสุขภาพและสังคม				
	พนักงานช่างประปาเทศบาลเมือง										
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางสาวชญานีท์ ชินนันทอง	งานส่งเสริมสุขภาพ	๗ ๕๖๖๗			
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางสาววันฉวี ทองจันทร์		๓๐.๓๕๔			
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายจำนงค์ เจริญไชย					
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายโคตร สุวรรณรงค์					
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	นายวิเศษ รัตนดิษฐ์		๗ ๕๖๖๘			
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	๑	๑	นายวันชัย เมธี		๓๐.๓๕๔			
	พนักงานช่างประปาเทศบาลเมือง										
๑๖	คนงาน	-	-	๑	๑	นายวิทยา เพชรพรหม		๗ ๕๖๖๗			
๑๗	ภารโรง	-	-	๑	๑	นายไชยาพร ไตรสิงห์		๓๐.๖๒			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วงไข่										
	พนักงานครู										
๑๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๐	ว่างเดิม					
๑๙	ครู	ค.ศ.๒	๕๖-๖๐-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางจันทนา อภัยนภา					
๒๐	ครู	ค.ศ.๒	๕๖-๖๐-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม					
	พนักงานช่างประปาเทศบาลเมือง										
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก	ชก./ช.ง.	-	๑	๑	นางสิริมา ทองจันทร์					

วันที่ ๑๓ ต.ค. ๒๕๖๒



ที่	เทศบาล/อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสถานที่	ระดับ ตำแหน่ง/ ชั้น/ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีครอบครัว/ ว่างเปล่า/ หมายเหตุ)	โครงสร้าง ตามแผนอัตราจ้าง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตราค่าจ้างที่ขอกำหนดตำแหน่งเดิม/ ขอลดตำแหน่ง/ขอปรับปรุภากรกำหนดตำแหน่ง		มติ ก.ท.จ. สภ.อบจ.
									สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองมะนาวหัวช้าง										
	พนักงานครู										
๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		๑	๐	กำหนดใหม่					
๒๓	ครู	กศ.๒	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๑-๖๖๖	๑	๑	นางสาวกรรณ สุวรรณรงค์					
๒๔	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๑-๖๖๗	๑	๑	นางนันทิยา มาตราช					
๒๕	พนักงานชั้นประถมศึกษาหญิง	ที่ กจร		๑	๑	นางสาวอัจฉรา แก้วคำ					
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองมะนาวหัวช้าง										
	พนักงานครู										
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		๑	๐	กำหนดใหม่					
๒๗	พนักงานชั้นประถมศึกษาหญิง	ที่ กจร		๑	๑	นางสาวสุภาวดี สมพันธ์					
	กองคลัง										
	พนักงานเทศบาล										
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ	ค.บ	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวจันทิมา บุญโคตร	งานบริหารงานทั่วไป				
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	บ.ก.	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวศิริพรพร ชาตสูงเนิน	งานการเงินและบัญชี				
๓๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสิริรัตน์ พุฒมาพันธ์	งานพัฒนารายได้				
๓๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวศุภมาสย์ กางทอง	งานบริหารการคลัง				
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.จ.	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวกมลวดี หลีกทอง	งานพัสดุและทรัพย์สิน				
	พนักงานสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา										
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-		๑	๑	นางสาววิไลพรหม พนมสิทธิ์					
	กองช่าง										
	พนักงานเทศบาล										
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง	ค.บ	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายณัฐพงษ์ ตั้งศรีธา	งานบริหารงานทั่วไป				
๓๕	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม	งานระบบแผนและก่อสร้าง				
๓๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวกมลพร สมพันธ์	งานควบคุมอาคาร				
๓๗	นายช่างโยธา	อ.ส.	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายศุภชนรงค์ ทองวินทร์	งานผังเมือง				
	พนักงานช่างสายการเดิน										
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-		๑	๑	นายสุรพงษ์ เชื้อสำเภาง	งานสาธารณูปโภค				



คำสั่งเทศบาลตำบลพรหมานคร

ที่ ๓๒๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพรหมานคร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลพรหมานคร จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลดำเนินต่อไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลพรหมานครมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจกาให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลพรหมานคร | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพรหมานคร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี อยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การ พัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้เทศบาลตำบลพรหมานคร เสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร แล้วให้เทศบาลตำบลพรหมานคร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เป็นกรอบตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาล ตำบลพรหมานคร ระยะเวลาดังกล่าว

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมยศ ศรีสะอาด)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลพรหมานคร

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมยศ ศรีสอาด	ประธานคณะกรรมการ	
๒	ว่าที่ร้อยตรีวัฒนา กุลยัก	คณะกรรมการ	
๓	นางกุลประภา ศรีสอาด	คณะกรรมการ	
๔	นางสาวจำเนียร บุญโคตรม	คณะกรรมการ	
๕	นายผาสุข สิงห์ขวา	คณะกรรมการ	
๖	นายศักดิ์ชัย คำสว่าง	คณะกรรมการและ เลขานุการ	
๗	นางสาวปองใจ ปากเมย	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลพรหมานคร

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมยศ ศรีสอาด	ประธานคณะกรรมการ	นายสมยศ ศรีสอาด
๒	ว่าที่ร้อยตรีวัฒนา กุลอ๊ก	คณะกรรมการ	ว่าที่ร้อยตรีวัฒนา กุลอ๊ก
๓	นางกุลประภา ศรีสอาด	คณะกรรมการ	กุลประภา ศรีสอาด
๔	นางสาวจำเนียร บุญโคตร	คณะกรรมการ	จำเนียร บุญโคตร
๕	นายผาสุข สิงห์ขวา	คณะกรรมการ	ผาสุข สิงห์ขวา
๖	นายศักดิ์ชัย คำสว่าง	คณะกรรมการและ เลขานุการ	ศักดิ์ชัย คำสว่าง
๗	นางสาวปองใจ ปากเมย	ผู้ช่วยเลขานุการ	ปองใจ ปากเมย

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลพรหมานคร ที่ ๓๒๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑.๑ นายเทศมนตรีตำบลพรหมานคร | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลพรหมานคร | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๕ อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพรหมานคร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล

ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการถือความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน เนื่องจากวันนี้ผมเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งเป็นเรื่องเร่งด่วนเพราะเราต้องส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอให้จังหวัด ตรวจสอบก่อน เพื่อเสนอให้ ก.ท. จังหวัดสกลนคร ให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเราจะได้ประกาศใช้ให้ทันในงบประมาณ ๒๕๖๗ ต่อไป ขอเชิญเลขาธิการชี้แจงรายละเอียดต่อไป

เลขาธิการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลพรรณานิคม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม
๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลพรรณานิคมมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง

โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร(ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพรรณานิคมให้เหมาะสม

๕. เพื่อให้เทศบาลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและขุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อรองรับปริมาณงานที่จะเพิ่มมากขึ้นต่อไปในอนาคตโดยขอบเขต เมื่อหากรอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเทศบาลตำบลพรรณานิคมตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบล
- กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลพรรณานิคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ
- จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และบรรจุแต่งตั้งโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง
- สำหรับกรอบโครงสร้างตำแหน่งในแต่ละส่วนจะประกอบด้วย ๕ ส่วนราชการ คือ
 - สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยในแต่ละส่วนจะแบ่งแยกออกเป็นฝ่ายหรือ
- งานดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการและการพาณิชย์ งานแผนงานและงบประมาณ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมการเกษตร

- กองคลัง ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานบริหารการคลัง งานพัสดุและทรัพย์สิน
 - กองช่าง ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานแบบแผนและก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานสาธารณสุขโรค
 - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานส่งเสริมสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
 - หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานตรวจสอบภายใน
- ภายใน
- สำหรับการกำหนดกรอบตำแหน่ง ให้หัวหน้าแต่ละส่วนเป็นคนวิเคราะห์ปริมาณงานว่าเห็นสมควรจะมีตำแหน่งใดบ้าง
- ประธาน
- การพิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณา ยุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาธิการแจ้งให้คณะกรรมการทราบด้วย
- เลขาธิการ
- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังครี ใน การเสนอ ยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุข โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ครี
- ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขาธิการนั้น เลขาธิการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาธิการก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่ม ลด หรือปรับเกลีย้อัตรากำลัง ดังรายละเอียด แนบท้าย
- ประธาน
- ครี สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาธิการได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุข เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ให้เลขาธิการสรุปให้ คณะกรรมการฟังครี

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ

และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>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</p>	<p>สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๙ งาน</p> <p>อัตรากำลัง ที่ว่าง</p> <p>สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลพรหมานคร ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญห</p> <p>ในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

<p>ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัดดังนี้</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p>กองคลัง</p> <p>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</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	

<p>ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๒ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง</p> <p>สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลพรณามนคร ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา</p>	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลพรณามนคร ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้</p>

<p>งานวิจัยวิทยา 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 งานสัควแพทย์ งานศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มีส่วนราชการภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้</p>	<p>สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีข้อยกเว้นพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนี้</p>	<p>บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต</p>
--	---	---------------------------------

พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๓ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคณกรง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์</p> <p>๑.๕ งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๖ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์</p> <p>๑.๕ งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๖ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p>	

นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการ ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปก/ชก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๓	๓	๓	๓				
เจ้าพนักงานธุรการปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑		-		ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒		-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓				
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
การโรง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒. กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง อำนวยการ ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

นักวิชาการเงินและบัญชี ขก/ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง อำนวยการต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						-		
นักบริหารงานสาธารณสุข อำนวยการต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน					-			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	+๑	-	-	

การใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๔๐,๙๑๘,๕๐๐	๑๒,๘๐๐,๘๑๓	๓๑.๒๘
๒๕๖๘	๔๒,๙๖๔,๔๒๕	๑๓,๒๐๕,๒๒๐	๓๐.๗๔
๒๕๖๙	๔๕,๑๑๒,๖๒๓	๑๓,๖๑๙,๒๘๙	๓๐.๑๙

ประธาน - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ศักดิ์ชัย คำสว่าง ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายศักดิ์ชัย คำสว่าง)
เลขานุการคณะกรรมการ

