



ประกาศเทศบาลตำบลพรหมโลก

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔, ๒๕๓, ๒๕๗ และข้อ ๒๕๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลพรหมโลก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ จึงขอประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายรณชัย ศิริเพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลพรหมโลก



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลพรหมโลก

อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒ วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๑๗
๗. สรุปัญหและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๒๖
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
- รายงานการประชุม
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐)
- บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายบุคลากร
- สำเนาเทศบัญญัติหน้างบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพรหมโลก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมโลกมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมโลกมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่เทศบาลตำบลพรหมโลก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพรหมโลก

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมโลก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลพรหมโลก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมโลกดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลพรหมโลกมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลพรหมโลก

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพรหมโลก ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลพรหมโลก เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพรหมโลก ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลพรหมโลก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพรหมโลก บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่

ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่ลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็

กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
 - การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
 - การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง
- การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน**

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลพรหมคีรีและเทศบาลตำบลทอนหงส์ ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

	เทศบาลตำบลพรหมโลก	เทศบาลตำบลพรหมคีรี	เทศบาลตำบลทอนหงส์
พนักงานเทศบาลรวม	๒๘	๑๖	๒๔
พนักงานครู เทศบาล			
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑
พนักงานจ้าง	๕๑	๗	๓๑
รวม	๘๐	๒๔	๕๖

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพรหมโลก เทศบาลตำบลพรหมคีรี และเทศบาลตำบลทอนหงส์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรหมโลก ในการมีอัตรากำลัง ที่เพียงพอ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- สภาพถนนยังเป็นถนนหินคลุก ดินปนทรายในบางสายและต้องการบุกเบิกถนนเพิ่ม
- ไฟฟ้าสาธารณะบนถนน ตรอก ซอย มีไม่เพียงพอ
- มีน้ำล้นทะลักออกจากท่อระบายน้ำ

ความต้องการ

- ต้องการปรับปรุง และบุกเบิกถนนเพิ่ม
- ต้องการมีไฟฟ้าเข้าถึงทุกตรอก ซอย และในถนนสาธารณะ
- ต้องการปรับปรุงท่อระบาย เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง

ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ประชาชนไม่ได้รับการฝึกอบรมในการมีอาชีพเสริม
- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ

ความต้องการ

- ต้องการเพิ่มรายได้เสริมให้กับประชาชน
- ต้องการให้มีการขยายตลาดการค้าออกไปในพื้นที่ใกล้เคียง
- ต้องการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาแปรสภาพเป็นผลิตภัณฑ์

ปัญหาด้านพัฒนาสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านการศึกษา
- ปัญหาเกี่ยวกับโรคระบาดในฤดูกาลต่าง ๆ
- ปัญหาครอบครัว ขาดที่อยู่อาศัย
- ปัญหาอาชญากรรม และสิ่งเสพติดที่แพร่ระบาดในชุมชน

ความต้องการ

- ให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติด ลดปัญหาอาชญากรรม
- ให้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ
- ให้เยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพปัญหา

- ชุมชนยังมีปัญหาเกี่ยวกับขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมไม่ค่อยดีเท่าที่ควร มีฝุ่นละอองและเสียงที่เป็นพิษ
- ไม่มีระบบบำบัดกำจัดน้ำเสียที่สมบูรณ์
- ไม่มีพื้นที่สำหรับการจัดทำสวนสาธารณะ

ความต้องการ

- ต้องการมีระบบบำบัดน้ำเสียที่สมบูรณ์
- ต้องการระบบกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ
- ต้องการมีส่วนร่วมสาธารณะสำหรับพักผ่อนหย่อนใจ

ปัญหาด้านการเมือง – การบริหาร

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดการสำนึกในการมีส่วนร่วมในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย
- ประชาชนไม่เข้าใจในระบบการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเท่าที่ควร
- ประชาชนไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ มากนัก
- อาคารสถานที่ บุคลากร และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังมีไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- ต้องการให้มีการทำงานที่โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ต้องการให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ต้องการให้มีความเป็นเอกภาพในชุมชน
- อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอในการบริการประชาชน
- บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำหิมและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การจัดทำหิมและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ด้านการป้องกันยาเสพติด

(๒) ด้านการป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ เช่นโรคเอดส์ ไข้เลือดออก เป็นต้น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ซึ่งสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลพรหมโลกได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ตามความต้องการของประชาชนตามความเร่งด่วนของปัญหา

๒. ทำให้เทศบาลสามารถวางแผนในการพัฒนาได้ความต้องการของประชาชน

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมโลก

“สาธารณูปโภคเพียงพอ สืบต่อวัฒนธรรม เลิศล้ำการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต”

พันธกิจ (Mission)พันธกิจของเทศบาลตำบลพรหมโลก

๑. พัฒนาและจัดระบบสาธารณูปการให้ได้ครอบคลุมทั่วถึง
๒. พัฒนาการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน
๓. พัฒนาการท่องเที่ยวและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ส่งเสริมด้านศาสนาวัฒนธรรม นันทนาการ และการมีสุขอนามัยที่ดี
๖. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐาน ครอบคลุมและทั่วถึง
๒. การจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน
๓. ประชาชนมีรายได้ จากการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและเศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง
๔. ประชาชนได้ร่วมบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและดูแลทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ชุมชนมีการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่นและมีสุขอนามัยที่ดี
๖. การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมโลก

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา เทศบาลตำบลพรหมโลก จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพรหมโลก ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคม

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการวางแผนการลงทุน การพาณิชย์ เศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและการพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน พร้อมทั้งวางแผนพัฒนาอาชีพในด้านการผลิตและการจำหน่าย
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดรายได้ต่อหน่วยงานและชุมชน
๓. ดำเนินการร่วมมือกับชุมชนผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนในการผลิต
๔. ส่งเสริมสนับสนุนชุมชนพึ่งตนเองตามแนวทางในการพัฒนาชุมชน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนราคาสินค้าด้านการเกษตร ให้มีราคาคุ้มค่ากับการลงทุน
๖. ส่งเสริมธุรกิจด้านเอกชนให้มีการลงทุนในพื้นที่มากขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างศักยภาพชุมชน
๒. การพัฒนาสภาพสิ่งแวดล้อมและความสะอาดสถานที่สาธารณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปรับปรุงและพัฒนาถนนสายหลัก ให้มีการขยายเส้นทางและทางเท้าให้เกิดความสะดวกและปลอดภัย
๒. ปรับปรุงและพัฒนาถนนโดยก่อสร้างเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนแอสฟัลต์ติกคอนกรีตทุกสาย
๓. บุกเบิกตัดถนนสายใหม่ที่มีความจำเป็นต่อการสัญจรของประชาชนให้ทั่วถึงทั้งเขตเทศบาล
๔. พัฒนาและปรับปรุงถนนสายน้ำตกพรหมโลกให้เป็นถนนสายท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ และเส้นทางออกกำลังกายของประชาชน
๕. ติดตั้งไฟฟ้าระบบจำหน่ายและระบบไฟฟ้าสาธารณะ ให้ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๖. ขยายเขตประปาให้ทั่วถึงทั้งเขตเทศบาล พร้อมทั้งปรับปรุงท่อเมนประปาและปรับปรุงการผลิตน้ำ เพื่อให้เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน
๗. ศึกษาและพัฒนาระบบน้ำเพื่อการเกษตรในรูปแบบชลประทาน
๘. ศึกษาและก่อสร้างระบบไฟฟ้าพลังงานน้ำจากน้ำตกพรหมโลก เพื่อให้ในหน่วยงานและบริการประชาชน
๙. จัดสรรงบประมาณแก้ไขปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้งในชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการองค์กร

๑. การบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และตามหลักรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร
๒. ดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักความเสมอภาค ภารดรภาพ และหลักคุณธรรม
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนได้ติดตามข้อมูล ข่าวสาร โดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ให้สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา
๔. บริหารงานให้เป็นไปตามขั้นตอนและตามระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง
๕. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชน โดยมีประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาและร่วมเสนอแนะ

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลพรหมโลก มีดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีโครงข่ายการคมนาคมที่ดี สามารถเชื่อมต่อเส้นทางคมนาคมกับพื้นที่ใกล้เคียงได้
๒. หน่วยงานของรัฐให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาเนื่องจากเป็นเมืองที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว
๓. มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถนำมาผลิตน้ำประปาได้เอง
๔. มีการขยายถนนหนทางโดยการเพิ่มช่องจราจรเพิ่มขึ้น

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. การลงทุนโครงการขนาดใหญ่ทำได้ยากเนื่องจากข้อจำกัดงบประมาณ ซึ่งเกินศักยภาพของเทศบาล
๒. มีการใช้เส้นทางคมนาคมไม่เป็นไปตามมาตรฐานมีการบรรทุกน้ำหนักเกินทำให้ถนนชำรุดเสียหายต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมแซม
๓. การประปามีปัญหาข้อขัดแย้งเนื่องจากการใช้น้ำร่วมกับหน่วยงานอื่นทำให้ปริมาณน้ำไม่เพียงพอเป็นเหตุให้ประชาชนเดือดร้อน

โอกาส (Opportunity – O)

๑. ตาม พ.ร.บ.การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยถ่ายโอนภารกิจและให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการมากขึ้น
๒. มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถนำมาผลิตกระแสไฟฟ้าได้
๓. มีผู้นำท้องถิ่นและนักการเมืองระดับสูงได้ประสานของบประมาณส่วนกลางเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

อุปสรรค (Threat – T)

๑. พื้นที่เทศบาลตำบลพรหมโลกอยู่บริเวณเชิงเขา และน้ำตกทำให้เสี่ยงต่อการเกิดวาตภัย และอุทกภัย
๒. มีการรุกล้ำพื้นที่สาธารณะก่อให้เกิดปัญหาในการขยายเส้นทางคมนาคม
๓. ถนนหนทางชำรุดบ่อย เนื่องจากปัญหาน้ำหลาก และน้ำท่วมขัง
๔. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบ มีการฝ่าฝืนการให้เส้นทางจราจร

๒. ด้านการพัฒนาคน และสังคมคุณภาพ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ และมีการศึกษาที่ดี ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาด้านต่างๆ
๒. ประชาชนมีความใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา
๓. ประชาชนมีความตื่นตัว และมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือในด้านต่างๆ เช่น ด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และ นันทนาการ
๔. สภาพพื้นที่เป็นแหล่งอารยธรรมมีสถานที่และโบราณสถานที่สำคัญทำให้เป็นศูนย์รวมของคนในชุมชน
๕. ประชาชนมีความเป็นปึกแผ่น เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือกัน ทำให้ปัญหาทางสังคมลดลง
๖. มีสถานศึกษาที่พร้อมดำเนินการร่วมกับเทศบาล

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนบางกลุ่มขาดคุณธรรม/จริยธรรมขาดจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม
๒. กระแสบริโภคนิยม และวัตถุนิยมเกิดขึ้นมาก ทำให้ประชาชนมีการใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย ก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครัวเรือน
๓. ประชาชนมีการออมน้อยทำให้เกิดภาวะหนี้สินมาก
๔. ในชุมชนมีปัญหายาเสพติด การเล่นการพนัน
๕. ประชาชนขาดความรู้ในการพัฒนาอาชีพ และขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีมาเพิ่มมูลค่าสินค้าในชุมชน
๖. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ชุมชน เทศบาลยังมีน้อย
๗. เครื่องมือเทคโนโลยีด้านการศึกษายังไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. สภาพพื้นที่ที่มีความได้เปรียบทางทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ทั้งทรัพยากรน้ำ ดิน และสถานที่ท่องเที่ยว
๒. รัฐบาล และหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๓. รัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาการศึกษา การสาธารณสุข
๔. มีการจัดตั้ง และร่วมกลุ่มอนุรักษ์การท่องเที่ยวโฮมสเตย์
๕. พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติและ พ.ร.บ.การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้อำนาจท้องถิ่นในการพัฒนาการศึกษา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนมีค่านิยม ยึดติดวัตถุนิยม มีนิสัยฟุ่มเฟือยและขาดการวางแผนการใช้จ่าย
๒. เยาวชนบางกลุ่มมั่วสิ่งเสพติดทำให้เกิดปัญหาสังคม
๓. งบประมาณในการพัฒนาคนมีน้อย และการพัฒนาการศึกษานั้นต้องใช้ระยะเวลาจึงจะเป็นผลซึ่งต้องใช้งบประมาณที่สูง
๔. ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนในตัวเมืองทำให้โรงเรียนในเขตพื้นที่ไม่มีนักเรียน

๓. ด้านการวางแผนการลงทุน การพาณิชย์ การท่องเที่ยว และเศรษฐกิจก้าวหน้า

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย และยังคงมีความอุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๒. มีโบราณสถานที่สำคัญเป็นแหล่งศึกษาทางประวัติศาสตร์
๓. มีพืชเศรษฐกิจที่หลากหลายสามารถสร้างรายได้ตลอดปี
๔. มีการแปรรูปสินค้าในชุมชนเพื่อเพิ่มมูลค่าการผลิตในชุมชน
๕. รัฐบาลมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวสู่ประชาคมอาเซียน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๒. ไม่มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๓. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญด้านการท่องเที่ยว
๔. เกษตรกรขาดความรู้ในการรักษามาตรฐานผลผลิตทางการเกษตร
๕. ขาดการรวมกลุ่มหรือองค์กรเพื่อตั้งกลุ่มอาชีพในชุมชน
๖. ไม่มีศูนย์แสดงสินค้าและผลผลิตชุมชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การท่องเที่ยวจังหวัดนครศรีธรรมราชเล็งเห็นความสำคัญ และส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๒. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก
๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น น้ำตกพรหมโลก พระตำหนักเมืองนคร ฯลฯ
๔. มีหน่วยงานรัฐเข้ามาดูแล และรับประกันราคาผลผลิตทางการเกษตร

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ
๒. ประชาชนไม่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการประกอบอาชีพ
๓. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าบ้านที่ดีและลักษณะนิสัยส่วนตัวไม่เอื้อต่อการเป็นผู้ให้บริการ
๕. ประชาชนมีอาชีพทำการเกษตรเป็นหลัก จึงไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการท่องเที่ยว

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ประชาชนมีความตื่นตัว และให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๒. สภาพพื้นที่เป็นภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมสำหรับการนำพลังงานน้ำมาผลิตกระแสไฟฟ้า
๓. พื้นที่ตามธรรมชาติจะทำหน้าที่รักษาสมดุลของธรรมชาติ
๔. เป็นพื้นที่ที่มีฝนชุกตลอดปี ทำให้เกิดผลดีต่อการบำบัดน้ำเสีย และชำระล้างสิ่งปฏิกูลที่เกิดขึ้นในชุมชน
๕. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรที่มีอยู่
๒. มีการบุกรุก และทำลายทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่
๓. การบังคับใช้กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมยังใช้ไม่ได้ผล
๔. ขาดการประชาสัมพันธ์ และรณรงค์เรื่องการปลูกจิตสำนึกให้ร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ประชาชนไม่มีการแยกขยะทำให้เกิดปัญหาการจัดเก็บขยะในชุมชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การท่องเที่ยวจังหวัดนครศรีธรรมราชได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ และส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๒. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก
๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น น้ำตกพรหมโลก พระตำหนักเมืองนคร ฯลฯ
๔. มีหน่วยงานรัฐเข้ามาดูแล และรับประกันราคาผลผลิตทางการเกษตร

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ
๒. ประชาชนไม่ได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการประกอบอาชีพ
๓. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของที่ดินดีและลักษณะนิสัยส่วนตัวไม่เอื้อต่อการเป็นผู้ให้บริการ
๔. ประชาชนมีอาชีพทำเกษตรเป็นหลัก จึงไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการท่องเที่ยว

๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ประชาชนมีความตื่นตัว และให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๒. สภาพพื้นที่เป็นภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมสำหรับการนำพลังงานน้ำมาผลิตกระแสไฟฟ้า
๓. พื้นที่ตามธรรมชาติจะทำหน้าที่รักษาสมดุลของธรรมชาติ
๔. พื้นที่ที่มีฝนตกชุกตลอดปี ทำให้เกิดผลดีต่อการบำบัดน้ำเสีย และชำระล้างสิ่งปฏิกูลที่เกิดขึ้นในชุมชน
๕. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรที่มีอยู่
๒. มีการบุกรุก และทำลายทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่
๓. การบังคับให้กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมยังใช้ไม่ได้ผล
๔. ขาดการประชาสัมพันธ์ และรณรงค์เรื่องการปลูกจิตสำนึกให้ร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ประชาชนไม่มีการแยกขยะทำให้เกิดปัญหาการจัดเก็บขยะในชุมชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กระจายอำนาจด้านการดูแลทรัพยากรธรรมชาติให้ท้องถิ่นได้บริหารจัดการอย่างเต็มที่
๒. มีการรวมตัวในชุมชนเพื่อรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว และกระตุ้นให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ทรัพยากรที่มีในชุมชนถูกทำลายอย่างต่อเนื่อง เช่น ต้นน้ำ ลำธาร ป่าไม้
๒. ไม่มีการบูรณะจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมร่วมกันในเขตพื้นที่รับผิดชอบร่วมกัน
๓. ขาดงบประมาณในการจัดการสิ่งแวดล้อมในระยะยาว เช่น สถานที่กำจัดขยะ
๔. เทศบาลต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่สูงเพื่อจัดระบบบำบัดน้ำเสีย

๕. ด้านการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีการแก้ไขกฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เอื้อต่อการบริหารงาน
๒. มีโครงการการบริหารงานที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจงานที่ต้องดำเนินการ
๓. มีการมอบอำนาจในการบริหารตามลำดับชั้น
๔. บุคลากรมีความพร้อมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของงานในแต่ละหน้าที่
๕. มีการพัฒนา และส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลา
๖. มีเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองทำให้ง่ายต่อการพัฒนา
๗. ประชาชนมีความตื่นตัว และให้ความร่วมมือกับเทศบาล

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อกฎหมาย
๒. ความต้องการของประชาชนมีมากแต่การตอบสนองมีน้อย เนื่องจากข้อจำกัดทางงบประมาณ
๓. การใช้เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนางานยังมีน้อย
๔. อำนาจในการบริหารงานบุคคลมีความยืดหยุ่นมากเกินไป จนทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน
๕. บุคลากรมีจำนวนมากทำให้ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรต้องกระทบค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น
๖. บุคลากรในองค์กรไม่คำนึงถึงหลักการบริหารตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยังคงต้องยึดติดระบบราชการแบบเก่า
๗. การบริหารงานยึดระบบอุปถัมภ์ มากกว่าคุณธรรมทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคล

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ
๒. กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. ได้รับการกำกับดูแลที่ดีจากหน่วยงานระดับจังหวัดและกรม
๔. คณะผู้บริหารจากทีมเดียวกันทำให้ความขัดแย้งในการบริหารไม่มี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การถ่ายโอนอำนาจฯ ยังไม่มีความชัดเจน
๒. กฎหมายบางอย่างเป็นอุปสรรคต่อการบริหารก่อให้เกิดความล่าช้า
๓. การบริหารงานบุคคลบางครั้งมีระบบอุปถัมภ์เข้าแทรกแซง ทำให้บุคลากรบางส่วนขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ขาดการประสานความร่วมมือภายในองค์กรทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนา และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๕. การจัดให้มีการสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๖. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๗. การพัฒนา และส่งเสริมการกีฬา
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๒. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๑๓. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๔. การควบคุมอาคาร
๑๕. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือประปา

ภารกิจรอง

๑. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๒. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพรหมโลก เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.เดิม) กำหนดให้เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองการประปา กองการศึกษา กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน่วยตรวจสอบภายใน และใช้กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ระหว่าง ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งมาจากการใช้กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่าน เทศบาลได้ดำเนินงานตามภารกิจที่วางไว้ แต่ยังมีภารกิจที่เทศบาลจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถด้านนั้นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อใช้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาล และพระราชบัญญัติถ่ายโอนและกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หนึ่งเทศบาลต้องควบคุมค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลไม่เกิน ๔๐ เปอร์เซ็นต์ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลพรหมโลก จึงได้เฉลี่ยอัตรากำลังลงในกรอบเดิม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพรหมโลก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลพรหมโลกพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานธุรการ ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๔ งานนิติการ ๑.๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๒ งานทะเบียนราษฎร	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานธุรการ ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๔ งานนิติการ ๑.๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๒ งานทะเบียนราษฎร	
๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๑.๓ พัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๑.๓ พัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๑.๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๑.๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานบริหารการศึกษา	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานบริหารการศึกษา	
๖. กองการประปา ๖.๑ งานผลิตและการบริการ	๖. กองการประปา ๖.๑ งานผลิตและการบริการ	
๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลพรหมโลก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบัน เทศบาลตำบลพรหมโลก เป็นเทศบาลขนาดกลาง และมี ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ จำนวน ๘๐ ราย ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานเทศบาล	๙	อัตรา
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	อัตรา
๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	๙	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	๕	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๒	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	๓	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๓	อัตรา

๔. กองสาธารณสุข

๔.๑ พนักงานเทศบาล	๑	อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๙	อัตรา

๕. กองการศึกษา

๕.๑ พนักงานเทศบาล	๖	อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา
๕.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๓	อัตรา

๖. กองการประปา

๖.๑ พนักงานเทศบาล	๒	อัตรา
๖.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา
๖.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา

๗. งานตรวจสอบภายใน

๗.๑ พนักงานเทศบาล	๑	อัตรา
-------------------	---	-------

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลพรหมโลก เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ นั้น เทศบาลตำบลพรหมโลก มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/ อำนาจการ ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบด้วยพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วน ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ดังนี้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลพรหมโลก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้
จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณงานของแต่ละสายงานในภาพรวมได้ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบประกอบ) แสดงเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละส่วนงาน ดังนี้

ส่วนราชการ		งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พ. ภารกิจ	พ. ทั่วไป
สำนักปลัด	ฝ่าย อำนาจการ	งานธุรการ	๒		๒	๓
		งานการเจ้าหน้าที่			๑	
		งานพัฒนาชุมชน	๑		๑	๒
		งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑			
		งานนิติการ	๑			
	ฝ่ายปกครอง	งานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๔	๔
		งานทะเบียนราษฎร	๑			
กองคลัง	ฝ่ายบริหารงานคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒		๑	
		งานพัสดุและทรัพย์สิน			๑	
		งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๑		๑	๒
กองช่าง	ฝ่ายการโยธา	งานสาธารณูปโภค	๑		๑	
		งานจัดสถานที่และไฟฟ้า			๒	๓
กอง สาธารณสุข	ฝ่ายบริหาร งานสาธารณสุข	งานสุขาภิบาลและอนามัย			๒	๔
กอง การศึกษา		งานธุรการ	๑		๑	๓
		งานบริหารการศึกษา	๑			
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔		๒	
กอง การประปา		งานผลิตและบริการ	๒		๓	๑
หน่วยงานตรวจสอบภายใน		งานตรวจสอบภายใน	๑			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลพรหมโลก ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลพรหมโลก จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปง./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ(ผู้มีคุณสมบัติ)								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)		-	-	-				
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๑
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการประปา								
ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๙	๘๙	๘๙	๘๙	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพรหมโลก กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการ พัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึง จำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และ สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วน อื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการ ทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคง ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ บริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยง กันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทาง โทรศัพทมือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และ ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ สูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติ ราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพรหมโลก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก