



**แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ประจำปี 2567 - 2569**

**ปรับปรุงครั้งที่ 7 ปี 2568**

**เทศบาลตำบลพรรณานิคม  
อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร**



ประกาศเทศบาลตำบลพรหมานคร

เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๗ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ได้มีมติเห็นชอบการอนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพรหมานคร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๗ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๓๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล(และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบอนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๗ ของเทศบาลตำบลพรหมานคร อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานคร นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๗ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นเทศบาลตำบลพรหมานคร อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จึงประกาศให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๗ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๘

(นายสมยศ ศรีสะอาด)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๗**  
**ของเทศบาลตำบลพรหมานคร**  
**อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร**

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน 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 ๒๕๕๔ 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 ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ 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 จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานคร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานคร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพรหมานคร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลพรหมานคร ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร

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

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานคร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลพรหมานคร มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง 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 ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร"

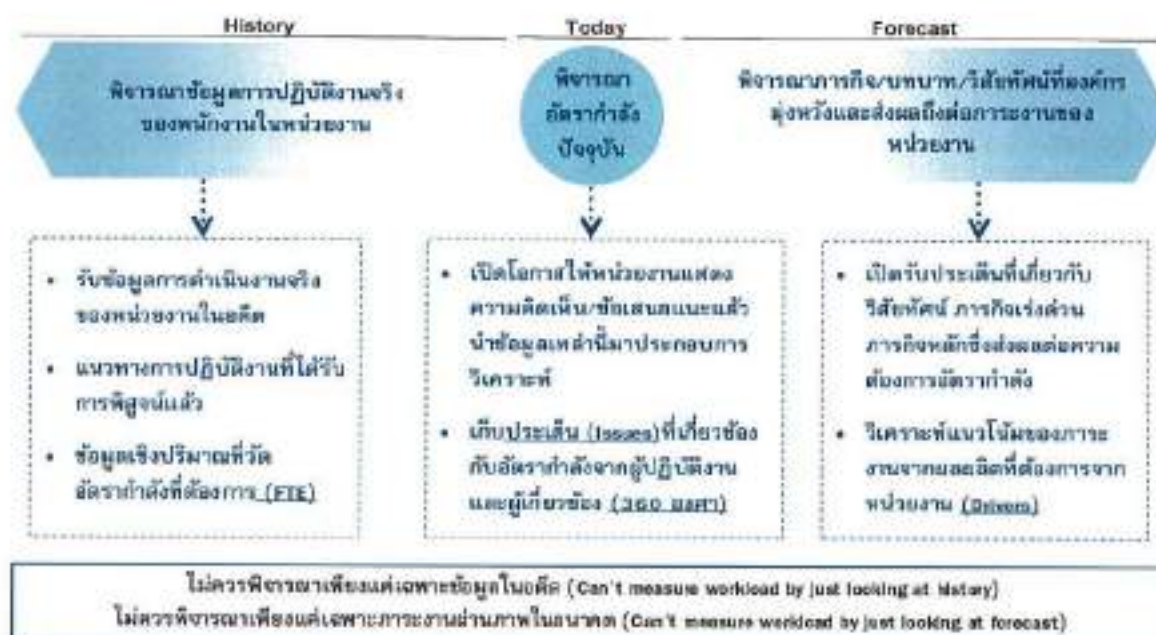
- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ 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 เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.))



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 จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและขัดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

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

**กระแสด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลพรหมานนคร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

เทศบาลตำบลพรหมานนคร นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๔.๑ เงินเดือน

๔.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๔.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลพรหมานนคร มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

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

## ๓.๓ ประเภททั่วไป

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ทั่วไป มีนครอง	๓เดือน	๒๒๙๕๐	-	-	๙๐๐	๙๓๐	๙๓๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๒๗๕๐๔๐	-	-	๑๐๘๐๐	๑๐๙๕๐	๑๑๑๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๗๕๐๔๐			๑๐๘๐๐	๑๐๙๕๐	๑๑๑๐๐	๒๗๕๘๔๐	๒๗๕๙๖๐	๒๗๖๒๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ทั่วไป (ว่าง)					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	ขั้นต่ำสุด	๘๗๕๐			$๙๐๙๐ - ๘๗๕๐ = ๓๔๐$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๙๐๙๐๐			$๙๐๙๐๐ - ๘๗๕๐ = ๘๒๑๕๐$			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๔๖๘๕			$(๓๔๐ + ๘๒๑๕๐) / ๒ = ๔๑๒๗๕$			-	-	-
	๑๒เดือน	๒๙๗๙๐๐			$๔๑๒๗๕ \times ๑๒ = ๔๙๕๒๕๐$			-	-	-
รวมทั้งปี	๒๙๗๙๐๐			๔๙๕๒๕๐	๔๙๕๒๕๐	๔๙๕๒๕๐	๓๐๗๖๒๐	๓๐๗๖๒๐	๓๐๗๖๒๐	

## ๓.๒ ประเภทวิชาการ

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มีนครอง	๓เดือน	๓๐๒๒๐	-	-	๑๓๒๐	๑๓๓๐	๑๓๓๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒๖๔๐	-	-	๑๕๘๔๐	๑๕๙๖๐	๑๕๙๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒๖๔๐			๑๕๘๔๐	๑๕๙๖๐	๑๕๙๖๐	๓๖๒๖๔๐	๓๖๔๕๐๐	๓๖๒๖๔๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
วิชาการ (ว่าง)					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	ขั้นต่ำสุด	๘๗๕๐			$๑๐๒๕๐ - ๘๗๕๐ = ๕๕๐$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๙๐๙๘๐			$๙๐๙๘๐ - ๘๗๕๐ = ๘๒๒๓๐$			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๕๖๒๐			$(๕๕๐ + ๘๒๒๓๐) / ๒ = ๔๑๓๙๐$			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๐๗๔๖๐			$๔๑๓๙๐ \times ๑๒ = ๔๙๖๑๔๐$			-	-	-
รวมทั้งปี	๓๐๗๔๖๐			๔๙๖๑๔๐	๔๙๖๑๔๐	๔๙๖๑๔๐	๓๐๗๔๖๐	๓๐๗๔๖๐	๓๐๗๔๖๐	

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขึ้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	คือเดือน	๔๓๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๑๖๓๐	๑๖๓๐	๑๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙๖๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๓๖๐๐			๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	๗๐๗๒๐๐	๗๐๗๒๐๐	๗๐๗๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๙ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๒๓๘๐๐-๒๒๗๐๐=๑๑๐๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘๖๕๐			๖๘๖๕๐-๒๒๗๐๐=๔๕๙๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑๑๑๐๐+๔๕๙๕๐)/๒ = ๑๓๕๒๕			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๒๕๒๕ X ๑๒ = ๑๕๐๓๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๗๖๐๔๐			๑๕๐๓๐๐	๑๕๐๓๐๐	๑๕๐๓๐๐	๗๓๕๖๔๐๐	๗๓๕๖๔๐๐	๗๓๕๖๔๐๐

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 โดยให้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจให้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พร...	๓เดือน	๑๕๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐๐๐๐	-	-	๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๓๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พร... (ปวส.)	๓เดือน	๓๓๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๗๘๐๐๐	-	-	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๗๘๐๐๐			๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	๓๘๓๕๒๐	๓๘๙๒๘๐	๓๙๕๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

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

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลพรหมานคร จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลพรหมานคร จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อปต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๓๕๘๕๐	๓๕๐๐	๕๘๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕๕๐๐	๗๐๐๐	๗๒๕๐	๗๕๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี			๖๕๕๐๐	๗๐๐๐	๗๒๕๐	๗๕๐๐	๗๐๖๐๐	๘๐๐๕๐	๘๒๘๕๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานนคร แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

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

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลพรหมานนคร ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x 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

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

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

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลพรหมานคร พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

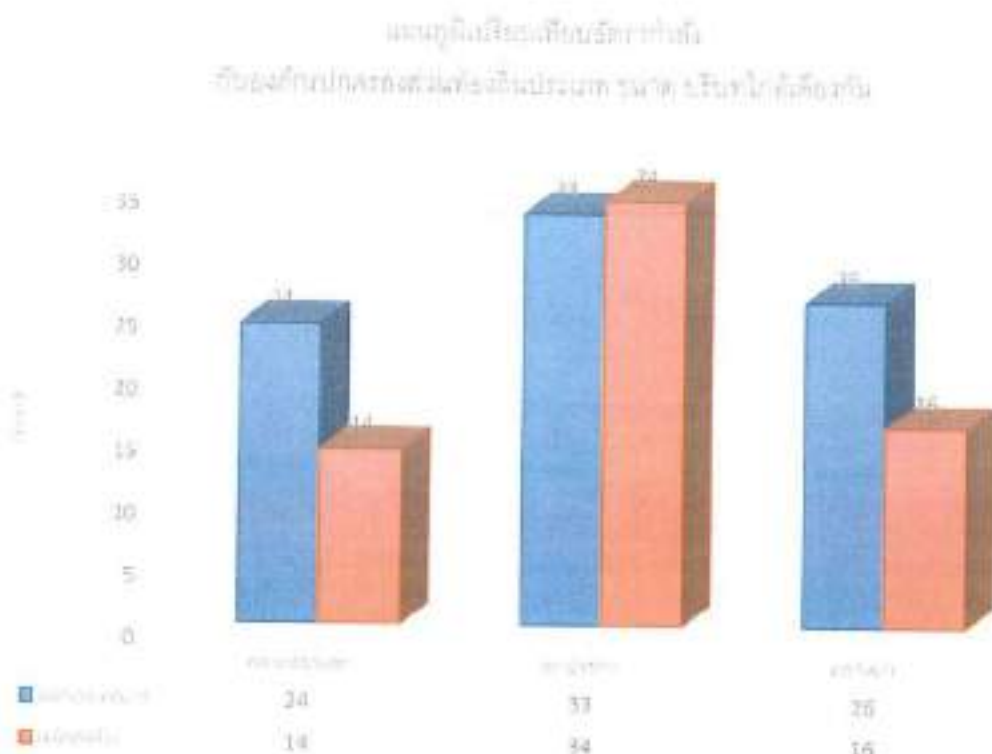
เทศบาลตำบลพรหมานคร ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลพรหมานคร เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ จึงประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ตำบลพรหมานคร รองนายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร ปลัดเทศบาลตำบลพรหมานคร และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลพรหมานคร เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กรณีศึกษาที่ ๒ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลพรหมานคร และเทศบาลตำบลวังยาง ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่บนเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน



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

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลพรหมานนคร สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันห้วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลพรหมานนคร สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลพรหมานนคร สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลพรหมานนคร จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลพรหมานนคร จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลพรหมานนคร ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพรหมานนคร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลพรหมานนคร สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลพรหมานนคร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลพรหมานนคร โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพรหมานนคร เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๓ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล

พรหมานนคร

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 แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ 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 ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของ ประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม แม้ว่าเทศบาลตำบลพรหมานคร จะเป็นพื้นที่ที่อยู่ โกล่พื้นที่ในตัวอำเภอ ซึ่งได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงปัจจุบันยังคงมีปัญหาต่างๆที่ต้อง ปรับปรุง แก้ไข

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

### ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง		จุดอ่อน	
S๑	การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสม มีการแบ่งส่วนราชการภายในสอดคล้องกับภารกิจ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ	W๑	เทศบาลมีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้ และลักษณะการทำงานที่มุ่งผลงานของแต่ละส่วนมากกว่าการทำงานในภาพรวมของเทศบาล
S๒	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ และนโยบายที่ดี มีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจและมีการบริหารจัดการที่ดี	W๒	
S๓	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนทำงานร่วมกันเป็นทีมมีการจัดวางอัตรากำลังได้เหมาะสม มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่	W๓	มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและไม่ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการ
S๔	การดำเนินงานของเทศบาลได้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการในการดำเนินงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่	W๔	ระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการมีแนวทางการปฏิบัติยังไม่ชัดเจน
S๕	การบริหารงบประมาณเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดและใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นกรอบในการจัดหางบประมาณ	W๕	มีการโอน/แก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณบ่อยครั้ง การจัดเก็บรายได้เองยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนายังต้องพึ่งการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลและมิงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
S๖	มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ การบริการประชาชนและบริการสาธารณะ	W๖	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานบริการประชาชนและบริการสาธารณะ

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

### ปัจจัยภายนอก

โอกาส		อุปสรรค	
O๑	มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติที่มีชื่อเสียงในเขตตำบลคือ พิพิธภัณฑสถานพระอาจารย์ผืนอาจาโร และมีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	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	มีแม่น้ำฮูนเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่านตำบลและมีหนองน้ำขนาดใหญ่ภายในหมู่บ้าน ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากลำน้ำในด้านเกษตร การประมง และการปลูกพืช	T๓	ประชาชนบางหมู่บ้านยังประสบปัญหาน้ำไม่มีเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรในช่วงฤดูแล้งเนื่องจากฝนทิ้งช่วง
O๔	มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัดสามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ การเดินทางคมนาคมสะดวกมีพื้นที่ที่ติดถนนทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงท้องถิ่น	T๔	ถนนบางสายยังไม่ได้รับการก่อสร้างและปรับปรุง
O๕	นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น	T๕	เทศบาลไม่สามารถนำนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม เนื่องจากบางนโยบายมีความไม่ชัดเจน และมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงของรัฐบาลทำให้นโยบายการพัฒนาขาดความต่อเนื่อง

โอกาส		อุปสรรค	
0๖	มีการส่งเสริมอาชีพ กลุ่มอาชีพ อาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน คนในชุมชน มีความรักใคร่กลมเกลียวเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็ง	T๖	ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพเกิดปัญหารายจ่ายมากกว่ารายรับ ประชาชนว่างงานเพิ่มมากขึ้น ขาดความร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจัง ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
0๗	มีนโยบายการพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำให้เพียงพอในภาคเกษตรกรรม รัฐบาลมีนโยบายการบริหารจัดการขยะชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม	T๗	ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจัดการขยะอย่างถูกวิธี
0๘	ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนา ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการประสานร่วมมือกันระหว่างเทศบาล ตำบลกับส่วนราชการ ต่าง ๆ		
0๙	ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด มีความสอดคล้อง		

เมื่อพิจารณาด้านโอกาสและอุปสรรคพบว่าโอกาสในการพัฒนาเทศบาลมีมากกว่าอุปสรรค เทศบาลมีโอกาสในการพัฒนา คือ มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติที่มีชื่อเสียงในเขตตำบลคือ พิพิธภัณฑ์พระอาจารย์มั่น อาจารย์โกสโลสถานี่ราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ในอำเภอพรรณานิคม ทำให้ง่ายต่อการติดต่อและประสานงาน มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ การเดินทางคมนาคมสะดวก มีพื้นที่ที่ติดถนนทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงท้องถิ่น มีแม่น้ำอุบลเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่านตำบลและมีหนองน้ำขนาดใหญ่ภายในหมู่บ้าน ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากลำน้ำในด้าน การเกษตร การประมง และการปลูกพืช ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนา ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น แม้จะมีอุปสรรค คือ กฎหมาย ระเบียบ การปฏิบัติจากส่วนกลางยังไม่ชัดเจน และเทศบาลมีหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติมาก แต่อำนาจตามระเบียบ กฎหมายมีน้อย ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด และภาวะความไม่สงบทางการเมืองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง

### ๑.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

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

#### ๑) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลพรหมานครมีความเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมเมืองอย่างต่อเนื่อง และเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในเขตพื้นที่มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทั้งทางด้าน การประกอบอาชีพ การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร การพัฒนาตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งยังคงต้องมีการสร้างศักยภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้นำและคนในชุมชน สร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่นมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความเติบโตทางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว อย่างสมดุลโดยใช้หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ควบคู่กับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ

#### ๒) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิต

การประเมินสถานการณ์ด้านสังคม วิถีชีวิตของประชาชนมีความเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นผลกระทบจากการเคลื่อนไหลทางวัฒนธรรมต่างชาติเข้าสู่ประเทศทั้งทางสื่อสารมวลชนและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยขาดการคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดีงาม ทำให้พบปัญหา เช่น เด็กและเยาวชนประพฤติตนไม่เหมาะสม การใช้เวลาว่างไม่เป็นประโยชน์ ปัญหาในด้านคุณภาพชีวิต ด้านการสาธารณสุขยังคงพบปัญหาในหลายด้าน ท้องถิ่นจึงยังต้องดำเนินการบริหารจัดการด้านสาธารณสุข แก้ไขปัญหา รวมถึงการสร้างสุขอนามัย เผยแพร่ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพให้ประชาชนในท้องถิ่น ส่วนในด้านการศึกษา ท้องถิ่นมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนอยู่ในเขตพื้นที่ ซึ่งยังคงมีความต้องการในการพัฒนา ยกกระตือรือร้นการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษา เช่น การพัฒนาสถานที่ สื่อการเรียนการสอน เป็นต้น การส่งเสริมทางด้านการกีฬาและนันทนาการ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน เพื่อพัฒนาคนในท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เทศบาลตำบลพรหมานครมีความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ต้องมีการส่งเสริมการรวมตัว รวมกลุ่ม การประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลจนถึงชุมชน รวมทั้งยังต้องมีการสร้างศักยภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้นำและคนในชุมชน สร้างชุมชนให้เข้มแข็งมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

#### ๓) ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การเจริญเติบโตและการขยายตัวของชุมชน ก่อให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ เช่น ปัญหาขยะ การจัดการขยะในชุมชน และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ท้องถิ่นจึงต้องมีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ประชาชนเกิดจิตสำนึกในการคัดแยกขยะ การจัดทำปุ๋ยจากการคัดแยกขยะ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

#### ๔) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จากการประเมินพบว่า ปริมาณและคุณภาพถนนยังไม่เพียงพอ เหมาะสมกับการเจริญเติบโต ถนนที่มีอยู่บางแห่งชำรุดเสียหาย ถนนเพื่อการเกษตรยังไม่ได้รับการปรับปรุง บางพื้นที่ไม่มีท่อระบายน้ำ ปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชนที่มีผลต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รวมถึงความไม่เพียงพอของ

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

#### ๕) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

ในการดำเนินงานของท้องถิ่นยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการทำงานและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยคำนึงถึงประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย และจากนโยบายของรัฐที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน ท้องถิ่นจึงพัฒนาช่องทางความร่วมมือ และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อให้เกิดความโปร่งใส สร้างความเข้าใจในการบริหารงานของท้องถิ่น

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

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

ด้าน	สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
	เพิ่มมากขึ้นและเทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ		ประชาชนมีความต้องการให้ดำเนินการ	ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา
๒. ด้านคุณภาพชีวิต	๓) 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	- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง
	๖) มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด	- ประชากร	- พื้นที่ในเขตเทศบาล	- ควบคุมการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนการพิจารณาออกใบอนุญาตเพื่อไม่เกิดปัญหาจากการก่อสร้างอาคาร
	๗) ประชาชนบางครัวเรือนบริโภค-บริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน	- การอุปโภค-บริโภค	- ประชาชนในเขตเทศบาล	- ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ
	๘) การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าขั้นพื้นฐานและขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน	- สังคมในชุมชน	- เด็กนักเรียนในเขตเทศบาล	- มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณในการศึกษาเล่าเรียน

ด้าน	สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
	๒) เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และรับการะในการดูแลเด็ก		- ผู้สูงอายุและเด็กในเขตเทศบาล	- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี
	๓) ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือเบื้องต้นในดำรงชีวิต		- ผู้พิการในเขตเทศบาล	- ผู้พิการได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตและทั่วถึง
	๔) เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า สาเสพติด และห้องก่อบริยอันสุมคร		- เยาวชนและวัยรุ่นในเขตเทศบาล	- เยาวชนและวัยรุ่นมีอนาคตที่ดี
๓. ด้านเศรษฐกิจ	๑) ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย	- การวางแผน เกิดปัญหาหนี้สิน	- ประชาชนในเขตเทศบาล	- ส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพ การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง
	๒) ขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ	- การลงทุน	- ประชาชนในเขตเทศบาล	- มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
	๓) ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า	- การพาณิชย์กรรม	- ร้านค้าแหล่งลอย	- ร้านค้าแหล่งลอยมีสถานที่ในการขายจำหน่ายสินค้า
	๔) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำต้นทุนการผลิตสูง	ขาดทุนเกิดปัญหาหนี้สิน	- เกษตรกรในพื้นที่	- ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น - ส่งเสริมการใช้วิถีดุติบในครัวเรือน - การใช้ปุ๋ยอินทรีย์
	๕) ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน	รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น	- ผู้ประกอบอาชีพรับจ้าง	- ค่าแรงสูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการจ้างงานมากขึ้น

ด้าน	สถานการณ์สภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มนาคต
๔. ด้านสังคมและการ รักษาความสงบ เรียบร้อย	๑) การจราจรบนถนนมีเพิ่ม มากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ ขึ้นได้	- การจราจร	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 ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๓) พื้นที่บางส่วนมีดินเค็มและ น้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็มหรือมีรส กร่อย ไม่สามารถใช้ในการ เกษตรและอุปโภคบริโภคได้	- ดินและน้ำใต้ดิน	- พื้นที่ในเขตเทศบาล	- ปัญหาเรื่องดินเค็ม ลดลง จัดหาแหล่งน้ำ จากแหล่งอื่นเพิ่มมาก ขึ้น
	๔) มีปัญหาเรื่องขยะและสัตว์ เลี้ยงเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็น รบกวน	- สิ่งแวดล้อม	- ผู้ประกอบการและ ชุมชนในเขตพื้นที่	- ปัญหาขยะและสัตว์ เลี้ยงลดลง ประชาชน สามารถกำจัดขยะและ มูลสัตว์ได้โดยไม่ส่งผล กระทบต่อชุมชน
๖. ด้านศิลป วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	๑) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกกลืนเลือนไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและมี ปัญหาท้องถิ่น ถูกกลืน เลือนไปมาก	- ประชาชนในเขต เทศบาล	- ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือ ปราชญ์ชาวบ้านใน โอกาสต่างๆ เพื่อเป็น ตัวอย่างแก่เยาวชนและ ประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น ไม่ถูกกลืนและคง อยู่สืบไป

### การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลพรหมานคร

เทศบาลตำบลพรหมานครยึดหลักวิถีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบเจ้าพนักงานและคำตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพรหมานคร ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

### การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลพรหมานคร แบบบันได ๘ ขั้น



#### บันไดขั้นที่ ๓ 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 อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพรหมานคร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพรหมานคร

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลพรหมานคร โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลพรหมานคร

๖. จัดทำรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพรหมานคร จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมานคร มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพรหมานคร ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๓ อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปฯ 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 ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมประชาธิปไตย และกระบวนการประชาสังคม

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาองค์กรและบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๕ การจัดหาและพัฒนารายได้

กลยุทธ์ที่ ๖ ปลูกฝังจิตสำนึกประชาชนในชาติให้มีความจงรักภักดีในสถาบัน เสริมสร้างความรัก สามัคคีและเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

กลยุทธ์ที่ ๗ การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาครัฐ ภาคเอกชนและ หน่วยงานอื่น บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

### วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลพรหมนคร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็น จุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของ ท้องถิ่นในอนาคตได้อย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ ดังนี้

“บ้านเมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจพัฒนา 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 อุบโศก 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 การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลพรหมานคร มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลพรหมานคร จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลพรหมานคร มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

### การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ เทศบาลตำบลพรหมานคร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	- ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง - พัฒนาการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร	- ปลัด ทด. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ สป.
	- อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลป วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด ทด. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการศึกษา - ผ.จ.พนักงานธุรการ
	- จัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ	- ปลัด ทด. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผ.ก.กองสาธารณสุข - นักวิชาการศึกษา - จพง.ธุรการ สป.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต	- การจัดการศึกษาและสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	- ปลัด ทด. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการศึกษา - ผ.จ.พนักงานธุรการ



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

#### บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

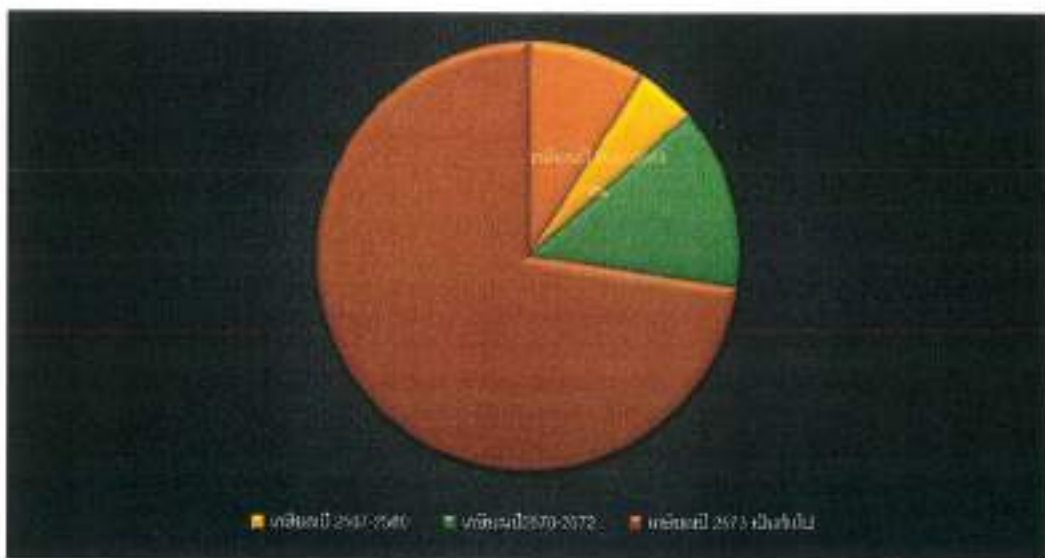
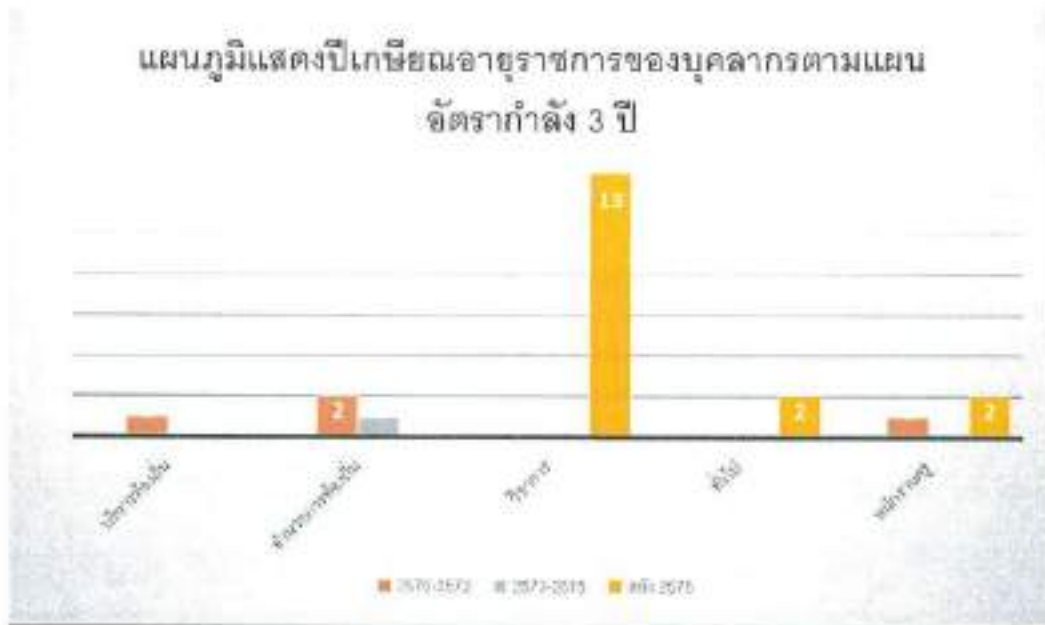
เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

#### 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 – ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยษะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอน มาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลพรหมานคร วางแผน เกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลพรหมานคร จะเตรียมการดำเนินการสรรหา บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ 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 ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลพรหมานคร จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

#### บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพรหมานคร ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ 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

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลพรหมานครนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับประโยชน์ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลพรหมานครยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มอาชีพเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาลตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจเทศบาลตำบล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าวอาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้าน ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๓. การส่งเสริมการฝึก การประกอบอาชีพ
๔. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๕. 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. การจัดให้มีการพาณิชยกรรมและการลงทุน
  ๕. การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
๑. การจัดการ การบำรุงรักษาและการให้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  ๒. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
  ๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
  ๒. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไข ปัญหาของเทศบาลตำบลพรหมนครได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหาร เทศบาล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง 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 อัตรากำลัง

### 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลพรหมานคร (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ ทต. และพื้นที่ใกล้เคียง ทต.</li> <li>2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของ ทต.</li> <li>2. ทำงานในลักษณะเชื่อความศรัทธาส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>3. มีการหนีสิน</li> <li>4. มอบหมายงาน การกิจ ที่ไม่ตรงกับตำแหน่งงานของตน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>2. มีความจริงใจในการพัฒนาผู้ที่ตนได้คลออดเวลา</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ทต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของงาน</li> <li>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ในพอให้บริการ</li> <li>4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของเทศบาลตำบลพรหมานคร (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>2. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ ทต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาหากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่</li> <li>3. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทต.ดี</li> <li>2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ ทต.</li> <li>3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

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

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจ งานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
<p><b>สำนักปลัด</b></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 วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการ</p>	<p>สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลพรหมานคร ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญห ในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

<p>สาธารณชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p><b>กองคลัง</b></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 งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการเจ้าหน้าที่ 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 ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	-
<p><b>กองช่าง</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๖ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงาน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลพรหมานคร ให้วิธีการโอน 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 ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>จ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p><b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย กายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสุขภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริม</p>	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนี้</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลพรณานคร ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต</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 ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคนมี</p>		
<p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคนครอง มีตำแหน่งเพียงพอ สำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลพรหมานครได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลพรหมานครกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลพรหมานครพิจารณาเห็นว่า 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 งานบริหารการศึกษา ๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ</u> ๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๔ งานสวัสดิการสังคม ๕ งานส่งเสริมการเกษตร <u>๑.๒ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</u> ๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๗ งานบริหารงานทั่วไป ๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๙ งานนิติการและการพาณิชย์	
<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> <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข 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 เทศบาลตำบลพรหมานครได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๗

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้			เพิ่ม / ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)								
๑.สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการ ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ								
หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปอ/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-	ยุบ

พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>๓.๒ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</b>								
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไป ชพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑				
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	+๑			
ครู	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>๒. กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานคลัง ผู้อำนวยการ ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชี ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก/ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	-	๑	๑	-	+๑		
<b>๓. กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการ ระดับต้น)								
<b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	๑	๑	-	+๑		
(นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการ ระดับต้น)								
วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-		

นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๓	๓	๑		-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๓	๓	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑		๓	๑	-	+๓		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๓	๓	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	-	๓	๑	-	+๓		
๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						-		
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๓	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุข ผู้อำนวยการ ระดับต้น)								
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก/ชก	๑	๑	๓	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑		๓	๑	-	+๓		กำหนดใหม่
เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ปก/ชก	๑	๑	๓	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปก/ชก	๑	๑	๓	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	-	๓	๑	-	+๓		
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน					-			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๓	๑	-	-	-	
รวม	๖๖	๕๖	๖๒	๖๒	+๓		-	

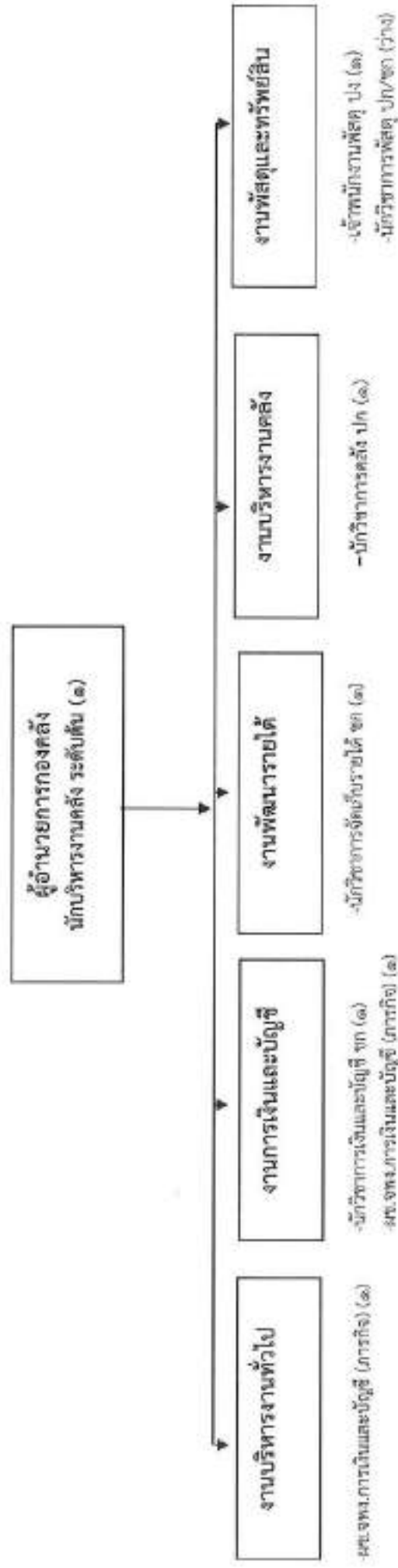








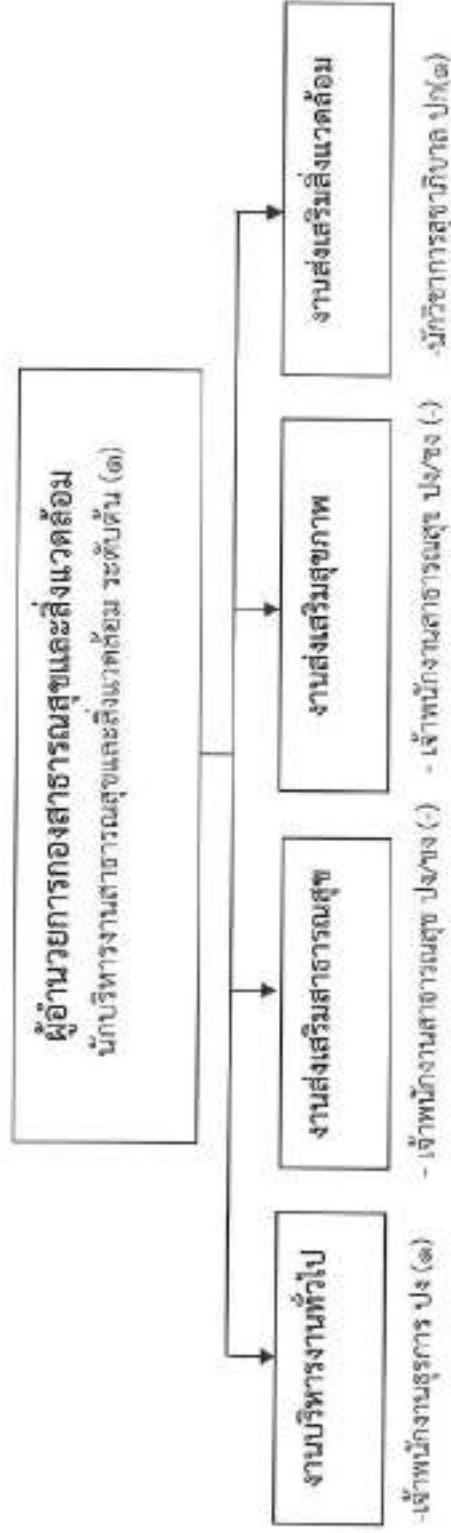
### กรอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



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

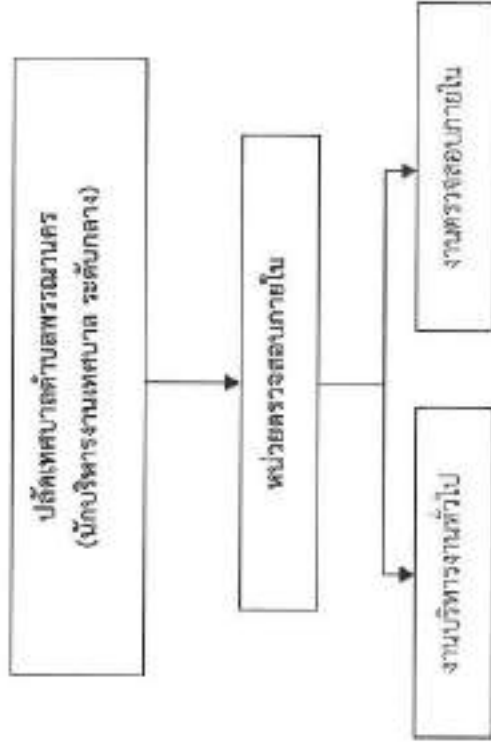


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ	ชช	ชก	ชก	ชก	ขส	ขง	ปง	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๒	-	-

### โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก (๑)

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

บัญชีแสดงการจัดคนลงผู้ตำแหน่งกรรณอัตรากำลังใหม่  
เทศบาลตำบลพรณามนคร อำเภอพรณามนิคม จังหวัดสกลนคร

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	กรรณอัตรากำลังเดิม		กรรณอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
				ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	ว่าที่ ร.ท. วิไลมา กุศลิก สำนักงานปัด	ปริญญาโท	๕๖-๕-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๖-๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล	กลาง	๕๙,๕๖๐	
๒	นางสาวสายสิน วิมลโต	ปริญญาตรี	๕๖-๕-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๖-๖-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๓,๕๕๐	
๓	นางสาวเอกอนงค์ วงศ์กาฬสินธุ์ พนักงานจ้าง	ปริญญาโท	๕๖-๕-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๖๐,๕๕๐	
๔	นางสาววิภา ทองอิน	ว่าง	-	ผู้อำนวยการ(การกิจ)	-	-	ผู้อำนวยการ(การกิจ)	-	๓๓,๓๕๐	
๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	
๖	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	รอจัดสรร เป็นลูกทุน
๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	รอจัดสรร เป็นลูกทุน
๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	รอจัดสรร เป็นลูกทุน
๙	-	ปริญญาตรี	-	ครู	คค.๖	-	ครู	คค.๖	๒๙,๕๖๐	ว่างเต็ม เป็นลูกทุน
๑๐	นางพิมพ์นภา ช่อเมธา	ปริญญาตรี	๕๖๖๐๖๖๖๖๖๖๕	ครู	คค.๓	๕๖๖๐๖๖๖๖๖๖๕	ครู	คค.๓	๓๓,๓๖๐	เป็นลูกทุน
๑๑	นางสมภรณ์ สุวรรณรงค์	ปริญญาตรี	๕๖๖๐๖๖๖๖๖๖๖	ครู	คค.๖	๕๖๖๐๖๖๖๖๖๖๖	ครู	คค.๖	๓๓,๕๖๐	เป็นลูกทุน
๑๒	นางวิภา แก้วคำ	ปริญญาตรี	๕๖๖๐๖๖๖๖๖๖๖	ครู	คค.๖	๕๖๖๐๖๖๖๖๖๖๖	ครู	คค.๖	๓๓,๓๖๐	เป็นลูกทุน
๑๓	นางสาววิภา กิ่งหิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๐,๕๖๐	เป็นลูกทุน
๑๔	นางสาววิงษา แก้วคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๖,๕๖๐	เป็นลูกทุน
๑๕	นางสาวสุภาวดี สมณิธร กลุ่มงานอำนวยการ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๐,๑๕๐	เป็นลูกทุน
๑๖	นางนิลา รัตนงศ์	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล	ชก	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล	ชก	๓๓,๓๖๐	
๑๗	นางสาวปาริชาติ บิดชาสุวรรณ	ปริญญาโท	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๓๓,๕๖๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	พจนานุกรม	
			เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง			ตำแหน่ง
๓๘	จ่าเอกวิมลศรี สุวรรณโสมย์	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๓	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๓	๒๕,๖๖๐
	หม่อมสมชัย								
๓๙	น.ส.ปวีณาพรหม พันธุ์สว่าง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐
	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป								
๔๐	นายธีรยุทธ กิมเวศ	ปริญญาโท	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	๗๓	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	๗๗	๔๖,๖๖๐
๔๑	นางสาวปองใจ ปากมะ	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการบุคคล	๖๓	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการบุคคล	๖๓	๓๖,๘๖๐
๔๒	-	-	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖๓	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖๓	๒๔,๘๖๕
	หม่อมสมชัย								
๔๓	นายทรงสิทธิ์ หาดทรายกาจอรุณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)	-	๓๓,๘๖๐
๔๔	-	ปวช.	-	พนักงานขับรถขนส่ง(การกิจ)	-	-	พนักงานขับรถขนส่ง(การกิจ)	-	๙,๘๐๐
๔๕	นายปาริสร สุวรรณรงค์	ป.บ	-	พนักงานขับรถขนส่ง(การกิจ)	-	-	พนักงานขับรถขนส่ง(การกิจ)	-	๑๑,๘๐๐
๔๖	นายธัญชัย มณี	ป.บ	-	พนักงานขับรถบรรทุก(การกิจ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก(การกิจ)	-	๓๐,๖๕๐
๔๗	น.ส.มาสมา ทองนิรัน	ป.บ	-	ภารโรง(ทั่วไป)	-	-	ภารโรง(ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐
	กองคลัง								
๔๘	นางสาวจำเริญ บุญโคตร	ปริญญาโท	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานคลัง	๘๓	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานคลัง	๘๓	๔๖,๓๖๐
๔๙	นางสาวอรวิระวรรณ ขามสูงเนิน	ปริญญาโท	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๗๓	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๗๗	๔๙,๘๖๐
๕๐	นางสาวกัญณี พลัสทอง	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๓	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๗๓	๓๙,๘๖๐
๕๑	นางธัญรัตน์ ทูทมาตย์	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการอื่นที่เทียบเท่า	๖๓	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการอื่นที่เทียบเท่า	๖๓	๓๙,๖๕๐
๕๒	นางสาวศุภาวิณี กางทอง	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๖๓	๕๖-๖-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๖๓	๒๙,๖๕๐
	หม่อมสมชัย								
๕๓	นางสาวโกลพรรณ ทรนสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถขนส่ง(การกิจ)	-	-	พนักงานขับรถขนส่ง(การกิจ)	-	๓๓,๖๖๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๓๙	นางสาวกัญจน์ บิลลี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐		
๔๐	นายณัฐ สิทธิพร	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๙-๐๐๙	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๙-๐๐๙	นักบริหารงานช่าง	๕๐,๕๐๐		
๔๑	นายศรณธร สมบัติธร	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๙-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๙-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง	๓๘,๕๐๐		
๔๒	-	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๙-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชง	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๙-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	๓๓,๕๐๐		
๔๓	-	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๙-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปว/ชก	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๙-๐๐๑	วิศวกรโยธา	๒๔,๒๐๐		
๔๔	-	ปวช.	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๙-๐๐๑	นายช่างโยธา	๑๘	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๙-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒๘,๕๐๕		
๔๕	นายสุพจน์ เข็มคำสิง	ปวช.	-	พนักงานช่าง	-	-	พนักงานช่าง	๓๙,๕๐๐		
๔๖	นายวิวัฒน์ สมเสน	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(การกิจ)	๓๓,๕๐๐		
๔๗	นายวิเศษ ชินศิริ	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(การกิจ)	๓๑,๐๐๐		
๔๘	นายไชยพร โคตรสิงห์	น.บ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐		
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>										
๔๙	นางกุลประภา ศรีสอาด	ปริญญาโท	๕๖-๖-๐๖-๒๑๐๙-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๕๖-๖-๐๖-๒๑๐๙-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข	๕๙,๕๐๐		
๕๐	นายวิเศษ เกตุศรี	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๖-๒๑๐๙-๐๐๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก	๕๖-๖-๐๖-๒๑๐๙-๐๐๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	๒๖,๒๕๐		
๕๑	-	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๖-๒๑๐๙-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปว/ชก	๕๖-๖-๐๖-๒๑๐๙-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	๒๙,๖๐๐	กำหนดใหม่	
๕๒	-	-	๕๖-๖-๐๖-๒๑๐๙-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปว/ชง	๕๖-๖-๐๖-๒๑๐๙-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	๒๘,๕๐๕	ว่างเดิม	
๕๓	นางสาวพรรณน เพ็ญสิงห์	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๖-๒๑๐๙-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปว/ชง	๕๖-๖-๐๖-๒๑๐๙-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	๓๐,๕๐๐		
๕๔	นายณัฐกร	น.บ	-	พนักงานช่าง	-	-	พนักงานช่าง	๙,๐๐๐		
๕๕	นายวิชา เพชรพรหม	น.บ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐		
๕๖	นายชวรงค์ สมานานัน	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๖-๒๑๐๙-๐๐๓	หน่วยตรวจอนามัย	-	-	หน่วยตรวจอนามัย	๙,๐๐๐		
๕๗	นางสาวกัญณี วัชรภักดิ์	ปริญญาตรี	๕๖-๖-๐๖-๒๑๐๙-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๕๖-๖-๐๖-๒๑๐๙-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๕๐,๕๐๐		

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

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

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

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

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

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

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็น สำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนา ตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ดังนี้

#### นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและ ประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง 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 การพัฒนาต้นโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลพรหมานคร โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

เทศบาลตำบลพรหมานคร มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยกำหนดอัตราค่าจ้างคน ไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

#### ๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

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

#### ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลพรหมานคร ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

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

#### ๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนา เป็นให้บุคลากรของ เทศบาลตำบลพรหมานคร บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจการงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและจัดงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม

การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

#### ๕.นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลพรหมานคร คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย (อนามัยถ่ายโอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิภูมในชุมชน

#### ๖.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

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

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

#### ๗.นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลพรหมานคร เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็วทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลตำบลพรหมานคร จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเองตามหนังสือสำนักงาน 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 ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ 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

๓. 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. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง 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 ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้เกิดการในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม  
ของเทศบาลตำบลพรหมานคร

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม 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 ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๓๓ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้ใคร่หรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการนำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกต้องกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับคำตอบและไม่ได้รับคำตอบในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ

๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญช้ายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๓ ปฏิบัติให้สุ่งว โคอไมหลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตาม กฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือคำเนินการอื่น โดยคำเนินศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพ ของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตาม กฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่ เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพ ภายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือ ความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัด อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น 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 ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลียงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือ ถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัดระวังมิให้เสื่อมเสียหรือกระทบ สิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะ อย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและ เสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การ อันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดขยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่ กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

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

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักษาศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ห่มเทศปฏิบัติปัญหา 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

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือกิจงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๐ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเน้นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๑ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้น

ในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กั้นหลักเสียงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตหาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขั้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผน และดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้อุดมและคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลพรหมานคร โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลพรหมานคร หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลพรหมานคร ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมานคร จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

## บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบเจ้าหน้าที่และค่าตอบแทน 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 ๐๘๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## ภาคผนวก

เทศบาลตำบลพรหมานคร  
เลขที่ ๒๑๕๙  
วันที่ 04 พ.ย. 2568  
เวลา 09:07 น.



ที่ สน ๐๐๒๓๗/๒๕๖๘

ศาลากลางจังหวัดสกลนคร  
ถนนศูนย์ราชการ สน ๔๗๐๐๐

๐๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

สำนักปลัดเทศบาล  
เลขที่ ๒๕  
วันที่ 04 พ.ย. 2568  
เวลา 09:๑4 น.

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอเต่างอยและอำเภอนิคมน้ำอุ่น)

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ท.ท.จ.สกลนคร) ครั้งที่ ๓๐/๒๕๖๘  
เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๓ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ท.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๓๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสกลนคร รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เรื่อง ๒๒๐๓ ซท. พว.๗๖๖๖

- จ. สกลนคร จากเว็บไซต์ กรม: กรมการจังหวัดสกลนคร
- ๑. สดว.๗๖๖๖ คำที่ ๒๖/๒๕๖๘ วันที่ ๒๗.๑๐.๖๘
- น.๒.๒๐๒๓๗

*[Signature]*

นางสาวปองใจ ปากเมวย  
นักบริหารบุคคลปฏิบัติการ

ขอแสดงความนับถือ

*[Signature]*

(นายสุรเดช สุวรรณบุษณะ)  
รองผู้ว่าราชการจังหวัด สกลนคร  
ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

*[Signature]*

(นางสาวสายพิน ชีวะโต)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร.๐ ๔๒๑๓๒ ๕๕๑๒๒๒, ๐ ๔๒๑๓๒ ๖๔๘๒๒

ว่าที่ ร.ก.

*[Signature]*

(วิวัฒนา กุลอักษ)  
ปลัดเทศบาล

*[Signature]*

(นายสมยศ ศรีสะอาด)  
นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘  
 ๕.๑๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแผนอัตราจ้างถึง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๘)

ที่	เทศบาล	สังกัด	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งใหม่/ อุปเห็ดตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	จำนวน (อัตรา)	เลขที่ตำแหน่ง	ก่อน ปรับ	หลัง ปรับ	มติ ก.ท.จ.สกลนคร
๓	ทต.หนองหลวง อ.สว่างแดนดิน	กองการศึกษา	๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่	๓๖.๕๕	๓๖.๕๕	เห็นชอบ
			๒. ครู	๒	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
			๓. ครูผู้ช่วย	๔	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
			๔. แม่บ้านพนักงานเงินและบัญชีสายสนับสนุนภารกิจ	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
			๕. ภารโรง (สายสนับสนุน) ประเภททั่วไป	๓	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
			๖. นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก. เลขที่ ๕๖-๒๐๖-๓๑๑-๐๐๕	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
			๗. นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก. เลขที่ ๕๖-๒๐๖-๓๑๖-๐๐๑	๑	ยกเลิกตำแหน่ง			เห็นชอบ
๒	ทต.บ้านคำ อ.สว่างแดนดิน	สำนักงานปลัด	๑. ผู้ช่วยนักบริหารระดับนโยบายและแผน ประเภทภารกิจ	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่	๒๔.๗๗	๒๕.๐๗	เห็นชอบ
		กองช่าง	๒. เจ้าพนักงานธุรการ อากูโส เลขที่ ๕๖-๒-๐๕-๔๑๑๓-๐๐๒	๑	ปรับลดตำแหน่ง			เห็นชอบ
		กองช่าง	๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เลขที่ ๕๖-๒-๐๕-๔๑๑๓-๐๐๒	๑		๒๔.๗๗	๒๕.๐๗	เห็นชอบ
๓	ทต.บึงใต้ อ.สว่างแดนดิน	กองช่าง	๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ประเภทภารกิจ	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่	๒๔.๑๔	๒๕.๔๐	เห็นชอบ
๕	ทต.โคกภู อ.ภูพาน	สำนักงานปลัด	๑. พนักงานดับเพลิง ประเภททั่วไป	๒	กำหนดตำแหน่งใหม่	๒๔.๒๔	๒๕.๓๕	เห็นชอบ
			๒. คนงานทั่วไป ประเภททั่วไป	๒	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
		กองสาธารณสุข	๓. คนงานประจำตอมะ ประเภททั่วไป	๒	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
			๔. พนักงานกู้ชีพ ประเภททั่วไป	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
			๕. คนงานทั่วไป ประเภททั่วไป	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ

## มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๓๐/๒๕๖๘ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

๕.๓๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	เทศบาล	สังกัด	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งใหม่/ คุณลักษณะที่ปรากฏ/ตำแหน่งเดิม/พนักงานจ้าง	จำนวน (อัตรา)	เลขที่ตำแหน่ง	ก่อน ปรับ	หลัง ปรับ	มติ ก.ท.จ.สกลนคร
๕	ทต.นาเมือง อ.กุสุมาภัก	กองสวัสดิการ สำนักงานปลัด กองช่าง	๑. นักสังคมสงเคราะห์ ป.ร./ช.ก. เลขที่ ๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๓ ๒. นักทัศนมาตร ป.ร./ช.ก. เลขที่ ๕๖-๕-๑๑-๓๘๐๓-๐๐๒	๓ ๓	ยุบเลิกตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งใหม่	๒๖.๑๔	๒๖.๑๕	เห็นชอบ เห็นชอบ
๖	ทต.ภูพาน อ.กุสุมาภัก	สำนักงานปลัด กองช่าง	๓. พนักงานขับรถออมตัส ประเภททั่วไป ๒. ผู้ช่วยช่างเย็บรองเท้า ประเภทการกิจ	๒ ๓	กำหนดตำแหน่งใหม่ กำหนดตำแหน่งใหม่	๓๒.๔๗	๓๓.๕๖	เห็นชอบ เห็นชอบ
๗	ทต.พนาทวี อ.ส่องดาว	กองช่าง	๑. เจ้าพนักงานพิชิตู ป.ร./ช.ก. เลขที่ ๕๖-๒-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๒ ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพิชิตู ประเภทการกิจ ๓. คนงานทั่วไป ประเภททั่วไป	๑ ๑ ๒	กำหนดตำแหน่งใหม่ ยุบเลิกตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งใหม่	๓๓.๖๗	๓๔.๘๗	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๘	ทต.ท่าศาลา อ.ส่องดาว	กองช่าง กองการศึกษาศึกษา	๑. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา ประเภทการกิจ ๒. คนงานทั่วไป ประเภททั่วไป	๑ ๑	กำหนดตำแหน่งใหม่ กำหนดตำแหน่งใหม่	๓๐.๒๑	๓๐.๖๐	เห็นชอบ เห็นชอบ
๙	ทต.สังขามุข อ.ส่องดาว	สำนักงานปลัด กองสวัสดิการ	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ประเภทการกิจ ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ประเภทการกิจ	๑ ๑	กำหนดตำแหน่งใหม่ กำหนดตำแหน่งใหม่	๓๓.๕๓	๓๔.๑๕	เห็นชอบ เห็นชอบ
๑๐	ทต.วาริชภูมิ อ.วาริชภูมิ	กองสาธารณสุข กองสาธารณสุข	๓. คนงานทั่วไป ประเภททั่วไป ๒. คนงานประจำขยะ ประเภททั่วไป	๑ ๓	กำหนดตำแหน่งใหม่ ยุบเลิกตำแหน่ง	๑๕.๑๕	๑๕.๑๕	เห็นชอบ เห็นชอบ
๑๑	ทต.พรหมนคร อ.พรหมนคร	กองสาธารณสุข	๑. นักจัดการงานทั่วไป ป.ร./ช.ก. เลขที่ ๕๖-๒-๐๖-๓๘๐๓-๐๐๓	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่	๒๕.๓๗	๒๕.๕๖	เห็นชอบ

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๓๐/๒๕๖๘ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘  
 ๕.๑๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	เทศบาล	สังกัด	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งใหม่/ ยกเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	จำนวน (อัตรา)	เลขที่ตำแหน่ง	ก่อน ปรับ	หลัง ปรับ	มติ ก.ท.จ.สกลนคร
๑๒	ทต.ดงโขบ อ.โคกศรีสุพรรณ	สำนักงานปลัด	๑. หัวหน้างานบริหารเทศการมีอำนาจบริหารทั่วไป รหัสเดิม เลขที่ ๕๖-๒๐๑-๓๓๐๑-๐๐๒	๑	ดูใบเรียกตำแหน่ง	๓๒.๑๒	๓๒.๕๓	เห็นชอบ
			๒. นักจัดการงานทั่วไป ขท. เลขที่ ๕๖-๒๐๑-๓๓๐๑-๐๐๓	๓	คัดโอนไปฝ่ายอำนวยการ			
			๓. มีกิจภัณฑ์และบรรณาสารสามัญ. ปก. เลขที่ ๕๖-๒๐๑-๓๓๐๑-๐๐๔	๓	คัดโอนไปฝ่ายอำนวยการ			
			๔. เจ้าหน้าที่งานวิจัยและบรรณาสารสามัญ ปก/ขท. เลขที่ ๕๖-๒๐๑-๓๓๐๑-๐๐๕	๓	คัดโอนไปฝ่ายอำนวยการ			
			๕. ผู้ช่วย จพง. บ็องกัมฯ ประเภทภารกิจ	๓	คัดโอนไปฝ่ายอำนวยการ			
			๖. พนักงานขับรถยนต์ ประเภทภารกิจ	๒	คัดโอนไปฝ่ายอำนวยการ			
			๗. พนักงานดับเพลิง ประเภทภารกิจ	๓	คัดโอนไปฝ่ายอำนวยการ			
			๘. พนักงานดับเพลิง ประเภททั่วไป	๔	คัดโอนไปฝ่ายอำนวยการ			
			๙. พนักงานวิเทศ ประเภททั่วไป	๓	คัดโอนไปฝ่ายอำนวยการ			
			๑๐. คนงาน ประเภททั่วไป	๑	คัดโอนไปฝ่ายบริหารงานทั่วไป			
๑๓	ทต.บะหว้า อ.อากาศอำนวย	กองช่าง	๑๑. นายช่างโยธา ปง./ขท. เลขที่ ๕๖-๒๐๑-๓๓๐๑-๐๐๒	๓	กำหนดตำแหน่งใหม่	๒๑.๐๓		เห็นชอบ
			๑๒. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ขท. เลขที่ ๕๖-๒๐๑-๓๓๐๑-๐๐๓	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			
			๑๓. ผู้ดูแลเด็ก ประเภททั่วไป	๒	กำหนดตำแหน่งใหม่			
๑๔	ทต.หนองสนม อ.วานรนิวาส	สำนักงานปลัด	๑. คนตักแต่งสวน ประเภทภารกิจ	๑	ปรับปรุงตำแหน่ง	๒๓.๕๕	๒๓.๕๓	เห็นชอบ
			๒. คนตักแต่งสวน ประเภททั่วไป					



มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘  
 ๕.๑๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	เทศบาล	สังกัด	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งใหม่/ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	จำนวน (อัตรา)	เลขที่ตำแหน่ง	ก่อน ปรับ	หลัง ปรับ	มติ ก.ท.จ.สกลนคร
๑๑	ท.น.สกลนคร	สำนักช่าง	๑. นายช่างไฟฟ้า อาวุโส เลขที่ ๕๖-๒-๐๕-๕๓๖๖-๐๐๑	๑		๕๔.๒๙	๓๔.๒๖	เห็นชอบ
	จ.เมืองสกลนคร		๒. นายช่างไฟฟ้า ป.จ. เลขที่ ๕๖-๒-๐๕-๕๓๖๖-๐๐๑		ปรับลดตำแหน่ง			เห็นชอบ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบ  
 การปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘) ของเทศบาล ได้ ดังนี้ ไม่เกินวันที่ ก.ท.จ.สกลนคร มีมติ  
 และให้รายงานผลให้ ก.ท.จ.สกลนครทราบ ภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่รับทราบมติฯ

๕๕

(นางรุ่งจิต อรรถสาร)

เลขาธิการ ก.ท.จ.สกลนคร



ประกาศเทศบาลตำบลพรหมานคร  
เรื่อง กำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘  
\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ ข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สกลนคร ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติที่ประชุมของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๓๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ ในการให้ความเห็นชอบกำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ เทศบาลตำบลพรหมานคร ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘

เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ ดังนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๖-๒-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	บพ.	กลาง	๑	
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	อก.	ต้น	๑	
	<u>งานบริหารการศึกษา</u>					
	<u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>					
๓	นักวิชาการศึกษา	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ชก	๑	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)				๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-			-	ขอตั้ง
๖	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๔		คศ.๓	๑	
๗	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๖		คศ.๒	๑	
๘	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๗		คศ.๒	๑	
๙	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๕		คศ.๒	-	ว่างเต็ม
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)				๑	

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
	<u>กลุ่มงานอำนวยการ</u>					
	<u>งานแผนงานและงบประมาณ</u>					
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ขพ	๑	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๕๖-๒-๐๓-๔๓๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ขง	๑	
๑๓	คนงานทั่วไป	-			๑	
	<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>					
	<u>งานสวัสดิการสังคม</u>					
๑๔	นักพัฒนาชุมชน	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ขก	๑	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)				-	อุปถัมภ์ ค้ำจุน
	<u>กลุ่มงานบริหารทั่วไป</u>					
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>					
	<u>งานนิติการและการพาณิชย์</u>					
๑๖	นักจัดการงานทั่วไป	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ขพ	๑	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-			๑	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	-			-	ว่าง ๑ คน, ๒ คน
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	-			๑	
๒๐	ภารโรง (ทั่วไป)	-			๑	
	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u>					
๒๑	นักทรัพยากรบุคคล	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ปก	๑	
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>					
๒๒	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ทั่วไป	ปจ/ขง	-	ว่าง ๑ คน
๒๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ภารกิจ)				๑	
	<u>กองคลัง</u>					
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๕๖-๒-๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	อ.ก.	ค้ำ	๑	
	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>					
๒๕	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	-	-	๑	
	<u>งานการเงินและบัญชี</u>					
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕๖-๒-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ขก	๑	
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	-	-	-	๑	

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
	งานพัฒนารายได้					
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๕๖-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ชก	๑	
	งานบริหารการคลัง					
๒๙	นักวิชาการคลัง	๕๖-๒-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	วิชาการ	ชก	๑	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน					
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	๕๖-๒-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ขง	๑	
๓๑	นักวิชาการพัสดุ	๕๖-๒-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑	วิชาการ	ปก/ชก	-	กำหนดใหม่
	กองช่าง					
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อก	ต้น	๑	
๓๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	อก	ต้น	-	กำหนดใหม่
	งานบริหารทั่วไป					
๓๔	นักจัดการงานทั่วไป	๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๒	วิชาการ	ปก	๑	
	งานผังเมือง					
๓๕	วิศวกรโยธา	๕๖-๒-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก/ชก	-	ว่างเดิม
	งานแบบแผนและก่อสร้าง					
๓๖	นายช่างโยธา	๕๖-๒-๐๕-๕๓๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	อส	-	ว่างเดิม
๓๗	คนงานทั่วไป	-			๑	
	งานควบคุมอาคาร					
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	-			๑	
	งานสาธารณูปโภค					
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-			๒	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
๔๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	อก	ต้น	๑	
	งานบริหารงานทั่วไป					
๔๑	นักจัดการงานทั่วไป	๕๖-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก/ชก	-	กำหนดใหม่
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๕๖-๒-๐๖-๕๑๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปง	๑	
๔๓	คนงานทั่วไป	-			๑	

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
	งานส่งเสริมสาธารณสุข					
	งานส่งเสริมสุขภาพ					
๔๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๕๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓	ทั่วไป	ปง/ชง	-	ว่างเต็ม
	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม					
๔๕	นักวิชาการสุขาภิบาล	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	วิชาการ	ชก	๑	
๔๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	-		๓	

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสมยศ ศรีสะอาด)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...งานกาชาดเจ้าหน้าที่...สำนักปลัดเทศบาลตำบลพรหมานนคร  
ที่...สน.๕๓๗๑๓.๑/ ๗๕๒...วันที่...๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘  
เรื่อง...ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙-๒๕๗๑  
๒๕๖๙...

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙-๒๕๗๑

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลพรหมานนคร ที่ ๓๒๗/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙-๒๕๗๑ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีการพิจารณาทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าแต่ละส่วนราชการที่ได้กำหนดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ และประมาณงานประกอบการกำหนดตำแหน่งที่ผ่านมานั้นมีการเปลี่ยนแปลง หรือลักษณะงานมีการปรับเปลี่ยนไปอย่างไรบ้าง เพื่อให้การปรับปรุงตำแหน่งกำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลพรหมานนคร จึงขอคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ในวันที่ ๓๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลพรหมานนคร อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายสมยศ ศรีสะอาด)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานนคร



คำสั่งเทศบาลตำบลพรหมานคร

ที่ ๓๒๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพรหมานคร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลพรหมานคร จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลดำเนินต่อไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลพรหมานครมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ และมาตรา ๒๕๖ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. 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 รวมทั้งการใช้จ่ายง่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล 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.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นกรอบตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาล ตำบลพรหมานคร ระยะเวลาดังกล่าว

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมยศ ศรีสาอาด)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙  
ครั้งที่ ๗ / ๒๕๖๘  
วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘  
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลพรหมานคร อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

**ผู้มาประชุม**

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสมยศ ศรีสอาด	นายกเทศมนตรี	สมยศ ศรีสอาด	
๒.	ว่าที่ร้อยตรี วัฒนา กุลอึก	ปลัดเทศบาล	ว่าที่ร้อยตรี วัฒนา กุลอึก	
๓.	นางสาวสายพิน ชิวะโต	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	สายพิน ชิวะโต	
๔.	นางสาวจำเนียร บุญโคดม	ผู้อำนวยการกองคลัง	จำเนียร บุญโคดม	
๕.	นายผาสุข สิงห์ขวา	ผู้อำนวยการกองช่าง	ผาสุข สิงห์ขวา	
๖.	นางกุลประภา ศรีสอาด	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กุลประภา ศรีสอาด	
๗.	นางสาวปองใจ ปากเมย	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ปองใจ ปากเมย	

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม - ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

**ระเบียบวาระที่ ๑**

นายสมยศ ศรีสอาด  
นายกเทศมนตรี

**เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

- สวัสดิ์ศรีรับ ผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ตามที่เทศบาลตำบลพรหมานครได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น คณะผู้บริหารได้ดำเนินการตรวจสอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพรหมานครแล้ว เทศบาลตำบลพรหมานครจะต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร กระผมจึงเชิญทุกท่าน ซึ่งเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลพรหมานคร ที่ ๓๒๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ มาประชุมร่วมกันในวันนี้ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของเทศบาล รวมทั้งให้อยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายหรือตามนโยบายของนายกเทศมนตรี

ระเบียบวาระที่ ๒  
ที่ประชุม

**เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

-

ระเบียบวาระที่ ๓

**เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ**

- ไม่มี

**ระเบียบวาระที่ ๔**

นายสมยศ ศรีสอาด

นายกเทศมนตรี

**เรื่องที่เสนอเพื่อพิจารณา**

- ตามที่เทศบาลตำบลพรหมนครได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ของเทศบาลมีเพิ่มมากขึ้น และกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ได้ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง จากตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ หลายตำแหน่งทำให้กรอบอัตรากำลังของตำแหน่งประเภททั่วไปว่างลง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เข้าซ้อนกับตำแหน่งประเภทวิชาการเพราะเป็นสายงานเดียวกัน ประกอบกับคณะผู้บริหารมีนโยบายที่จะปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล โดยเน้นประสิทธิภาพการทำงานและการบริการของประชาชนเป็นสำคัญ ดังนั้น ในวันนี้จึงขอให้ทุกท่าน ได้ร่วมกันพิจารณา เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานหรือ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยวิเคราะห์ภารกิจ บทบาทหน้าที่ รวมถึงสถานะทางการคลังของเทศบาลตำบลนาหว้าแล้วเสนอตำแหน่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรที่จะเพิ่มหรือยุบตำแหน่งใด จะได้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบในแผนอัตรากำลัง ซึ่งหลักเกณฑ์และรายละเอียดต่างๆ ในการจัดทำทุกท่านคงทราบและเข้าใจกันดีอยู่แล้ว เทศบาลตำบลนาหว้ามีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมตลอดทั้งเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาหว้าเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและปรับปรุงตำแหน่งที่ไม่จำเป็นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดีขอให้เลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้

น.ส.ปองใจ ปากนอย

ผู้ช่วยเลขานุการ

เรียนท่านประธาน คณะกรรมการทุกท่าน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- (๑) นายกองดีกรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น ประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น กรรมการ
- (๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็น กรรมการ
- (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล เป็น กรรมการและ

เลขานุการ

(๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดค่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นด้วย

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช. การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอก

เอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจาก  
เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้อง  
รายงานข้อมูลตามแบบ ๓ - ๕ อย่างครบถ้วน

(๖) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใน  
ระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ ๑๘ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงาน  
เทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนใด ตามข้อ ๑๕ แล้วให้  
เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือน  
ของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้  
เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ  
ประสานกับสำนักงานประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็น  
อัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้รับจัดสรร  
งบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับการ  
จัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงานประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตรา  
เงินเดือนของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๒๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง  
พนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสม  
ก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.ท.จ. กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความ  
รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.ท.จ. กำหนด  
เปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.ท.จ. อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้  
เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ท.จ. จะมอบหมายให้เทศบาลดำเนินการแทน ก็ได้

ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ก.ท.จ. หรือเทศบาลที่  
ก.ท.จ. มอบหมายมีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงาน  
เทศบาล โดยให้เทศบาลดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

กรณีตำแหน่งใดใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้ ก.ท.จ. มีอำนาจยุบ  
เลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งหรือตัดโอนพนักงานเทศบาล หรือตัดโอนตำแหน่ง  
และตัดโอนพนักงานเทศบาลที่เกินอยู่ในสถานศึกษาหนึ่งไปกำหนดในอีกสถานศึกษา  
หนึ่งของเทศบาลเดียวกัน หรือที่เกินอยู่ในเทศบาลใด ไปกำหนดในเทศบาลอื่น ได้  
ตามความจำเป็น เมื่อยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลรายงาน  
ก.ท.จ.เพื่อรายงาน ก.ท. ทราบต่อไป

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง  
ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท. ก่อน

ข้อ ๒๑ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๐ หรือ  
เทศบาลผู้ได้รับมอบหมายมีอำนาจเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้

ข้อ ๒๒ การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของ  
พนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๐ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๓) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความ  
จำเป็นต่อเทศบาล

๒) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง จะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองตำแหน่งเท่านั้นเว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่

(ก) ปรับปรุงตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงสายงานของตำแหน่งแต่อยู่ในงานเดิม ส่วนราชการเดิม เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓ เป็น เจ้าหน้าที่งานธุรการ ๒-๔ เลขที่ตำแหน่งเดิม และงานเดิม ส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ข) ปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับขยายระดับเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๓-๓ เป็น เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๔ เลขที่ตำแหน่งงานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ค) ปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับลดระดับ พยาบาลวิชาชีพ ๖ เป็นพยาบาลวิชาชีพ ๓-๕ เลขที่ตำแหน่ง งานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ง) ตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งในสายงานและระดับเดิมจากงานหนึ่งไปไว้อีกงานหนึ่ง เช่น ตัดโอนตำแหน่ง นายช่างโยธา ๑-๓ งานวิศวกรรม กองช่าง ไปไว้ในงานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

(จ) เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งของตำแหน่งเดิม ในงานเดียวกัน เช่น เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งของ เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร ๓-๕ จาก ๐๑-๕-๐๐๒ เป็น ๐๑-๕-๐๐๑ เป็นต้น

(ฉ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง เปลี่ยนตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่ง ไปไว้อีกงานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุงทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง เช่น เปลี่ยนตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ๓-๕ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมไปเป็นนักวิชาการคลัง ๓-๕ งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

๓) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งตามข้อเสนอของเทศบาลหากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาลถือได้ว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอของเทศบาล และเทศบาลยืนยันข้อเสนอนั้นให้เสนอผ่านคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

๔) การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานประจำปี ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๕) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

๖) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึง จำนวนของลูกจ้างทั้งประจำ และชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหางานล้นมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

๗) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้น ด้วย

๘) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง และจำเป็นต้องใช้ ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการ เสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้อง รายงานข้อมูลตามแบบ ๑-๖ อย่างครบถ้วน

๙) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือ ระดับ ๒ ในกรณีที่ตำแหน่งนั้นมีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่และผู้ครองตำแหน่งดังกล่าวมี คุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ก็ให้สามารถปรับระดับตำแหน่งนั้นได้ ขอสอบถามคณะกรรมการทุกท่านเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมของ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และความ จำเป็นในการกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างของส่วนราชการ และงานที่รับผิดชอบ ของแต่ละสำนัก กอง ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลก่อน และเรียงลำดับตามกอง ต่อๆ ไป

เรียนท่านประธานคณะกรรมการ และคณะกรรมการที่เคารพทุกท่าน ตาม ที่ท่านประธานได้กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ จากที่สำรวจ ข้อมูลของสำนักปลัดเทศบาล ในปัจจุบันมีโครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล มี ๒ กลุ่มงานคือกลุ่มงานอำนวยการ และกลุ่มงานบริหารทั่วไป มีตำแหน่ง พนักงาน เทศบาล ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ๑ อัตรา ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ๓ อัตรา ระดับปฏิบัติการ ๒ อัตรา ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา และพนักงาน จ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานครูเทศบาล สายงานการสอน จำนวน ๓ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) ๓ อัตรา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อ การปฏิบัติงานค่ะ

ลำดับต่อไปขอเชิญผู้อำนวยการกองคลัง ได้ชี้แจงรายละเอียดความต้องการ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ สอดคล้องกับปริมาณงาน และความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างของ ส่วนราชการ และงานที่รับผิดชอบของกองคลัง ขอเชิญครับ

ว่าที่ ร.ต.วิไลนา กุลอักษิ  
ปลัดเทศบาล

น.ส.สายพิน ธิระโต  
หัวหน้าสำนักปลัดฯ

ว่าที่ ร.ต.วิไลนา กุลอักษิ  
ปลัดเทศบาล

น.ส.จำเนียร บุญโตคม  
ผู้อำนวยการกองคลัง

เรียนท่านประธานคณะกรรมการ และคณะกรรมการที่เคารพทุกท่าน ตาม  
ที่ท่านประธานได้กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ จากที่สำรวจข้อมูลของกองคลัง  
ในปัจจุบันมีโครงสร้างของกองคลัง มีตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ประเภทอำนาจการ  
ท้องถิ่น ระดับต้น ๑ อัตรา ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ๓ อัตรา  
ระดับปฏิบัติการ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑  
อัตรา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น กองคลัง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการ  
ปฏิบัติงานค่ะ

ว่าที่ ร.ต.วิมมา กุลอักษ  
ปลัดเทศบาล

ลำดับต่อไปขอเชิญผู้อำนวยการกองช่าง ได้ชี้แจงรายละเอียดความต้องการ  
การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้  
สอดคล้องกับปริมาณงาน และความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างของ  
ส่วนราชการ และงานที่ได้รับมอบหมายของกองช่าง ขอเชิญครับ

นายผาสุก สิงห์ขวา  
ผอ.กองช่าง

เรียนท่านประธานคณะกรรมการ และคณะกรรมการที่เคารพทุกท่าน ตาม  
ที่ท่านประธานได้กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ จากที่สำรวจข้อมูลของกองช่าง  
ในปัจจุบันมีโครงสร้างของกองช่าง มี ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายการแบบแผนและก่อสร้าง  
มีตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น ๒ อัตรา  
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ๒ อัตรา ตำแหน่งประเภททั่วไป วางจำนวน ๑ อัตรา  
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น กองช่าง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการ  
ปฏิบัติงานครับ

ว่าที่ ร.ต.วิมมา กุลอักษ  
ปลัดเทศบาล

ลำดับต่อไปขอเชิญ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้ชี้แจง  
รายละเอียดความต้องการการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ของพนักงานเทศบาล และ  
พนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และความจำเป็นในการกำหนด  
ตำแหน่งตามโครงสร้างของส่วนราชการ และงานที่ได้รับมอบหมายของกองสาธารณสุข  
และสิ่งแวดล้อม ขอเชิญครับ

นางกุลประภา ศรีสอาด  
ผอ.กองสาธารณสุขฯ

เรียนท่านประธานคณะกรรมการ และคณะกรรมการที่เคารพทุกท่าน ตาม  
ที่ท่านประธานได้กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ จากที่สำรวจข้อมูลของกอง  
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบันมีโครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
มีตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น ๑ อัตรา  
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา วาง ๑  
อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ  
และรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงขอเสนอตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นใหม่  
จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก.

ว่าที่ ร.ต.วัฒนา กุลอักษ  
ปลัดเทศบาล

ขอให้คณะกรรมการได้พิจารณาการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลของ  
กองสาธารณสุขฯ ซึ่งข้อมูลการวิเคราะห์ปริมาณงาน และความจำเป็นที่ต้องการ  
กำหนดตำแหน่งเพิ่ม มีรายละเอียดตามเอกสารตามแบบ ๑ - ๕

ในส่วนของหน่วยตรวจสอบภายใน มีสายบังคับบัญชาโดยปลัดเป็น  
ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ก็จะมีงานบริหารงานทั่วไป ภายในหน่วยตรวจสอบภายใน  
และมี นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ เป็นผู้รับผิดชอบในงานนี้ ไม่ขอ  
กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างครับ

ขอสรุปการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ที่คณะ  
กรรมการได้เสนอให้ที่ประชุมทราบนะครับ มีทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง รายละเอียดดังนี้

๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๑) เปิดกรอบตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.

และขอให้ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการชี้แจงรายละเอียดของภาระค่าใช้จ่าย  
ด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงาน  
ส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน  
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ที่ประชุมทราบ

น.ส.ปองใจ ปากเมย  
นักทรัพยากรบุคคลฯ

- ซึ่งการกำหนดตำแหน่งใหม่ดังกล่าว ทำให้เทศบาลตำบลสหพรหมนครมี  
ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ  
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- งบประมาณที่ตั้งไว้ ปี ๒๕๖๘ ๔๒,๘๗๖,๐๐๐ บาท
- ค่าใช้จ่ายก่อนปรับ ๑๒,๙๒๘,๔๓๔ บาท คิดเป็น ๒๘.๘๙ %
- ค่าใช้ปรับเพิ่มขึ้น ๓๕๕,๓๒๐ บาท
- ค่าใช้จ่ายหลังปรับ ๑๒,๗๘๔,๑๑๔ บาท คิดเป็น ๒๙.๘๒ %

นายสมยศ ศรีสะอาด  
นายกเทศมนตรี

ขอให้ทุกท่านได้พิจารณาถึงความเหมาะสมของตำแหน่งที่เสนอข้างต้น  
หากท่านใดมีความคิดเห็นอย่างไรก็ขอให้เสนอความคิดเห็น และถ้าหากไม่มีท่านใด  
เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม กระผมขอให้คณะกรรมการได้รับรองตามรายละเอียดใน  
การประชุม เพื่อประกอบการเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงาน  
เทศบาลจังหวัดสกลนครต่อไป

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งใหม่ตามที่ที่ประชุมเสนอมา  
และให้รายงานต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนครเพื่อพิจารณาให้  
ความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี

นายสมยศ ศรีสะอาด  
นายกเทศมนตรี

การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ กระผมขอขอบคุณ  
คณะกรรมการทุกท่านที่ได้เข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้ กระผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) สายพิน อีระโต ผู้จตุรายนงาน  
(นางสาวสายพิน อีระโต)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) สมยศ ศรีสะอาด ผู้ตรวจรายงาน  
(นายสมยศ ศรีสะอาด)  
นายกเทศมนตรีตำบลสหพรนิมานคร

บัญชีการขอเสนอปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง ตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
เทศบาลตำบลพรหมามิตร อำเภอพรหมามิตร จังหวัดสกลนคร

ที่	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	จำนวน (อัตรา)	เลขที่ตำแหน่ง	ก่อน ปรับ	หลัง ปรับ	หมายเหตุ
๑	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๓	๕๖-๒-๐๖-๓๑๐๓-๐๐๓	๒๕๖๙	๒๕๖๒	กำหนดตำแหน่งใหม่

ว่าที่ร้อยตรี

ตรวจถูกต้อง

(วิไลนา กุลธัก)

ปลัดเทศบาลตำบลพรหมามิตร



รับรองถูกต้อง

( นายสมยศ ศรีสะอาด )

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมามิตร

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘  
เทศบาลตำบลพรหมานนคร อำเภอพรหมานคร จังหวัดกลนคร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผล และความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.พ.จ.
					ของ เทศบาล (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)		
๑	กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ ๕๖-๒-๐๖-๓๓๐๓- ๐๐๓๓	๓	เนื่องจากกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม มีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ต่อภารกิจของเทศบาลที่เพิ่มขึ้นตาม โครงสร้างส่วนราชการและลักษณะ งานที่ต้องปฏิบัติ จึงจำเป็นต้อง กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และเป็น ตำแหน่งที่สำคัญ	๒๐/๔	๓/๑	๒/๑	-/๑	-/๑	ไม่มี	( ) เห็นชอบ ( ) ไม่เห็นชอบ

(ลงชื่อ)...  
( วัฒนา กุศล )

ปลัดเทศบาลตำบลพรหมานนคร

(ลงชื่อ).....

( นายสมยศ ศรีสะอาด )

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานนคร

## กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

## เทศบาลตำบลพรหมานคร

## กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๖-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (ต้น)	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๕๖-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	ว่าง	กำหนดใหม่	๓	
๔	๕๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๕๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ว่าง	-	-	
๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทั่วไป)	ไม่ว่าง	-	-	
๗	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	

(ลงชื่อ)...ว่าที่ร้อยตรี.....

(วิไลนา กุลอ๊ก)

ปลัดเทศบาลตำบลพรหมานคร

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘  
เทศบาลตำบลพรหมานคร อำเภอพรหมานคร จังหวัดสุพรรณบุรี

รายจ่ายประจำปี	รายจ่าย				รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง							หมายเหตุ	
	(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวด เงินเดือน พนักงานเทศบาล (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายจ่าย หมวด ค่าจ้าง ประจํา (บาท)	(๘) คิด เป็น ร้อย ละ	(๙) รายจ่าย หมวด ค่าจ้าง ชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิด เป็น ร้อย ละ	(๑๑) รายจ่าย ประโยชน์ ต่อคน แขนงอื่น (บาท)		(๑๒) รายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ต่อคน แขนงอื่น (บาท)
๔๐,๒๓๐,๐๐๐	๔๒,๔๗๖,๐๐๐	๒,๖๐๖,๐๐๐	๒,๔๗	๘,๕๓๖,๘๖๐	๓๙.๕๓	-	๑,๖๓๓,๒๘๐	๓.๗๖	๒,๒๒๘,๒๖๙	๒๖.๘๘	๓๒,๕๒๘,๕๑๕	๒๘.๘๘	กักยบ ปรับ
๔๐,๒๓๐,๐๐๐	๔๒,๔๗๖,๐๐๐	๒,๖๐๖,๐๐๐	๖.๔๗	๘,๘๙๒,๑๘๐	๒๐.๗๙	-	๓,๖๓๓,๒๘๐	๓.๗๖	๒,๒๒๘,๒๖๙	๒๖.๘๘	๓๒,๕๒๘,๕๑๕	๒๘.๘๘	กำลัง ปรับ

(ลงชื่อ) ว่าที่ร้อยตรี.....  
( วัฒนา กุลอักษ )

ปลัดเทศบาลตำบลพรหมานคร

(ลงชื่อ).....

( นายสมยศ ศรีสะอาด )

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

## บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลพรหมามนคร

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่หมดต่อปี (นาฬิกา) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๖)
๑.	การศึกษวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูล สถิติ การรายงาน	๒๔๐	๖๐	๑๔,๔๐๐	
๒.	วางแผนและติดตามงาน การติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองและงานพิธีต่าง ๆ	๔๒๐	๖๐	๒๕,๒๐๐	
๓.	เตรียมการสำหรับการประชุม จัดบันทึก และเรียบเรียงรายงานการประชุม	๔๕๐	๖๐	๒๕,๒๐๐	๒๕๐,๘๐๐
๔.	ติดตามการปฏิบัติตามมติของที่ประชุม หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร	๒๔๐	๔๘	๓๓,๕๒๐	๑,๓๕๐ X ๖๐
๕.	การวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานตามเป้าหมาย	๕๒๐	๒๕	๓๐,๐๕๐	
๖.	ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเสนอหรือแจ้งแก่บุคคลหรือหน่วยงาน	๕๒๐	๖๐	๒๕,๒๐๐	
๗.	ตอบปัญหา ชี้แจง และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในควมรับผิดชอบเป็นเบื้องต้น	๓๐๐	๑๕๔	๔๖,๒๐๐	
๘.	งานควบคุม เบิกจ่าย วัสดุกองสาธารณสุข	๓๐	๓๒๐	๓,๖๐๐	
๙.	งานรับรองและต้อนรับสำหรับผู้มาติดต่อราชการ	๑๒๐	๒๒๐	๒๖,๔๐๐	
๑๐.	ติดต่อ ประสานงานกับบุคคลภายในหน่วยงานหรือหน่วยงานภายนอก	๑๘๐	๘๘	๑๕,๘๔๐	
๑๑.	งานฎีกาเบิกจ่าย	๑๒๐	๒๕๐	๓๐,๐๐๐	
๑๒.	ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๕๒๐	๔๘	๒๐,๑๖๐	
<b>รวม</b>					๓.๐๓

(ลงชื่อ) ว่าที่ร้อยตรี

(วัฒนา กุศลักษ์)

ปลัดเทศบาลตำบลพรหมามนคร

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓  
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลพรหมานคร อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑.	ศึกษา รวบรวมข้อมูล และปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่	๑๒	๑๘	๑๘	
๒.	ศึกษา รวบรวมข้อมูล และปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย ยานพาหนะ	๑๒	๑๘	๑๘	
๓.	จัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ ระเบียบและคำสั่งต่างๆ ของหน่วยงาน	๖	๑๒	๑๒	
๔.	จัดเตรียมการประชุม บันทึกการประชุม และจัดทำรายงานการประชุม	๖	๑๒	๑๒	
๕.	จัดเตรียมและดำเนินการผลิตเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประชุม/อบรม/สัมมนา	๖	๑๒	๑๒	
๖.	ดูแล ประสานและจัดงานรับรอง งานพิธีการ งานรัฐพิธีหรืองานราชพิธี	๑๒	๑๘	๑๘	
๗.	วางฎีกาเบิก-จ่ายงบประมาณ จัดซื้อ-จัดจ้าง	๔๘	๔๘	๔๘	
๘.	อำนวยความสะดวก ติดต่อ ประสานงานกับทุกส่วนงานของหน่วยงานในเรื่องการประชุมและงานต่างๆ	๑๒	๑๖	๑๖	
๙.	ติดต่อประสานงานกับบุคคลภายในหน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑๒	๑๘	๑๖	
๑๐.	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๖	๑๒	๑๘	
		๑๓๒	๑๘๔	๑๘๘	

(ลงชื่อ) ว่าที่ร้อยตรี.....

( วัฒนา กุลยัก )

ปลัดเทศบาลตำบลพรหมานคร

แบบแสดงรายรับ ๓ ปี ย้อนหลัง  
เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ อำเภอร่อนฉิม จังหวัดสกลนคร

ปีงบประมาณ	รายรับ	รายรับไม่รวมเงินอุดหนุน
๒๕๖๕	๓๗,๐๗๒,๕๓๗.๕๙	๒๐,๕๑๓,๐๕๒.๙๙
๒๕๖๖	๓๘,๕๓๕,๑๓๗.๕๒	๒๓,๐๙๐,๗๐๓.๕๒
๒๕๖๗	๔๐,๘๒๗,๓๓๘.๖๓	๒๒,๗๓๘,๐๒๒.๖๓
เฉลี่ยรายรับไม่รวมเงินอุดหนุน ๓ ปี =	๖๔,๒๔๑,๗๖๙.๕๔	



ประกาศเทศบาลตำบลพรหมานคร  
เรื่อง รายงานการรับจ่ายเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่เทศบาลตำบลพรหมานคร ได้ทวิวิธีการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๓๓ กำหนดว่า เมื่อสิ้นปีงบประมาณให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศรายงานการรับ-จ่ายเงินประจำปีสิ้นสุดนั้น ทั้งนี้ประมาณรายจ่ายและเงินอุดหนุนประมาณไว้โดยเปิดเผย ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนทราบภายในกำหนดสามสิบวัน นั้น

เทศบาลตำบลพรหมานคร จึงได้จัดทำประกาศรายงานการรับ-จ่ายเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗) เพื่อให้ประชาชนทราบดังนี้

ประเภทรายรับ	ประมาณการรายรับ (บาท)	รายรับจริง (บาท)
รายได้จัดเก็บแสง		
หมวดภาษีอากร	๕๕๗,๐๐๐.๐๐	๗๖๖,๐๐๕.๒๗
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	๓๑๕,๐๐๐.๐๐	๓๓๖,๐๒๒.๒๐
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	๓๕,๐๐๐.๐๐	๒๕๖,๓๕๖.๘๓
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	๐.๐๐	๐.๐๐
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	๕,๐๐๐.๐๐	๕๗๕.๕๖
หมวดรายได้จากทุน	๐.๐๐	๐.๐๐
รายได้ที่รัฐบาลเกินตัวจัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น		
หมวดภาษีจัดสรร	๓๗,๗๖๗,๐๐๐.๐๐	๒๓,๕๖๖,๕๖๓.๘๓
รายได้ที่รัฐอุดหนุนให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น		
หมวดเงินอุดหนุน	๓๗,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๗,๐๘๗,๓๓๖.๐๐
รวมรายรับ	๔๐,๒๓๐,๐๐๐.๐๐	๕๐,๘๒๗,๓๓๖.๒๓

ประเภทรายจ่าย	ประมาณการรายจ่าย (บาท)	รายจ่ายจริง (บาท)
งบกลาง	๓๐,๘๓๗,๖๘๕.๐๐	๗,๘๓๗,๓๓๐.๗๘
งบบุคลากร	๓๕,๗๖๗,๖๐๖.๐๐	๓๕,๖๓๓,๖๖๗.๐๐
งบดำเนินงาน	๑๐,๒๗๕,๓๐๗.๐๐	๗,๓๓๑,๗๓๗.๑๗
งบลงทุน	๒,๗๐๒,๖๐๐.๐๐	๘๘๓,๒๓๕.๐๐
งบเงินอุดหนุน	๓,๗๑๘,๘๐๐.๐๐	๑,๓๖๓,๐๕๐.๐๐
งบรายจ่ายอื่น	๐.๐๐	๐.๐๐
รวมรายจ่าย	๘๓,๒๙๐,๐๐๐.๐๐	๕๒,๘๖๗,๘๓๗.๙๗

รายรับ - รายจ่าย ที่ไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย	รับจริง (บาท)	จ่ายจริง (บาท)
เงินอุดหนุนที่ไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย	๓,๐๒๕,๘๕๓.๐๐	๓,๐๒๕,๘๕๓.๐๐
รวมรายรับ - รายจ่าย ที่ไม่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่าย	๓,๐๒๕,๘๕๓.๐๐	๓,๐๒๕,๘๕๓.๐๐

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมยศ ศรีธาดา)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมานคร

เทศบาลตำบลพรหมามนคร อ.พรหมามนิคม จ.พทสนคร ปี 2568  
 ประมาณการค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 (จะอยู่ในส่วนที่ 1 หรือ 2 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี)

ที่	รายการ	รายจากเงิน		หมายเหตุ
		รายได้	เงินอุดหนุน	
1	เงินเดือน			
1.1	เงินเดือนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	8,536,860.00		
1.2	เงินเดือนข้าราชการครู			
1.3	เงินเดือนครูผู้ดูแลเด็ก		1,568,832.00	
2	ค่าจ้าง			
2.1	ค่าจ้างลูกจ้างประจำ			
2.2	ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	1,613,260.00	392,680.00	
2.3	เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับค่าจ้างตอบแทน	-		
3	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (20 รายการ)			
3.1	เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ	252,000.00		
3.2	เงินตอบแทนอื่นๆ			
	1) เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	124,000.00	67,200.00	
	เงินค่าตอบแทนพิเศษ (กรณีเงินเดือน หรือค่าจ้างเต็มขั้น)			
	2) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	156,000.00	59,400.00	
	3) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน			
	4) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน			
	5) เงินค่าตอบแทนจ้างนักกีฬาที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการ			
	6) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ร.บ.)			
	7) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน			
	8) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน			
	9) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน			
	10) เงินวิทยฐานะ		151,200.00	
	11) เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับศพ	10,000.00		
	12) เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน			
3.3	เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่			
3.4	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าพนักงานที่ปฏิบัติงานใน			
3.5	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	185,700.00	17,800.00	
3.6	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล			
3.7	เงินค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลา			
3.8	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขที่			
3.9	เงินค่าเช่าบ้าน	577,200.00		
3.10	เงินค่าขวัญสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง			
3.11	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่			
3.12	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ			
3.13	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ (ช.บ.)		31,382.00	
3.14	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม (ฐานนายจ้าง)	109,878.00		
3.15	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	659,550.00		
3.16	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร			
3.17	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และ	4,396.00		
3.18	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นการพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงิน	200,000.00		
3.19	ทุนการศึกษา			
3.20	เงินยกย่องอายุยกยอนกัณฑ์			
	ยอดค่าใช้จ่ายตาม ม.35 ของข้อ 1.1	12,428,864.00	2,288,694.00	28.99
	ยอดค่าใช้จ่ายตาม ม.35 ของข้อ 1.2	14,717,558.00		34.33

เทศบาลตำบลพรหมามศร อ.พรหมามศร จ.สกลนคร ปี 2568  
ประมาณการค่าใช้จ่ายตามนโยมตรา 35 (จะอยู่ในส่วนที่ 1 หรือ 2 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี)

ที่	รายการ	จ่ายจากเงิน		หมายเหตุ
		รายได้	เงินอุดหนุน	
	ยอดค่าใช้จ่ายตาม ม.35 ของข้อ 1.3	12,428,864.00		28.00
	ยอดประมาณการรายจ่ายประจำปีทั้งหมดของข้อ 1.4	42,876,000.00		

ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)..........

(วิมลภา กุลชัย)

ปลัดเทศบาลตำบลพรหมามศร

แบบสรุปเป็นอันขัณฑ์ค่าใช้จ่ายคืนเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าตอบแทน ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (เดือน มิถุนายน 2568)

เทศบาลตำบลพรหมามิตร อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ที่	ยศ, ชื่อ - สกุล	จำนวน คน ครอง	กรอบอัตราค่าจ้าง				เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน x 12 เดือน	เงินประจำ x 12 เดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ x 12 เดือน	ค่าตอบแทน x 12 เดือน	ค่าครองชีพ x 12 เดือน
1	ว่าที่ ร.ต.วิมลมา กุลอักษิ สัมพันธ์	1	56-2-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	56,730	84,000	84,000	-	-
2	นางสาวสายพิณ อิวใต้	1	56-2-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	40,260	42,000	-	-	-
3	นางสาวเอกองค์ วงศ์กมลสินธุ์	1	56-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก	19,800	237,600	-	-	-
4	นางนิศกา รัตนวงศ์	1	56-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.พ	40,560	486,720	-	-	-
5	นางสาวปาริชาติ ปิตสาสุวรรณ	1	56-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก	40,260	483,120	-	-	-
6	นายอึ้งภูษณ ก้อนเท	1	56-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก	40,900	490,800	-	-	-
7	นางสาวปองใจ ปากเมย	1	56-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก	30,790	369,480	-	-	-
8	จำเอนกรินทร์ สุวรรณโสมย์	1	56-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง	24,270	291,240	-	-	-
9	-	ว่าง	56-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ง/ช.ง	24,825	297,900	-	-	-
	<b>พนักงานจ้าง</b>			<b>พนักงานจ้าง</b>						
10	นายพรสิทธิ์ หาดทวยกาญจน์	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานตุลาการ(การกิจ)	-	11,500	-	-	138,000	24,000
11	นางสาวนิลา ทองนิวัน	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานตุลาการ(การกิจ)	-	12,870	-	-	154,440	20,760
12	-	ว่าง	-	พนักงานชั้นเรียนต้น(การกิจ)	-	9,400	-	-	112,800	24,000
13	นายภัทรสร สุวรรณรงค์	1	-	พนักงานชั้นเรียนต้น(การกิจ)	-	10,630	-	-	127,560	24,000
14	นายวิสิทธิ์ มณี	1	-	พนักงานชั้นเรียนครูต้น(การกิจ)	-	10,220	-	-	122,640	24,000
15	น.ส.เบญจพรพรรณ หันต์สว่าง	1	-	พนักงานทั่วไป	-	9,000	-	-	108,000	24,000
16	นางสาววาสนา ทองนิวัน	1	-	ภารโรงทั่วไป	-	9,000	-	-	108,000	24,000

แบบสรุปรายรับรายเดือนรายบัญชีรายเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าตอบแทน ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (เดือน มิถุนายน 2568)

เทศบาลตำบลพรหมามุข อำเภอพรหมามุข จังหวัดสกลนคร

ที่	ช.ช. ชื่อ - สกุล	จำนวน คน ครอง	กรอบอัตรากำลัง		เงินเดือน				เงินเดือน				
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ปัจจุบัน	เงินเดือน x 12 เดือน	เงินประจำ x 12 เดือน	เงินโบนัส x 12 เดือน	ค่าตอบแทน x 12 เดือน	ค่าครองชีพ x 12 เดือน		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
17	-	จ้าง	562086600245	ครู	คศ.2	28,530	342,360	42,000	-	-	-	-	-
18	นางจินตนา อ่อนทก	1	562086600244	ครู	คศ.3	36,900	435,600	67,200	67,200	-	-	-	-
19	นางชนภรณ์ สุวรรณรงค์	1	565086500246	ครู	คศ.2	36,520	436,240	42,000	-	-	-	-	-
20	นางมีทยา แก้วท่า	1	562086600247	ครู	คศ.2	32,710	392,520	42,000	-	-	-	-	-
21	นางสาวอังษา แก้วท่า	1	-	ผู้ดูแลเด็ก (จ้างง)	-	12,360	-	-	-	-	148,320	24,000	24,000
22	นางสาววิศิษา กิ่งทับ	1	-	ผู้ดูแลเด็ก (จ้างง)	-	10,580	-	-	-	-	126,960	24,000	24,000
23	นางสาวสุชาวดี สมพันธ์	1	-	ผู้ดูแลเด็ก (จ้างง)	-	9,770	-	-	-	-	117,240	24,000	24,000
	กองคลัง												
24	นางสาวรักนิชน บุญโตม	1	56-2-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง	ต้น	47,240	566,880	42,000	-	-	-	-	-
25	นางสาวอรวิรัตน์ ขาวสูงเนิน	1	56-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	43,580	522,960	-	-	-	-	-	-
26	นางจรรย์นที หุททมาลัย	1	56-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	34,110	409,320	-	-	-	-	-	-
27	นางสาวดารุณี กางทอง	1	56-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก	28,560	342,720	-	-	-	-	-	-
28	นางสาวเกตุวดี พลัทธิง	1	56-2-04-4203-001	นักวิชาการพัสดุ	ปจ./ชก.	29,610	355,320	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง												
29	นางสาววิไลพรหม พรหมสิทธิ์	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารโรง)	-	16,560	-	-	-	-	198,720	-	-

แบบสรุบบันทึกข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าตอบแทน ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (เดือน มิถุนายน 2568)

เทศบาลตำบลพรหมามุข อำเภอพรหมามุข จังหวัดสกลนคร

ที่	ยศ, ชื่อ - สกุล	จำนวน	กรอบอัตรากำลัง			เงินเดือน					
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำเงินเดือนอื่นๆ	ค่าตอบแทน	ค่าครองชีพ		
30	นางสาวกมลแก้ว มีสติ	1	-	คนงานทั่วไป	-	9,000	-	-	-	108,000	24,000
	<b>กองช่าง</b>										
31	นายผดุง สิงห์ทิวา	1	56-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	คณ	40,260	483,120	42,000	-	-	-
	นายธรรมารักษ์ ทอนวิฑูร์	1	56-2-05-2103-002	นักบริหารงานช่าง	คณ	37,410	448,920	18,000	-	-	-
32	-	ว่าง	56-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ยส	24,825	297,900	-	-	-	-
33	นางสาวลาพร สมณิลล	1	56-2-05-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ปท	30,020	360,240	-	-	-	-
34	-	ว่าง	56-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปท	29,610	355,320	-	-	-	-
	<b>พนักงานจ้าง</b>										
35	นายสุรพงษ์ เกื้อคำเต็ง	1	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(การกิจ)	-	16,560	-	-	-	198,720	-
36	นายปรีดิษฐ์ สมแสน	1	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(การกิจ)	-	11,170	-	-	-	134,040	24,000
37	นายวิฑูร์ ชันติย	1	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(การกิจ)	-	9,400	-	-	-	112,800	24,000
38	นายไพฑูรย์ โคตะสิงห์	1	-	คนงานทั่วไป	-	9,000	-	-	-	108,000	24,000
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>										
39	นางกุลประภา ศรีสอด	1	56-2-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข	คณ	57,340	688,080	42,000	-	-	-
40	นายวันเทพ อนุสร	1	56-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชค	25,970	311,640	-	-	-	-
41	-	ว่าง	56-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปท/ช	24,825	297,900	-	-	-	-
42	นางสาวจตุรารณ เหลี่ยมสิงขร	1	56-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปท	29,810	357,720	-	-	-	-

แบบสรุปยื่นข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าตอบแทน ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (เดือน มิถุนายน 2568)

เทศบาลตำบลพรหมามิตร อำเภอพรหมามิตร จังหวัดสกลนคร

ที่	ยศ, ชื่อ - สกุล	จำนวน	กรอบอัตราค่าจ้าง		เงินเดือน						
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ปัจจุบัน	เงินเดือน x 12 เดือน	เงินประจำ x 12 เดือน	เงินสิ้นปี	เงินค่าครองชีพ x 12 เดือน	
	<b>พนักงานจ้าง</b>										
43	นายวิชา เกษพรพรรณ	1	-	พนักงานขับรถขยะ(ทั่วไป)	-	9,000	-	-	-	108,000	24,000
44	นางสาวริศรา ภูพิงคาร	1	-	คนงานทั่วไป	-	9,000	-	-	-	108,000	24,000
	<b>หน่วยตรวจสอนภายใน</b>										
45	นางสาวารุณี รักษาภักดิ์	1	56-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	39,630	475,560	-	-	-	-
	<b>รวม</b>	<b>38</b>					<b>11,910,780</b>	<b>463,200</b>	<b>151,200</b>	<b>2,340,240</b>	<b>356,760</b>

ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน	14,251,020
ประโยชน์ตอบแทนอื่น	2,278,724
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568	42,876,000
ร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	38.55

(ลงชื่อ)  ผู้จัดทำ  
(นางสาวปองใจ ปากนอย)  
ตำแหน่ง นักวิชาการบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจ  
(นางสาวสายพิน ธีระโต)  
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) ว่าที่ ร.ต.  ผู้รับรองข้อมูล  
(วิษณุ กุลอักษ)  
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลพรหมามิตร

(ลงชื่อ)  ผู้ให้ความเห็นชอบ  
(นายสมยศ ศรีสะอาด)  
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลพรหมามิตร