



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลพนา

อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลพนา

อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งแสดงถึงความมีศักยภาพในงานบริหารจัดการโดยเฉพาะการบริหารส่วนตำบลต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้จะมีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ แล้ว เทศบาลตำบลพนา มีความต้องการที่จะเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้เพียงพออีก เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การจัดหาคูลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เช่นกัน ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของเทศบาลคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของเทศบาลตำบลพนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ พิจารณาต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง(ทต.) ๓ ปี
เทศบาลตำบลพนา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๔๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลของเทศบาลตำบล โดยให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลพนา จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาลตำบลพนา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาลตำบลพนา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล และเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพนาจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพนา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพนา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลพนา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลพนา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลตำบลพนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลพนา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพนา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอำนาจเจริญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ

คล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันกำลังสูง (ใช้ตัวเลขค่า) แต่มีอัตราค่าจ้างที่ต่างกัน (ใช้ตัวเลขค่า) กำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

-๕-

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลพนา ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนชำรุด สภาพการใช้งานไม่ดี
- ๑.๒ ปัญหาน้ำประปา ไม่เพียงพอและไม่สะอาด
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่ส่องสว่าง ไม่เพียงพอทุกจุด

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก,สตรี, และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ ปัญหาการบริการสาธารณสุขไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ยังไม่ได้มาตรฐาน

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งน้ำข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหามลพิษจากโรงสีข้าว
- ๖.๒ แหล่งน้ำขนาดเล็กและตื้นเขิน

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาลตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

๖. ปัญหาด้านอื่นๆ

- ๑) ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นข้างเคียง
- ๒) ปัญหาเกษตรกรรมหนี้สิน

ความต้องการของประชาชน

๑.ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกแหล่งน้ำ สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งระบบประปาในหมู่บ้านให้เพียงพอ
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๕ ก่อสร้างถนนลาดยาง, ถนนคอนกรีต

๒.ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓.ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก,สตรี, คนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ ก่อสร้างสวนบริการด้านสาธารณสุขเพิ่ม

๔.ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้เพื่อเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ และการกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการปรับปรุงประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕.ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ให้ความรู้ด้านการกำจัดมลพิษจากการเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของเทศบาลตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์ “ภายใน ปี ๒๕๖๕ คุณภาพชีวิตของชาวเทศบาลตำบลพนาจะดีขึ้นทุกด้าน เป็นเมืองอัจฉริยะ (smart city) สะอาดน่าอยู่ เสริมสร้างภาคีเครือข่ายพัฒนา ควบคู่กับการบริหารจัดการ ที่เป็นเลิศสู่มาตรฐานสากล”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ด้านเศรษฐกิจชุมชน และเสริมสร้างความเข้มแข็ง
๒. ด้านสังคม
๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านสาธารณสุข โภชนาการ สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ด้านการท่องเที่ยว
๖. ด้านการบริหารจัดการ และการบริการประชาชน

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริม สนับสนุนและเพิ่มศักยภาพ ขยายโอกาสในการพัฒนาอาชีพ
๒. ส่งเสริมการนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้
๓. จัดสวัสดิการ และให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และ ผู้ด้อยโอกาส
๔. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จัดระเบียบชุมชน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติด
๕. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. จัดบริการด้านสาธารณสุข และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๗. ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ
๘. พัฒนาการศึกษามีคุณภาพ ได้มาตรฐาน
๙. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต
๑๐. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมเด็ก และเยาวชน
๑๑. อนุรักษ์ ป่าไม้ และสืบหวัดวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๒. ส่งเสริม และสร้างความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ และความสามัคคีใน ชุมชน
๑๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม
๑๔. บริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
๑๕. อนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๑๖. พัฒนาแหล่งน้ำ
๑๗. พัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในชุมชน
๑๘. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม ผิวจราจร และระบบการระบายน้ำ

๒๑. จัดวางผังเมือง และควบคุมอาคาร
๒๒. พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
๒๓. พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๒๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒๕. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติที่ดี
๒๖. ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
๒๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคส่วนอื่น
๒๘. พัฒนาการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล
๒๙. พัฒนาระบบสารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การส่งเสริม สนับสนุนและเพิ่มศักยภาพ ขยายโอกาส ในการพัฒนาอาชีพ
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การส่งเสริมการนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การจัดสวัสดิการ และให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการช่วยเหลือ
๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จัดระเบียบชุมชน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติด
๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การจัดบริการด้านสาธารณสุข และส่งเสริมสุขภาพอนามัย ของประชาชน
๗. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การส่งเสริม สนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ
๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน
๙. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต
๑๐. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมเด็ก และเยาวชน
๑๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การอนุรักษ์ ป่าไม้ พืชพันธุ์ และสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การส่งเสริม และสร้างความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และความสามัคคีในชุมชน
๑๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษา สิ่งแวดล้อม
๑๔. ร้อยละที่ลดลงของจำนวน การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
๑๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การอนุรักษ์ ป่าไม้ พืชพันธุ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริม การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๑๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนการพัฒนาแหล่งน้ำ
๑๗. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนการพัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในชุมชน

๑๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม ผิวจราจรและระบบการระบายน้ำ
๑๙. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนการบำรุงรักษา/ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
๒๐. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนการพัฒนาระบบจราจร
๒๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนการจัดวางผังเมือง และควบคุมอาคาร
๒๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
๒๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๒๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติที่ดี
๒๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
๒๗. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคส่วนอื่น
๒๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การพัฒนาการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล
๒๙. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวน การพัฒนาระบบสารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. เพื่อให้มีการส่งเสริม สนับสนุนและเพิ่มศักยภาพ ขยายโอกาสในการพัฒนาอาชีพเพิ่มขึ้น
๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมการนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เพิ่มขึ้น
๓. เพื่อให้มีการจัดสวัสดิการ และให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการช่วยเหลือเพิ่มขึ้น
๔. เพื่อให้มีการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จัดระเบียบชุมชน ป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดเพิ่มขึ้น
๕. เพื่อให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น
๖. เพื่อให้มีการจัดบริการด้านสาธารณสุข และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนเพิ่มขึ้น
๗. เพื่อให้มีการส่งเสริม สนับสนุนการกีฬา และนันทนาการเพิ่มขึ้น
๘. เพื่อให้มีการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๙. เพื่อให้มีการส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มขึ้น
๑๐. เพื่อให้มีการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมเด็ก และเยาวชนเพิ่มขึ้น
๑๑. เพื่อให้มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบหวัดวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๑๒. เพื่อให้มีการส่งเสริม และสร้างความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ และความสามัคคีในชุมชนเพิ่มขึ้น
๑๓. เพื่อให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น
๑๔. เพื่อให้มีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
๑๕. เพื่อให้มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มขึ้น

๑๖. เพื่อให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำเพิ่มขึ้น
๑๗. เพื่อให้มีการพัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในชุมชนเพิ่มขึ้น
๑๘. เพื่อให้มี การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม ผิวจราจร และระบบการระบายน้ำ
๑๙. เพื่อให้มีการบำรุงรักษา/ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
๒๐. เพื่อให้มีการพัฒนาระบบจราจรเพิ่มขึ้น
๒๑. เพื่อให้มีการจัดวางผังเมือง และควบคุมอาคารเพิ่มขึ้น
๒๒. เพื่อให้มีการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์เพิ่มขึ้น
๒๓. เพื่อให้มีการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น
๒๔. เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๒๕. เพื่อให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติที่ดี
๒๖. เพื่อให้มีการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนเพิ่มขึ้น
๒๗. เพื่อให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคส่วนอื่น
๒๘. เพื่อให้มีการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลเพิ่มขึ้น
๒๙. เพื่อให้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์

๒.๖ กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม สนับสนุนและเพิ่มศักยภาพ ขยายโอกาสในการพัฒนาอาชีพ
๒. ส่งเสริมการนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้
๓. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ และให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
๔. ส่งเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จัดระเบียบชุมชน ป้องกัน และแก้ไข ปัญหายาเสพติด
๕. ส่งเสริมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ส่งเสริมจัดบริการด้านสาธารณสุข และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๗. ส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ
๘. ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน
๙. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต
๑๐. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมเด็ก และเยาวชน
๑๑. ส่งเสริมอนุรักษ์ ป่าไม้ และสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๒. ส่งเสริม และสร้างความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ และความสามัคคีในชุมชน
๑๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม
๑๔. ส่งเสริมบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
๑๕. ส่งเสริมอนุรักษ์ ป่าไม้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๑๖. ส่งเสริมพัฒนาแหล่งน้ำ

-๑๒-

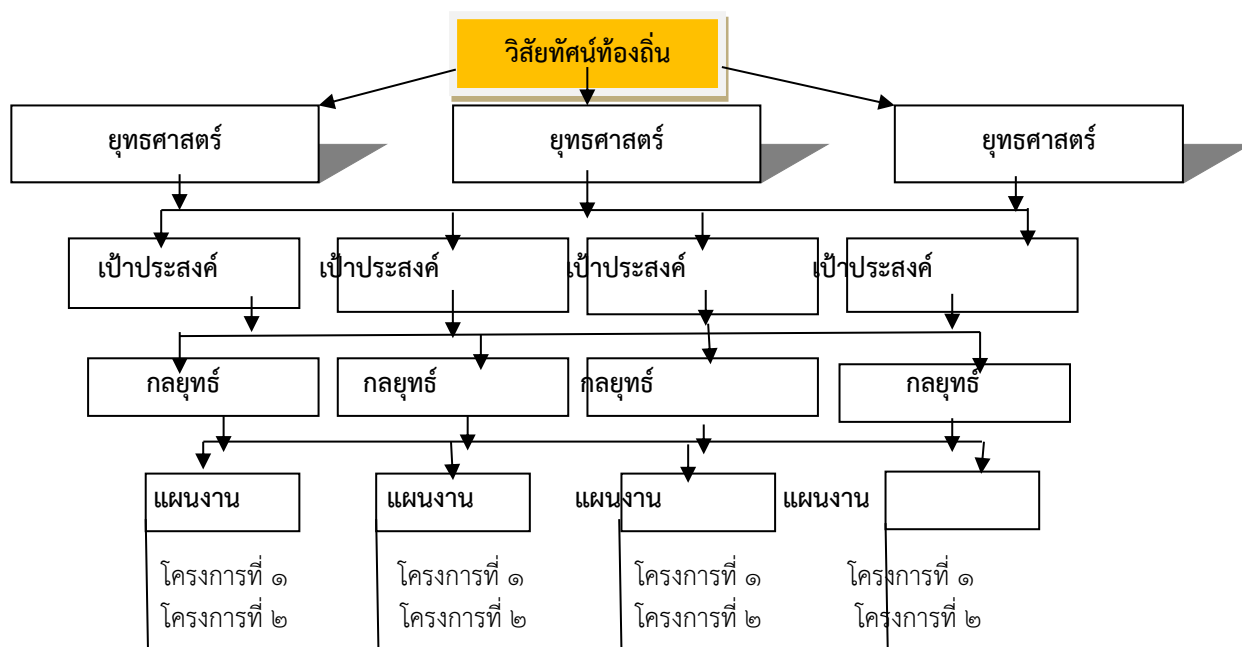
๑๗. ส่งเสริมพัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในชุมชน
๑๘. ส่งเสริมก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม ผิวจราจร และระบบการระบายน้ำ
๑๙. ส่งเสริมบำรุงรักษา/ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
๒๐. ส่งเสริมพัฒนาระบบจราจร
๒๑. ส่งเสริมจัดวางผังเมือง และควบคุมอาคาร
๒๒. ส่งเสริมพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
๒๓. ส่งเสริมพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๒๔. ส่งเสริมจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติที่ดี
๒๖. ส่งเสริมและปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
๒๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคส่วนอื่น
๒๘. ส่งเสริมพัฒนาการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล
๒๙. ส่งเสริมพัฒนาระบบสารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. มีสินค้าพื้นเมืองของเทศบาลตำบลพนา และพื้นที่ใกล้เคียง เช่น ผ้าฝ้ายทอมือ ผ้าไหมมัดหมี่ ตัดเย็บผ้าไทย กรอบรูปจากไม้ ตะกร้าจากเชือกมัดฟาง เสื่อจากต้นกก ข้าวหอมมะลิ เป็นต้น
๒. มีการเกษตรที่เป็นแหล่งเรียนรู้พื้นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญ
๓. มีภูมิประเทศและอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร
๔. มีโครงการคมนาคมขนส่ง สามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน

ฉะนั้น ด้วยสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลพนา ที่มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งทรัพยากร ธรรมชาติ และปัจจัยที่เอื้อต่างๆ จึงเหมาะแก่การทำการเกษตร จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลพนา

๒.๔ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคมและระบบเศรษฐกิจของชุมชน ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลพนาใน ด้านจุดแข็ง มีพืชเศรษฐกิจ คือข้าวหอมมะลิที่มีคุณภาพดี ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดมาก สามารถสร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่และเป็นสินค้าส่งออก เกษตรกรมีความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพทำนาและมีการใช้เกษตรอินทรีย์ด้วยการทำปุ๋ยน้ำหมักชีวภาพ และปุ๋ยอินทรีย์ ใช้ในครัวเรือนที่ช่วยลดต้นทุนการผลิต และรวมกลุ่มกันผลิตปุ๋ยอินทรีย์จำหน่ายโดยทำในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยว เป็นการลดปัญหาการว่างงานได้ในระดับหนึ่ง แต่ใน ด้านจุดอ่อน แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่มาก ไม่มีระบบชลประทาน เกษตรกรอาศัยน้ำตามแหล่งน้ำธรรมชาติเป็นหลัก อาชีพหลัก คือ ทำนา จึงทำนาได้ ปีละ ๑ ครั้ง ไม่สามารถเก็บกักน้ำได้เพียงพอทำให้ขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้งไม่เพียงพอสำหรับทำการเกษตรและไม่สามารถ

ปลูกพืชเศรษฐกิจชนิดอื่นได้ ส่วนมากจะปลูกพืชผักสวนครัวไว้บริโภคในครัวเรือน แต่ก็ไม่เพียงพอประชาชนยังต้องจับจ่ายซื้อผักบริโภคทำให้มีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้น รายจ่ายจากบัญชีครัวเรือนพบว่า ประชาชนมีรายจ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภคมาก และพิจารณาในรายละเอียดค่าอาหารจะเห็นว่าเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อซื้ออาหารที่จำเป็น (เช่น เนื้อสัตว์ ไข่ ผัก ฯลฯ) และมีรายจ่ายด้านต้นทุนการผลิตที่สูง นอกจากนี้ยังพบว่าประชาชนมีหนี้สินมาก ทั้งนี้หนี้ที่เกิดจากต้นทุนการผลิต และหนี้สินเพื่อใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภคที่สามารถกู้ยืมได้ในระบบ ประชาชนมีค่าใช้จ่ายที่เป็นสิ่งที่ฟุ่มเฟือย ไม่มีความจำเป็น เช่น ค่าบุหรี่ยี่ห้อ ยาดอง ค่าบันเทิง หวย การพนัน อยู่ในระดับที่สูงเกินไป นอกจากนี้กลุ่มอาชีพที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากรัฐมีมาก แต่ไม่มีความเข้มแข็ง ขาดการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ จึงยุบหรือยกเลิกกิจกรรมไป การค้าการลงทุนในชุมชนมีน้อยเนื่องจากประชาชนให้ความสนใจลงทุนน้อย **ด้านโอกาส** รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนกองทุนหมู่บ้าน ผลิตภัณฑ์ชุมชน ผลผลิตทางการเกษตรที่ปลอดภัยเป็นที่ต้องการของตลาด กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างและจังหวัดอำนาจเจริญ มีนโยบายส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิคุณภาพดี ส่งเสริมการท่องเที่ยว การพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชน ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชุมชน ส่วนใน **ด้านอุปสรรค** พบว่า ในเขตพื้นที่ประสบปัญหาภัยแล้ง ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับกลไกตลาดกลาง

เมื่อวิเคราะห์ลักษณะจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคการพัฒนาเศรษฐกิจของเทศบาลตำบลพนาแล้ว เห็นว่าศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ถ้ามีการพัฒนาการผลิตเกษตรปลอดภัย น่าจะได้ผลโดยเฉพาะการผลิตข้าวหอมมะลียังมีคุณภาพโดยส่งเสริมให้ประชาชนทำการเกษตรแบบเกษตรอินทรีย์ให้มากขึ้นเพื่อเป็นทางเลือกด้านการตลาด และลดต้นทุนการผลิต และจัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านสังคม

ด้านจุดแข็ง เมื่อพิจารณาด้านการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนมีสถานการศึกษาที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลพนาทั้งระดับก่อนวัยเรียน จำนวน ๒ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพนา และโรงเรียนอนุบาลสาธิตเทศบาลพนา (เทศบาล ๒) , ระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง คือ โรงเรียนอนุบาลพนา (อุดมวิทยากร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ (สพป.) และโรงเรียนเทศบาลพนา (สามัคคีวิทยา) สังกัด เทศบาลตำบลพนา, ระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนเทศบาลพนา (สามัคคีวิทยา) สังกัด เทศบาลตำบลพนา (ขยายโอกาสทางการศึกษา) ศูนย์การเรียนนอกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง คือ ศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพนา และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน ๑ แห่ง คือ ศูนย์การเรียนวิทยาลัยเทคนิคหัวตะพาน-เทศบาลตำบลพนา ซึ่งเป็นโอกาสให้กับเด็กนักเรียน นักศึกษา เยาวชนและประชาชนทั่วไปได้เลือกเรียนในสถาบันต่าง ๆ ที่อยู่ใกล้กับบ้านตนเอง พิจารณาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอยู่ในเกณฑ์ที่ควบคุมได้ ยังเป็นสังคมกึ่งชนบทที่เอื้ออาทรต่อกัน ด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนส่วนใหญ่มีสุขภาพดี มีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดต่อกันมาช้านาน นับถือศาสนาพุทธและมีพระเหลา-เทพนิมิตที่ประชาชนเลื่อมใส ศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และมีพุทธลักษณะที่งดงาม

มีชื่อเสียงสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้มาก ประชาชนมีการรวมกลุ่มกันเพื่อจัดสวัสดิการในชุมชนมีสมาชิกจำนวนมาก สามารถให้บริการและลดภาระของทางราชการได้ในระดับหนึ่ง **ในด้านจุดอ่อน** พิจารณาในด้านครอบครัวยังมีปัญหาขาดความอบอุ่น เนื่องจากตั้งครุภักก่อนวัยอันควร มีการอพยพแรงงานไปทำงานต่างถิ่นจากปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้ทิ้งบุตรหลานให้ผู้สูงอายุดูแล สถานพยาบาลระดับจังหวัดไม่ได้ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จึงทำให้ประชาชนไปใช้บริการไกลและไม่ได้รับบริการที่ดีพอ เนื่องจากมีผู้มาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ใน **ด้านโอกาส** ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชนและประชาชนมีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาท้องถิ่น ภาคประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น มีหน่วยงานของรัฐหลายหน่วยงานที่เน้นการพัฒนาสังคม ใน **ด้านอุปสรรค** กระแสวัฒนธรรมต่างประเทศทำให้วิถีชีวิตชุมชนเปลี่ยนไปและฟุ้งเฟ้อจากวัตถุนิยม

เมื่อวิเคราะห์ลักษณะ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคการพัฒนาเทศบาลตำบลพนาแล้วเห็นว่าศักยภาพด้านสังคมของเทศบาลมีโครงสร้างการศึกษาดี ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอยู่ในเกณฑ์ที่ควบคุมได้ เพื่อให้เป็นสังคมที่น่าอยู่จะต้องเร่งรัดพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพื่อไม่ให้ลุ่มหลงกับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไป กระแสวัฒนธรรมต่างประเทศที่ล้นหลามเข้ามา ปลุกฝังค่านิยมในการสร้างครอบครัวที่อบอุ่น สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยววัดพระเหลาเทพนิมิตให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลพนาใน **ด้านจุดแข็ง** เห็นว่ามีป่าไม้เบญจพรรณขนาดใหญ่ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ป่าสงวน (วนอุทยานดอนเจ้าปู่) ที่อุดมสมบูรณ์และมีสัตว์ป่า (ลิงแสม) อาศัยอยู่จำนวนมากสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชม สำหรับสิ่งแวดล้อมในด้านมลพิษทางอากาศและเสียงในเขตชุมชนอยู่ในเกณฑ์ดีไม่ส่งผลกระทบ และเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ประชาชนให้ความสนใจและดำเนินการกำจัดขยะมูลฝอยในครัวเรือนด้วยการทำปุ๋ยอินทรีย์และปุ๋ยน้ำหมักชีวภาพที่ช่วยลดปริมาณขยะในชุมชน ใน **ด้านจุดอ่อน** แหล่งน้ำตามธรรมชาติในพื้นที่มีน้อยและมีสภาพตื้นเขิน รับน้ำและเก็บกักน้ำได้ปริมาณน้อย เทศบาลไม่มีสถานที่กำจัดขยะของตนเองอาศัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทำให้เสียค่าใช้จ่ายมาก ใน **ด้านโอกาส** กระแสสังคมเร่งรณรงค์ลดภาวะโลกร้อน รัฐบาลสนับสนุนการปลูกพืช/พลังงานทดแทน ใน **ด้านอุปสรรค** ฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไม่เป็นไปตามธรรมชาติปกติ

เมื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคแล้วเห็นว่า ศักยภาพด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลพนา มีป่าไม้เบญจพรรณที่อุดมสมบูรณ์อยู่พอสมควร แต่ก็ควรอนุรักษ์ พื้นที่ให้อุดมสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นด้วยการปลูกทดแทนส่งเสริมและพัฒนา วนอุทยานดอนเจ้าปู่ให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชม ควรพัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติให้สามารถเก็บกักน้ำให้ได้ปริมาณมากและเพียงพอเพื่อใช้ในการเกษตรและช่วยบรรเทาการขาดแคลนน้ำในฤดูแล้งการรณรงค์ลดปริมาณขยะในชุมชนควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

การวิเคราะห์ด้านการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการเทศบาลตำบลพนาใน **ด้านจุดแข็ง** พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำที่ดี มีศักยภาพสูง ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง มีการปรับกระบวนการในการบริหารจัดการให้มีความทันสมัย บุคลากรน้อยลงเนื่องจากโอน (ย้าย) กลับภูมิลำเนาตนเอง, เพื่อกำหนดตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่อย่างไรก็ตามก็มีการบริหารจัดการไหลเวียนในระดับ/ตำแหน่ง ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งที่ว่าง ประกอบกับพนักงานได้รับความรู้จากการเข้าร่วมประชุม/อบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เห็นความสำคัญของกลุ่มเครือข่ายองค์กรชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับดี เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติบางอย่างชำรุดเนื่องจากมีอายุการใช้งานนานแล้ว

ใน**ด้านจุดอ่อน** มีงบประมาณน้อยแต่มีภาระค่าใช้จ่ายมากหรือโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการมาก การดำเนินงานต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนหรือยกเลิกการดำเนินงาน

ใน**ด้านโอกาส** นโยบายรัฐบาลมีความชัดเจนต่อการบริหารราชการในการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีกฎหมายระเบียบที่กำหนดแนวทางปฏิบัติและให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน **ด้านอุปสรรค** เห็นว่า การจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินจัดสรรเพื่อมาพัฒนาท้องถิ่นน้อย และปัญหาทางการเมืองที่ยังไม่สงบ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาเทศบาลตำบลพนา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จากการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลพนา สามารถสรุป จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในภาพรวมได้ ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. การบริหารจัดการ ๑.๑ การบริหารงาน - ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำที่ดี มีศักยภาพสูง - มีการปรับกระบวนการบริหารจัดการให้มีความชัดเจน จัดการต่อปัญหาและศักยภาพของชุมชน ให้มีสภาพคล่องตัวมากขึ้น ๑.๒ บุคลากร - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ๑.๓ วัสดุ อุปกรณ์ - มีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ ๑.๔ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน - การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับดี ๒.ด้านเศรษฐกิจ - มีพืชเศรษฐกิจ คือ ข้าวหอมมะลิที่มีคุณภาพดี - เกษตรกรมีความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพทำนา - มีการใช้เกษตรอินทรีย์ด้วยการทำปุ๋ยน้ำหมักชีวภาพ และปุ๋ยอินทรีย์ใช้ในครัวเรือนที่ช่วยลดต้นทุนการผลิต และรวมกลุ่มกันผลิตปุ๋ยอินทรีย์จำหน่าย ๓.ด้านสังคม - มีสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษา ๒ แห่ง (มี ๑ แห่งที่ขยายโอกาสทางการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น) - มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง มีผู้เข้าเรียนตามเกณฑ์ - มีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตพื้นที่ ๑ แห่ง - มีโรงเรียนอนุบาลสาธิตเทศบาลพนา (เทศบาล ๒) ๑ แห่ง - มีศูนย์การเรียนรู้วิทยาลัยเทคนิคหัวตะพาน-	๑. การบริหารจัดการ ๑.๑ การบริหารงาน - มีงบประมาณน้อยแต่มีภาระค่าใช้จ่ายมากหรือโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการมาก ๑.๒ บุคลากร - บุคลากรในสังกัดลดลง ๑.๓ วัสดุ อุปกรณ์ - วัสดุ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานมีอายุการใช้งานนาน ๑.๔ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน - ๒. ด้านเศรษฐกิจ - แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่มาก - ไม่มีระบบชลประทาน เกษตรกรอาศัยน้ำตามแหล่งน้ำธรรมชาติเป็นหลัก ไม่สามารถเก็บกักน้ำได้เพียงพอ - ขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง - ประชาชนมีรายจ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภคมาก และมีรายจ่ายด้านต้นทุนการผลิตที่สูง - ประชาชนมีหนี้สิน - ประชาชนมีค่าใช้จ่ายที่เป็นสิ่งฟุ่มเฟือย ไม่มีความจำเป็น เช่น ค่าบุหรี เหล้า ยาตอง ค่าบันเทิง หวย การพนัน - กลุ่มอาชีพที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากรัฐมีมาก แต่ไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน - การค้าการลงทุนในชุมชนมีน้อย ๓. ด้านสังคม - มีปัญหาขาดความอบอุ่นในครอบครัว ทั้งบุตรหลานให้ผู้สูงอายุดูแล - มีการอพยพแรงงานไปทำงานต่างถิ่น

เทศบาลพนา ๑ แห่ง	จากปัญหาเศรษฐกิจ
แผนอัตรากำลัง ๓ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	

-๑๘-

จุดแข็ง	จุดอ่อน
- เทศบาลตำบลพนาได้รับถ่ายโอนโรงเรียนระดับประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สามารถบริหารจัดการได้อย่างเต็มที่ - ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอยู่ในเกณฑ์ที่ควบคุมได้ - เป็นสังคมกึ่งชนบทที่เอื้ออาทรต่อกัน - ประชาชนส่วนใหญ่มีสุขภาพดี - มีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาช้านาน - มีพระเหลาเทพนิมิตที่ประชาชนเลื่อมใส ศรัทธาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ และมีพุทธลักษณะ ที่งดงาม มีชื่อเสียงสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้มาก - มีการรวมกลุ่มกันเพื่อจัดสวัสดิการในชุมชนมีสมาชิกจำนวนมาก ๔.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - มีป่าไม้เบญจพรรณขนาดใหญ่ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ป่าสงวน (วนอุทยานดอนเจ้าปู่) ที่อุดมสมบูรณ์ - มีสัตว์ป่า (ลิงแสม) อาศัยอยู่จำนวนมาก - สิ่งแวดล้อมในด้านมลพิษทางอากาศและเสียงในเขตชุมชนอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ - ประชาชนให้ความสนใจและดำเนินการกำจัดขยะมูลฝอยในครัวเรือนด้วยการทำปุ๋ยอินทรีย์และปุ๋ยน้ำหมักชีวภาพที่ช่วยลดปริมาณขยะในชุมชน	- สถานพยาบาลไม่ได้ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ทำให้ประชาชนไปใช้บริการไกล และไม่ได้รับบริการที่ดีพอ - มีโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่ ๑ แห่ง ไม่ได้โอนมาสังกัดเทศบาลทำให้การบริหารจัดการด้านการศึกษาทำได้ไม่เต็มที่ ๔.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - แหล่งน้ำตามธรรมชาติในพื้นที่มีน้อยและมีสภาพตื้นเขิน - ไม่มีสถานที่กำจัดขยะ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส	อุปสรรค
๑. การบริหารจัดการ - นโยบายรัฐบาลมีความชัดเจนต่อการบริหารราชการในการพัฒนาท้องถิ่น - มีกฎหมาย ระเบียบที่กำหนดแนวทางปฏิบัติ และให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ด้านเศรษฐกิจ - รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนกองทุนหมู่บ้าน - กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง มุ่งเน้นการสร้างงานและรายได้จากการท่องเที่ยว - นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชน - ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ๓. ด้านสังคม - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาท้องถิ่น - ภาคประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น - มีหน่วยงานของรัฐหลายหน่วยงานที่เน้นการพัฒนาสังคม ๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การพัฒนาแหล่งน้ำ - ระบบบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและการขาดแคลนน้ำ	๑. การบริหารจัดการ - การจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และสถานการณ์ทางการเมืองยังไม่สงบ ๒. ด้านเศรษฐกิจ - ในเขตพื้นที่ประสบปัญหาภัยแล้ง - ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับกลไกตลาดกลาง ๓. ด้านสังคม - กระแสวัฒนธรรมต่างประเทศทำให้วิถีชีวิตชุมชนเปลี่ยนไปและฟุ่มเฟือย ค่านิยมในด้านวัตถุ ๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไม่เป็นไปตามธรรมชาติปกติ

เทศบาลตำบลพนา วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชนหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล
๗. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชน

ภารกิจรอง

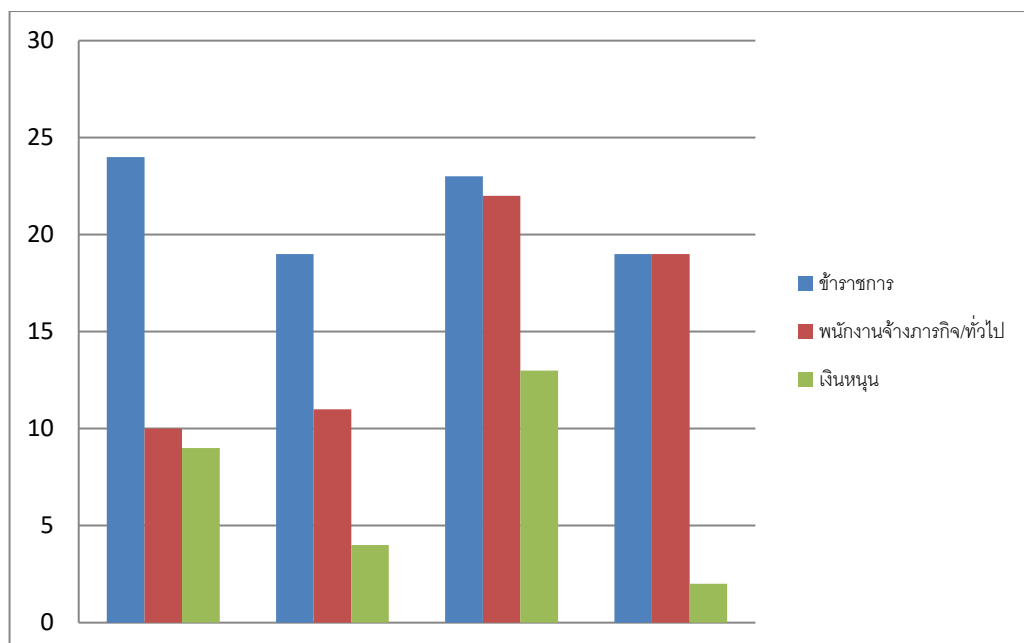
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวกีฬา และนันทนาการ
๕. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพนา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ (๑)สำนักปลัดเทศบาล, (๒)กองคลัง, (๓)กองช่าง, (๔)กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, (๕)กองการศึกษา (๖)หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น อัตรา และได้ทำการเปรียบเทียบ อัตรากำลังของเทศบาลตำบลพนา กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบ มีดังนี้.-

ที่	อปท.	จำนวน(คน)					หมายเหตุ
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ/พนักงาน จ้างทั่วไป	เงินอุดหนุน ข้าราชการครู ภารกิจ/ทั่วไป	รวม	
๑.	เทศบาลตำบลพนา						
๒.	เทศบาลตำบลพระเหลา						
๓.	เทศบาลตำบลอำนาจ						
๔	เทศบาลตำบลน้ำปลีก						

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพนา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.อบจ.,เทศบาลและ อบต.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้-

๘.๑ โครงสร้าง การกำหนดส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีรายละเอียดดังนี้-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑. งานธุรการ ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.งานแผนและงบประมาณ ๕. งานนิติการ ๖. งานการเลือกตั้ง ๗. งานพัฒนาชุมชน ๘. งานกิจการสภาเทศบาล ๙. งานประชาสัมพันธ์ <u>กองคลัง</u> <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๑.งานการเงินและบัญชี ๒.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓.งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔. งานธุรการ ๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑. งานธุรการ ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.งานแผนและงบประมาณ ๕. งานนิติการ ๖. งานการเลือกตั้ง ๗. งานพัฒนาชุมชน ๘. งานกิจการสภาเทศบาล ๙. งานประชาสัมพันธ์ <u>กองคลัง</u> <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๑.งานการเงินและบัญชี ๒.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓.งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔. งานธุรการ ๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
<u>กองช่าง</u> <u>ฝ่ายการโยธา</u> ๑. งานสาธารณูปโภค ๒. งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓. งานธุรการ	<u>กองช่าง</u> <u>ฝ่ายการโยธา</u> ๑. งานสาธารณูปโภค ๒. งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓. งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑. งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒. งานธุรการ ๓. งานสัตวแพทย์ ๔. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑. งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒. งานธุรการ ๓. งานสัตวแพทย์ ๔. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
กองการศึกษา ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ๑. งานธุรการ ๒. งานบริหารการศึกษา -โรงเรียนเทศบาลพนา(สามัคคีวิทยา) -โรงเรียนอนุบาลสาธิตเทศบาลพนา(เทศบาล ๒) -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพนา ๓.งานงบประมาณ ๔.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน ๖.งานส่งเสริม ประเพณีศิลปะ วัฒนธรรม ๗. โรงเรียนเทศบาลพนา(สามัคคีวิทยา) ๘. โรงเรียนอนุบาลสาธิตเทศบาลพนา(เทศบาล ๒) ๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพนา	กองการศึกษา ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ๑. งานธุรการ ๒. งานบริหารการศึกษา -โรงเรียนเทศบาลพนา(สามัคคีวิทยา) -โรงเรียนอนุบาลสาธิตเทศบาลพนา(เทศบาล ๒) -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพนา ๓.งานงบประมาณ ๔.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน ๖.งานส่งเสริม ประเพณีศิลปะ วัฒนธรรม ๗. โรงเรียนเทศบาลพนา(สามัคคีวิทยา) ๘. โรงเรียนอนุบาลสาธิตเทศบาลพนา(เทศบาล ๒) ๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพนา	
หน่วยตรวจสอบภายใน ๑.งานตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน ๑.งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลพนา วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

-๓๓-

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลพนา จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

ตำแหน่ง	ปริมาณ ทั้งปี(เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง(นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี(นาท)	อัตรากำลังที่ ต้องการ	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๗๙๐	๓,๘๐๐	๑๓๓,๒๐๐	๑.๖๒	รายละเอียด เอกสารตาม ภาคผนวก
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๗๒๐	๗๐๐	๙๙,๖๐๐	๑.๒๐	
สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)					
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๗๙๐	๓,๘๐๐	๑๓๓,๒๐๐	๑.๖๒	
ฝ่ายอำนวยการ					
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๗๒๐	๗๐๐	๙๙,๖๐๐	๑.๒๐	

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)					
-------------------------------	--	--	--	--	--

แผนอัตรากำลัง ๓ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

-๓๔-

ตำแหน่ง	ปริมาณ ทั้งปี(เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง(นาทิต)	ระยะเวลา ทั้งปี(นาทิต)	อัตรากำลังที่ ต้องการ	หมายเหตุ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑๐๒,๑๒๐	๑๑	๑๒๔,๘๐๐	๑.๔๙	รายละเอียด เอกสารตาม ภาคผนวก
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑๖๐๘๐	๘๑	๘๙,๕๒๐	๑.๐๘	
นิติกร (ปก./ชก.)	๖๓๐	๑๒๖๕	๘๒,๙๘๐	๐.๙๒	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๖๓๐	๑๒๖๕	๘๒,๙๘๐	๐.๙๒	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๓๐,๖๖๐	๑๖๕	๗๖,๖๘๐	๐.๙๒	
	๗๒๐	๗๐๐	๙๙,๖๐๐	๑.๒๐	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑๖๑๐	๑๓๕๙	๑๘๐,๖๖๐	๒.๑๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ(ประเภทผู้มีความรู้)	๕๖๐	๗๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑.๓๒	
พนักงานจ้างทั่วไป					
ภารโรง	๔๖๐	๘๒๐	๙๑,๒๐๐	๑.๑	
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย)					
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการกิจการสภา)	๔๔๐	๙๖๐	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔	
กองคลัง(๐๔)					
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑๘,๒๔๐	๓๖	๒๑๘,๘๘๐	๒.๖๓	
ฝ่ายบริหารงานคลัง					
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑๘,๒๔๐	๓๖	๒๑๘,๘๘๐	๒.๖๓	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๕๕๐	๙๒๐	๙๔,๘๐๐	๑.๑๓	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๗๕๕๗	๓๘๖๔	๑๙๕,๒๗๐	๒.๔	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๙,๓๖๐	๑๐๘	๒๔๔,๘๐๐	๒.๙๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ประเภทผู้มีความรู้)	๗๕๕๗	๓๘๖๔	๑๙๕,๒๗๐	๒.๔	
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานการเงินและ บัญชี)	๕๒๐	๘๔๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๕	
กองช่าง(๐๕)					
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๒๕,๙๒๐	๔๓	๒๖๐,๖๔๐	๓.๑๖	
ฝ่ายการโยธา					
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๒๕,๙๒๐	๔๓	๒๖๐,๖๔๐	๓.๑๖	

นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑๒,๐๐๐	๖๓	๑๑๒,๙๖๐	๑.๖๒	
แผนอัตรากำลัง ๓ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)					

-๓๕-

ตำแหน่ง	ปริมาณ ทั้งปี(เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง(นาท)	ระยะเวลา ทั้งปี(นาท)	อัตรากำลังที่ ต้องการ	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ					รายละเอียด เอกสารตาม ภาคผนวก
ผู้ช่วยช่างโยธา(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	๖๒๐	๙๐๐	๑๑๓,๒๐๐	๑.๓๗	
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานการประปา)	๖๒๐	๙๐๐	๑๑๓,๒๐๐	๑.๓๗	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)					
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๗๒๕	๒๑,๐๑๒	๑๔๕,๘๖๐	๑.๗๖	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป					
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๗๒๕	๒๑,๐๑๒	๑๔๕,๘๖๐	๑.๗๖	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑๐๙๐	๙,๗๒๖	๒๒๙,๘๘๕	๒.๗๘	
กองการศึกษา(๑๘)					
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๕๒,๙๘๐	๕๑๕	๘๒,๒๐๐	๐.๙๗	
ฝ่ายบริหารการศึกษา					
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๕๒,๙๘๐	๕๑๕	๘๒,๒๐๐	๐.๙๗	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑,๕๖๐	๔๙๐	๖๙,๓๖๐	๐.๘๔	
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)	๔๓๕	๙๖๐	๘๖,๕๐๐	๑.๐๔	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพนา					
ครู (คศ.๑)	๖๒๐	๗๒๐	๑๑๔,๘๐๐	๑.๓๘	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ดูแลเด็ก(ประเภทผู้มีทักษะ)	๖๔๐	๙๒๐	๑๑๘,๘๐๐	๑.๔๓	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านดู่พัฒนา					
ครู (คศ.๑)	๖๒๐	๗๒๐	๑๑๔,๘๐๐	๑.๓๘	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ดูแลเด็ก(ประเภทผู้มีทักษะ)	๖๔๐	๙๒๐	๑๑๘,๘๐๐	๑.๔๓	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพนา					
ครู (คศ.๑)	๖๒๐	๗๒๐	๑๑๔,๘๐๐	๑.๓๘	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ดูแลเด็ก(ประเภทผู้มีทักษะ)	๖๔๐	๙๒๐	๑๑๘,๘๐๐	๑.๔๓	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลพนา อำเภอนา จังหวัดอำนาจเจริญ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล(๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายธุรการ								
หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ประเภทผู้มีความรู้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการกิจการสภาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
กองคลัง(๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
---	---	---	---	---	---	---	---	--

-๓๗-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คณงานทั่วไป(ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง(๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คณงานทั่วไป(ปฏิบัติงานประปา)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา(๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คณงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเคิ่งใหญ่</u>								
ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								

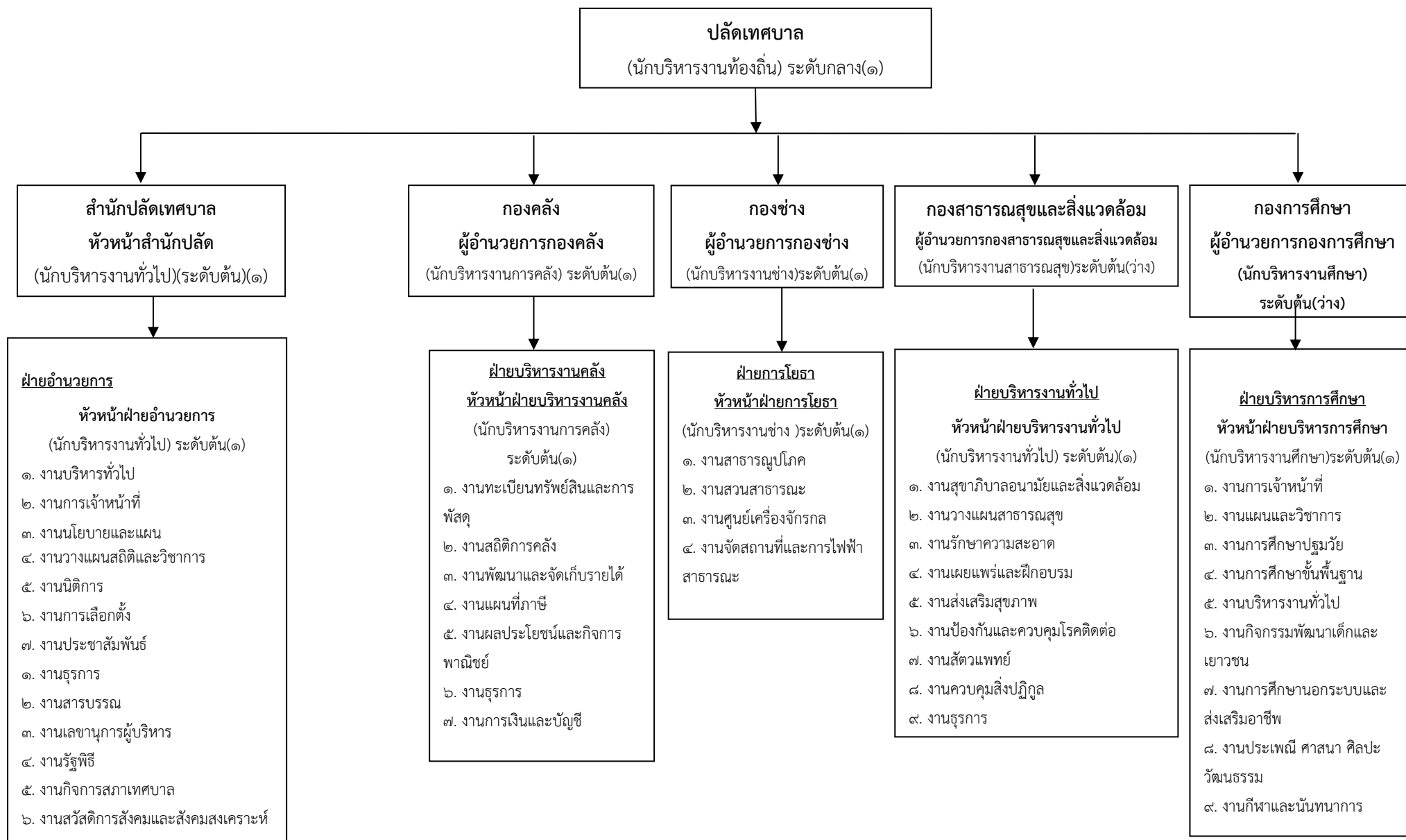
ผู้ดูแลเด็ก(ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แผนอัตรากำลัง ๓ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)								

-๓๘-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านดู่พัฒนา</u>								
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านหัวดง</u>								
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ประเภทผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลพนา



-๒๗-

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

สำนักงานปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักงานปลัด

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)

ฝ่ายอำนวยการ

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานนโยบายและแผน
๔. งานวางแผนสถิติและวิชาการ
๕. งานนิติการ
๖. งานการเลือกตั้ง

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชง) (๑)(ว่าง)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)
- ภารโรง (๑) *

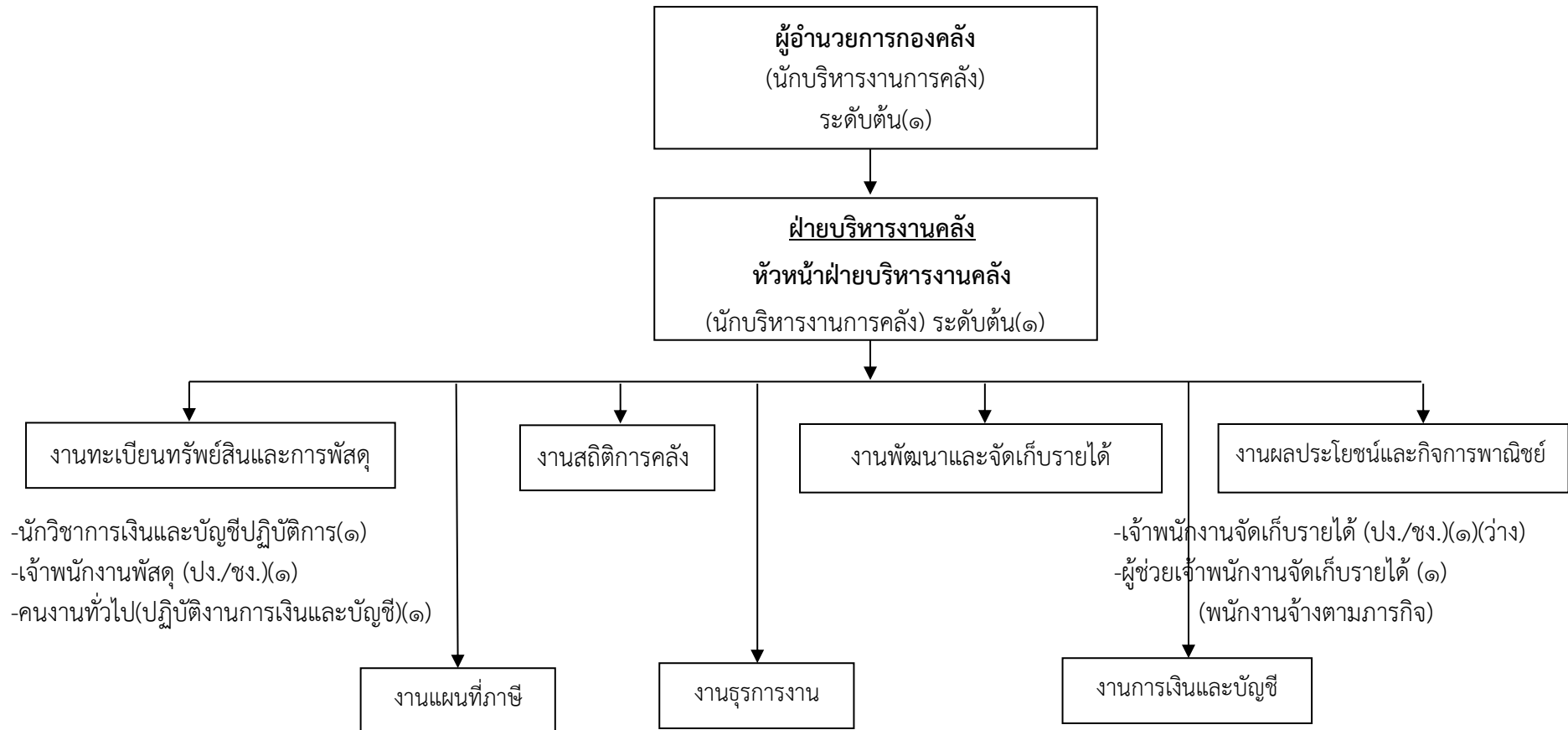
๑. งานธุรการ
๒. งานสารบรรณ
๓. งานเลขานุการผู้บริหาร
๔. งานรัฐพิธี
๕. งานกิจการสภาเทศบาล
๖. งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๗. งานส่งเสริมการเกษตร
๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)(๑)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน(๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)(๑)(ว่าง)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ(๑)
- คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย)(๑)
- คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการกิจการสภา)(๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
											ภารกิจ	ทั่วไป*	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๓	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	๑	๒	๑๐

-๒๘-

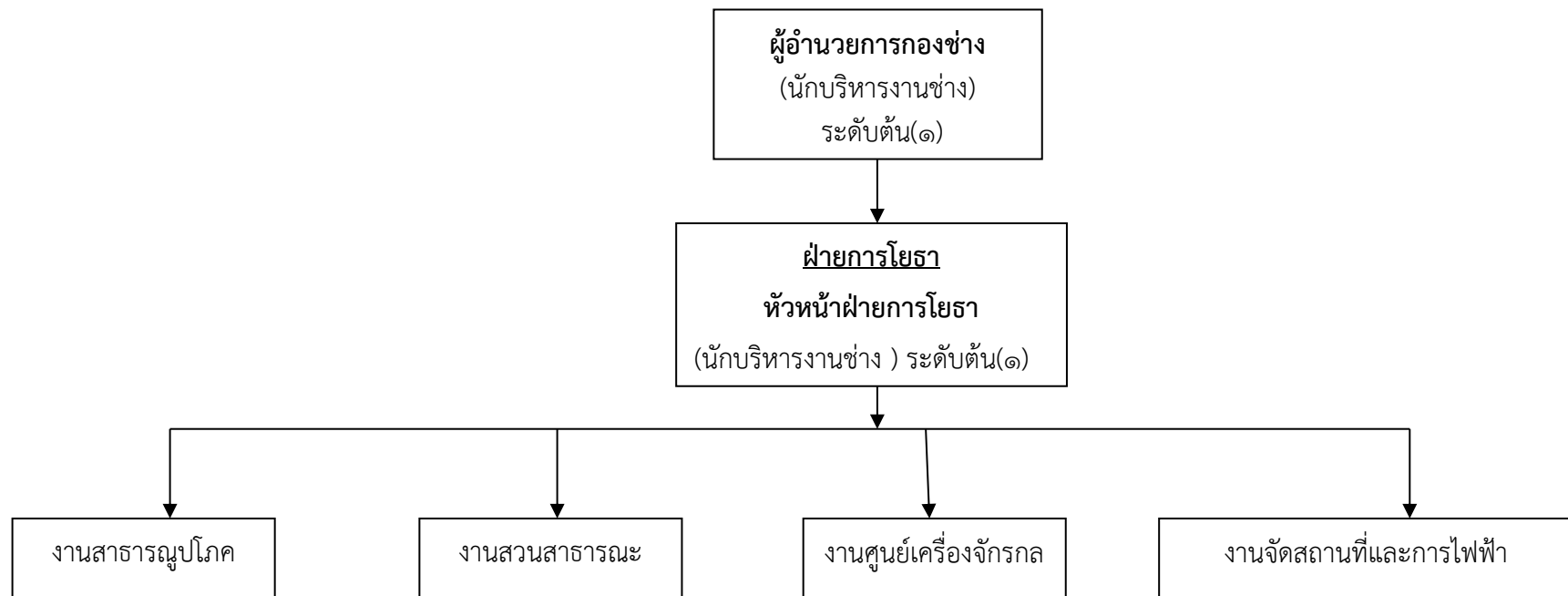
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
											ภารกิจ	ทั่วไป*	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕

-๒๙-

โครงสร้างกองช่าง



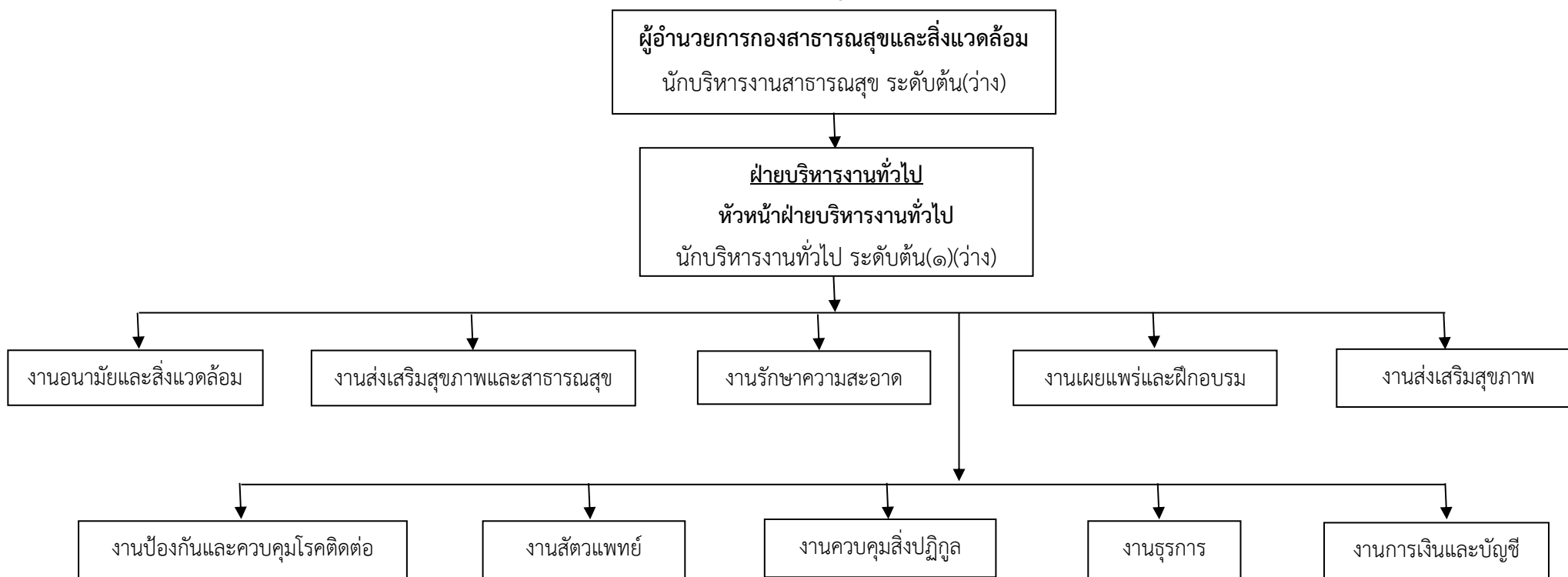
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (๑)
- ผู้ช่วยช่างโยธา(พนักงานจ้างตามภารกิจ)(๑)

-คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานการประปา)(๒)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๖

-๓๐-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

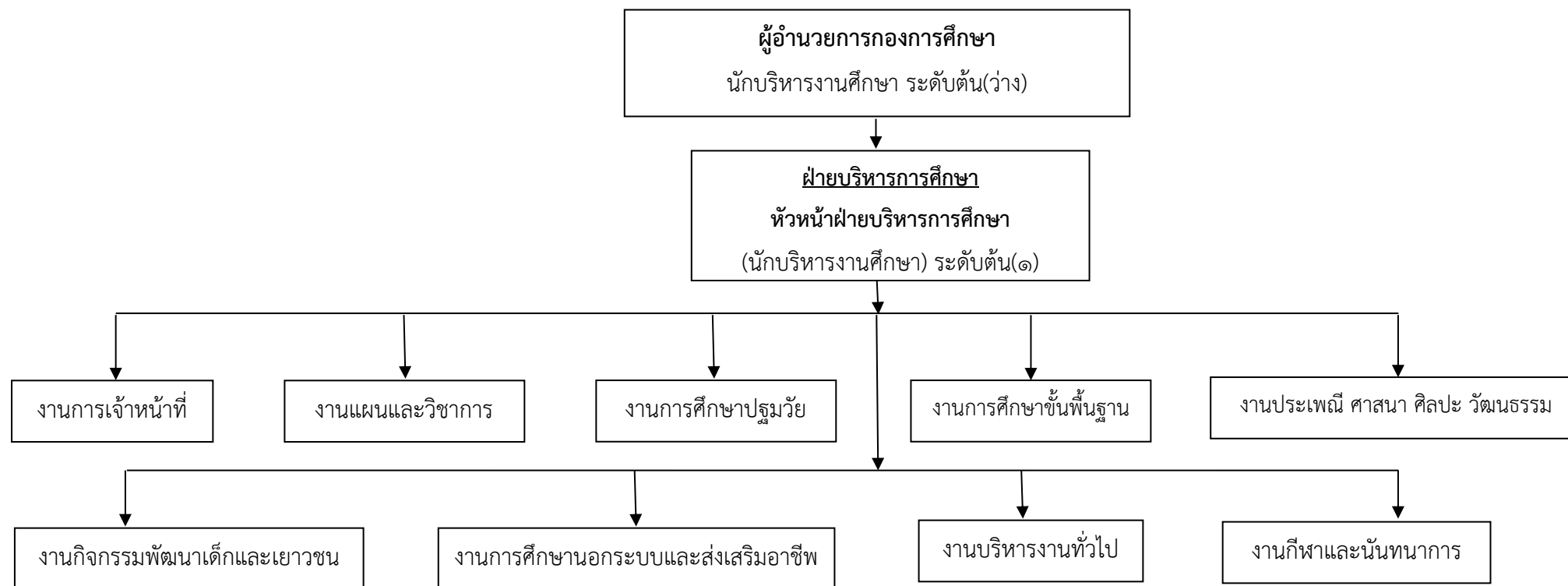


- นักวิชาสาธารณสุขปฏิบัติการ(๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-

-๓๑-

โครงสร้างกองการศึกษา



- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)(๑)(ว่าง)
- คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)(๑)

-ครู (คศ.๑)(๔)

-ผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างตามภารกิจ)(๔)

-๓๒-

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู (คศ.๑)	ครู ผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	๒	๑	๘

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพนา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปีตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในกรปฏิบัติงาน ด้านความรู้ละทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรปกครองที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งช่วยประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะมีตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เทศบาลตำบลพนา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล โดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร แบ่งออกเป็น ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล

เป้าประสงค์

๑.๑ เทศบาลตำบลพนามีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล

๑.๒ เทศบาลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล

๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

ตัวชี้วัด

๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา

๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์กรบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

- ๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัด

- ๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- ๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
- ๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน
- ๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย
- ๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

- ๕.๑ เทศบาลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ๕.๒ เทศบาลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

- ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ
- ๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖: การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน (Quality Of Worklife)

ตัวชี้วัด

๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเทศบาล

๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

****รายละเอียดเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-พ.ศ.๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลพนา****

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานเทศบาลตำบลพนา

เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลพนา ได้มีกรอบ และแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลพนา ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตาม การกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรม ดังนี้.-

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

*****รายละเอียดเป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลพนา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม
ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลพนา*****



ประกาศเทศบาลตำบลพนา
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลพนา

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลง วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๒๔ วรrocเจ็ดแห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพนา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
- ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- ๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่

ภาคผนวก