



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ของเทศบาลตำบลหนองพยอม  
อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งแสดงถึงความมี ศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะเทศบาลตำบลต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้จะมีกำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล ฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๔๖

การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วน เพื่อให้บริการแก่ประชาชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาลวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ตำบลหนองพยอม เพื่อเป็นกรอบในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพขึ้น เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิจิตรพิจารณาให้ความ เห็นชอบต่อไป

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปัญหและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนา พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๔๔

## ๑. หลักการและเหตุผล

นับตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ประกอบกับการที่รัฐบาลได้มีนโยบายการเร่งรัดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายด้าน อาทิ ด้านโครงสร้างและระบบงาน การเงิน การคลัง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นอิสระที่จะบริหารงานเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลัก “ธรรมาภิบาล” และมีบทบาทในการพัฒนาประเทศมากขึ้น ซึ่งการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการเข้าสู่กระบวนการวางอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร ตลอดจนคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ โดยปฏิบัติตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิจิตร (ก.ท.จ.พิจิตร) ได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล และหัวหน้าหน่วยงานของเทศบาลเป็นคณะทำงาน และมอบหมายให้บุคลากรเป็นเลขานุการคณะทำงาน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

- การศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

- การศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การศึกษาวิเคราะห์ ประเมินความต้องการกำลังคน ที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

- การศึกษาวิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มี การใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาล ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคน ที่มีอยู่ การ

พัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิจิตร (ก.ท.จ.พิจิตร) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ( ก.ท.) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร ในฐานะประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิจิตร (ก.ท.จ.พิจิตร) ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

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

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองพยอมมีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองพยอม มีการกำหนดตำแหน่ง และสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองพยอม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๒.๔ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองพยอม สามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองพยอม สามารถใช้บุคลากรที่มีอยู่ในแต่ละ กอง/งาน ให้เต็มศักยภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองพยอม สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาเทศบาล ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชน ภายในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๗ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิจิตร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองพยอม ให้เหมาะสม

๒.๘ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองพยอม ให้เหมาะสม

๒.๙ เพื่อมุ่งเน้นปรับปรุงระบบบริหารงานด้านอัตรากำลัง เพื่อความเหมาะสมกับปริมาณงานในอนาคต

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลหนองพยอม ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลหนองพยอมเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองพยอม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐ และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองพยอม

๓.๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลหนองพยอมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕. ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานในงานนั้น ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลด้วย

### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองพยอม มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลหนองพยอม วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองพยอมว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### ปัญหา

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม ยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือด้านงบประมาณ ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองพยอม ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญ และจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของ

ชุมชน คือ การวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆ หรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหามาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับเทศบาลตำบลหนองพยอม ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมือง เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหา หรือประสบกับปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนัก

#### ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านมีสภาพเป็นถนนลูกรัง หลายนาย ทำให้เกิดละอองฝุ่นหนาที่บ เกิดมลภาวะทางอากาศ และเป็นหลุมเป็นบ่อ จนเป็นเหตุให้ประชาชนที่สัญจรไป-มา ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร

๒. ล้ำคลอง ห้วย หนองน้ำ มีสภาพแคบ ตื้นเขิน และมีวัชพืชปกคลุม มีการถมดินสูงทำให้น้ำท่วมถนน ท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม ประชาชนบางหลังคาเรือนยังไม่มีระบบไฟฟ้า เพราะขยายออกจากชุมชน เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร ลักษณะของการอยู่ร่วมกันยังไม่หนาแน่น เป็นบริเวณกลางทุ่งนา

๔. ระบบประปาหมู่บ้าน มี ไม่เพียงพอเพื่ออุปโภค บริโภคเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๕. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร ส่วนการโทรคมนาคม ระบบอินเทอร์เน็ตมีบริการฟรีที่เทศบาลตำบลหนองพยอม และนักเรียนนักศึกษาส่วนใหญ่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายผ่านโทรศัพท์มือถือ

#### การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้ โดยการจัดหาเงินงบประมาณให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนของพื้นที่ เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง หรือโครงการ/กิจกรรมที่เกินศักยภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนา เพื่อดำเนินการของงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ทัดถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ก่อสร้างท่อลอดเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกคลอง ขุดลอกหนองน้ำ
๕. จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ ในการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
๖. สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
๗. สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
๘. สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๙. สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
๑๐. สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน
๑๑. จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๑๒. จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช

๑๓. สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## **ด้านเศรษฐกิจ**

### **ปัญหา**

ในด้านเศรษฐกิจนั้นเทศบาลตำบลหนองพยอมยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรม เป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบการทำงาน ในภาพรวมแล้ว เศรษฐกิจภายในชุมชนเทศบาลตำบลหนองพยอม มีจุดขายทางการเกษตร คือการปลูกข้าว แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ทางด้านเศรษฐกิจที่ถือว่าเด่นชัด ไม่มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขาย ออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่นๆสร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลหนองพยอม ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องน้ำ ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตร ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชนปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วน บางปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัด เพื่อบริการจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจ กระตุ้น การใช้จ่าย การลงทุนภายในท้องถิ่นเทศบาลตำบลหนองพยอม ให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

### **ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย**

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม มีอาชีพหลัก คือ การทำนา รองลงมา เป็นอาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณของปัญหา หรือกลุ่มเป้าหมาย ก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้น อาจารย์รวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตร มาให้ความรู้ ความเข้าใจ ในทุกๆ ด้าน แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำนาปี บางครั้งเกิดปัญหาน้ำแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำนา ไม่มีอ่างเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง ลำคลองไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ได้ หน้าแล้งบริเวณลำคลองจะแห้งขอด การทำการเกษตรหลังฤดูเก็บเกี่ยว เช่น การปลูกพริก ซึ่งมีหลายหมู่บ้าน เกษตรกรจะเจาะบ่อบาดาลส่วนตัวในการทำการเกษตร

### **การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต**

ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลหนองพยอม เล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมจะเน้นหนักในเรื่องของภาคการเกษตร อีกทั้ง การเพิ่มพูนความรู้ ให้กับเกษตรกร เป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการในอนาคตอย่างแน่นอน

### **ความต้องการของประชาชน**

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม ต้องการแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำที่เป็นระบบเพื่อใช้ทำการเกษตร และแก้ไขปัญหาการกตราคาผลผลิต เช่น ข้าวเปลือก เป็นต้น และลดต้นทุนการผลิตไม่ต้องซื้อพันธุ์ข้าวในการทำนาในฤดูต่อไป

## **ด้านสังคม**

### **ปัญหา**

สังคมโดยรวมภายในเทศบาลตำบลหนองพยอม ยังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางการเกษตรบางส่วนยังอาศัยแรงงานคน แต่ก็มีการใช้เครื่องจักรหรือเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น รถนวดข้าว ชุมชนยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์ แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้



สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อเทศบาลตำบลหนองพยอม ดังนี้

๑. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ
๒. ขาดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา นันทนาการ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. ปัญหายาเสพติดในชุมชน
๔. ปัญหาการเกิดสาธารณภัย เช่น ภัยแล้ง วัตภัย น้ำท่วม

ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมด จะต้องมีการประชาคมหมู่บ้าน เพื่อหาแนวทางแก้ไข และป้องกันในอนาคต

#### ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ สามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๒. เด็กและเยาวชนในเขตในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี อยู่นอกพื้นที่ ไปศึกษาเล่าเรียน หรือไปทำงานที่อื่น ทั้งที่พื้นที่ทำการเกษตรมีมากมาย แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อ สืบทอดอาชีพที่เรียกกันว่า “กระดูกสันหลังของชาติ”

๔. ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติ แต่ในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม พบว่ามีกลุ่มเสี่ยงจำนวนไม่มาก กลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๕. ในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม ไม่มีพื้นที่ในการเล่นกีฬาหรือนันทนาการที่ได้มาตรฐาน หรือขาดพื้นที่ในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ปัจจุบันใช้สถานที่ของโรงเรียนภายในเขตเทศบาลในการเล่นกีฬาและนันทนาการ

#### การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลหนองพยอม จะดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุข จัดวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนของเทศบาลตำบลหนองพยอม คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเองและประสานมายังเทศบาลตำบลหนองพยอม เพื่อให้ความช่วยเหลือ และจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุข ลงไปยังชุมชน/หมู่บ้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน สิ่งสำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม สามารถช่วยได้ดีและลงทุนน้อย เช่น การปลูกฝังในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของหมู่บ้าน/ชุมชน ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่ บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติด มีการคัดกรองกลุ่มเสี่ยงเพื่อเข้าบำบัด ส่งเสริมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน การจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนเพื่อสร้างความตระหนักและเทศบาลตำบลหนองพยอม ได้ส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรม ทั้งที่ดำเนินการเองและจัดงบประมาณอุดหนุน ด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการเทศบาลตำบลหนองพยอม ได้ส่งเสริมกีฬาในชุมชนโดยสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน อำเภอ และระดับจังหวัด ก็เป็นทางเลือกที่ดี ส่วนสถานที่หรือสวนสาธารณะของเทศบาลตำบลหนองพยอม จัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชน และที่สาธารณะต่าง ๆ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ลดมลภาวะโลกร้อน ทุกอย่างเป็นสิ่งจำเป็นที่เทศบาลตำบลหนองพยอมต้องดำเนินการและคาดการณ์ไว้ในอนาคต

## ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## ด้านการเมือง - การบริหาร

### ปัญหา

ด้านการเมืองและการบริหารนั้น ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา ชื่อเสียง ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆตามมามากมายในอนาคต ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร สามารถแยกเป็นข้อๆดังนี้

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองพยอมมีความซับซ้อน
๓. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง
๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลหนองพยอมไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๕. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

### ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม บางส่วนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงาน เช่น การประชุม การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือการให้ความรู้ ในเรื่องต่างๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนบกพร่อง ทำให้ไม่ทราบความต้องการ ของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลตำบลหนองพยอม บางส่วนไม่ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน หรือส่วนอื่น ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านพื้นฐานของการทำงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของเทศบาลตำบลหนองพยอมมีไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณในการจัดหามีจำกัด รายได้ของเทศบาลตำบลหนองพยอมมีน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาในด้านต่าง ๆ รายได้ของเทศบาลตำบล หนองพยอมส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้ รายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจากพื้นที่เทศบาลตำบลหนองพยอม เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งเศรษฐกิจภายในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม

### การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลหนองพยอม จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลหนองพยอม จัดอบรมแกนนำในชุมชน / หมู่บ้าน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยการจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของชุมชน /

หมู่บ้าน ในด้านต่าง ๆ ส่วนในเรื่องบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองพยอม จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี การต่อใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามข้อบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึง ยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกข้อบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

#### ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหารของเทศบาลตำบลหนองพยอมและสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางเทศบาลตำบลหนองพยอมจัดขึ้น

๒. ผู้บริหาร บุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองพยอม ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

๓. เทศบาลตำบลหนองพยอม สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่างยั่งยืน

#### ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ปัญหา

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม ถือเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย และเพื่อเป็นปอดชุมชน ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม ถือว่าไม่รุนแรงมากนัก เพราะสภาพความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ เป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการขยายตัวของชุมชนไม่มาก ทำให้ปัญหาด้านต่าง ๆ ไม่รุนแรง ปริมาณขยะในแต่ละวันก็ไม่มากนัก เป็นปัญหาขยะของครัวเรือน ดังนั้น ปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนก็น่าจะเป็น การปรับปรุงสวนสุขภาพ เท่าที่มีอยู่ให้เป็นสถานที่พักผ่อน และเป็นปอดอย่างแท้จริง ภายในชุมชนสำคัญของเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม ในอนาคต

##### ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การปลูก การดูแลผลผลิตทางการเกษตร ส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมีในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายศัตรูพืช จนทำให้ระบบนิเวศน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถูกทำลาย ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลหนองพยอม จัดหาพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียว ลดปัญหาภาวะโลกร้อน และใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพ ลดปัญหาสารเคมีตกค้างในพืชผลทางการเกษตร และการปศุสัตว์ จัดโครงการ/กิจกรรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทำให้ประชาชนหวงแหน

## ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักรู้ในการอนุรักษ์ ป้องกัน ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๒. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

### ๑. ด้านสังคม

#### อุปสรรค

- มีประชากรแฝงจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี
- การศึกษาและการปฏิบัติจริยธรรมมีน้อย
- ภารกิจการประกอบอาชีพมีมาก ไม่มีเวลาส่วนนาการ
- การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วประกอบกับการเพิ่มจำนวนประชากรที่เข้ามาอยู่อาศัยและการทำงานในพื้นที่ ทำให้การจัดการบริการด้านต่างๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณสุขปโภค

#### โอกาส

- มีชุมชนดั้งเดิมเป็นฐานความสัมพันธ์
- มีประเพณีกำฟ้าที่ยึดมั่นปฏิบัติต่อเนื่อง
- อยู่ใกล้ศาสนาสถานที่สำคัญ
- มีระบบการประชาสัมพันธ์ที่ครอบคลุมทั้งพื้นที่
- การขยายตัวของเขตเมืองเข้ามาในพื้นที่ทำให้การพัฒนาตำบลเป็นไปอย่างรวดเร็วเพื่อรองรับสังคมเมือง
- การคมนาคมมีความสะดวกเนื่องจากมีถนนหลายสายที่ใช้ในการเดินทาง เชื่อมโยงพื้นที่ใกล้เคียง

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

#### อุปสรรค

- ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ
- การแปรรูปผลผลิตมีน้อย
- ไม่มีแหล่งจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร

#### โอกาส

- ประชาชนมีพื้นที่ทำการเกษตรมาก
- หน่วยงานของรัฐเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหา

### ๓. ด้านการเมือง

#### อุปสรรค

- ระดับทางการเมืองประชาชนไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร
- ขาดความชัดเจนในเรื่องกระบวนการและแนวทางการปฏิบัติในการถ่ายโอนภารกิจให้กับเทศบาล เองก็ไม่สนใจในการเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่น ไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย

- หน่วยงานระดับจังหวัดไม่ได้ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับภารกิจการถ่ายโอนให้เทศบาลทราบอย่างชัดเจน

- ถ่ายโอนแต่ภารกิจ แต่งบประมาณดำเนินการไม่มี

#### โอกาส

- การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น

- ท้องถิ่นตัดสินใจกำหนดนโยบายการพัฒนาได้เอง

- ไม่มีความขัดแย้งในพื้นที่

- ประโยชน์จากการพัฒนากระจายไปอย่างทั่วถึง

- การประชาสัมพันธ์ข่าวสารทำได้รวดเร็วมากขึ้น

- รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการดำเนินงาน ตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

- รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการถ่ายโอนอำนาจมาให้ท้องถิ่นในการบริหารจัดการ

- เทศบาลสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ตรงกับความต้องการ

### ๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

#### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

จุดแข็ง (Strength)		จุดอ่อน (Weakness)	
๑	มีลักษณะพื้นที่เหมาะสมในการทำการเกษตร	๑	ขาดการฟื้นฟูและพัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ และนอกเขตชลประทาน และไม่เชื่อมโยงกับ
๒	มีข้าวพันธ์ข้าวพื้นเมือง ที่มีคุณภาพ		อำเภอข้างเคียง
๓	เป็นแหล่งผลิตผ้าทอบ้านป่าแดงที่มีชื่อเสียง	๒	เกษตรกรยังใช้สารเคมี ปุ๋ยเคมี เพื่อทำ
๔	ประเพณีกำฟ้าที่มีชื่อเสียง		การเกษตรทำให้ต้นทุนการผลิตสูงและก่อให้เกิด
๕	มีเส้นทางสะดวกในการติดต่อค้าขาย	๓	ผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม ดินเสื่อมโทรม
๖	มีทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ที่สมบูรณ์ (เขาพนมกว)	๔	ประชาชนไม่มีน้ำที่สะอาดอุปโภคบริโภค
		๕	ไม่มีตลาดกลาง ในการซื้อขายผลผลิตสินค้า
		๖	ทางการเกษตร ทำให้ราคาตกต่ำ
		๗	ประชาชนขาดความรู้ความสามารถในการพัฒนา
		๘	อาชีพ
โอกาส (Opportunity)		อุปสรรค (Threat)	
๑	นโยบายด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลยึดแนวทาง	๑	นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลและ
	ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการขับเคลื่อน		งบประมาณของรัฐบาลไม่เอื้ออำนวยต่อการ
๒	เน้นการสร้างความเข้มแข็งครอบครัว ชุมชน		ปฏิบัติงานของท้องถิ่น
	กระแสนิยมในความดี ความรักชาติ ศาสนา	๒	ปัญหาภัยธรรมชาติ อุทกภัยและภัยแล้ง
	พระมหากษัตริย์		ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร
๓	กระแสความต้องการอุปโภคบริโภคตาม	๓	กระแสโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าของ
	แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง		เทคโนโลยีสารสนเทศ ค่านิยมในวัฒนธรรม
๔	การกระจายอำนาจมีเพิ่มขึ้น ทำให้งบประมาณ		ต่างชาติก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
	กระจายลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น	๔	ความเสี่ยงในการลงทุนภาคการเกษตรของ
๕	การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย หน่วยงาน		เกษตรกรที่สูงขึ้น
	ต่างๆ และประชาชนในท้องถิ่น เพิ่มมากขึ้น	๕	ราคาผลผลิตตกต่ำ
๖	กระแสการเปิดประเทศประชาคมอาเซียน	๖	ไม่มีอำนาจต่อรองจากพ่อค้าคนกลาง
		๗	ระบบชลประทานยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
		๘	การระบาดของศัตรูพืชและผลกระทบจาก
			ภูมิอากาศ

## ๕. ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ของเทศบาล

หน้าที่เทศบาลตำบลหนองพยอม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนหน้าที่เทศบาลตำบลหนองพยอม ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในที่นี้จะแบ่งภารกิจของเทศบาลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) )
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))
- (๑๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในทางดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖ (๑๗))

- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย  
โรงพยาบาลและสาธารณสุขสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากร  
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๖ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ  
ท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน  
(มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น  
(มาตรา ๔๕ (๓))
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือ  
บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๙))

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐, ๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๖, ๑๗, และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหนองพยอม ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ แผนพัฒนาจังหวัดพิจิตร แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาลจึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

- (๑) การให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๐) การให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๑๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๓) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๑๔) การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๑๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๑๖) การสาธารณสุขการ
- (๑๗) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ ส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๑๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๒๐) การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- (๒๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๔) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์
- (๓๑) การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร

## ภารกิจรอง

- (๑) การให้ราษฎรได้เข้ารับการอบรม
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๓) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๔) การพาณิชยและการส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๙) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองพยอม ได้ประกาศขอเปลี่ยนแปลงขนาดของเทศบาลตำบลหนองพยอม จากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพิจิตรในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. กองสวัสดิการสังคม

โดยตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลหนองพยอม มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา เนื่องจากการปรับขนาดของเทศบาลเป็นขนาดกลางทำให้เทศบาลมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับเทศบาลฯได้ส่งเสริม มุ่งเน้นและพัฒนาการให้บริการประชาชน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโครงสร้างพื้นฐานดูแลทุกข์สุขของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลหนองพยอม จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมตลอดจนเตรียมความพร้อมรับการถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ จึงทำให้อัตรากำลังปัจจุบันไม่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ เช่น

๑. โครงสร้างการแบ่งหน่วยราชการไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารเนื่องจากภารกิจ

ที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานในสังกัด

๒. โครงสร้างภายในของหน่วยงานต่าง ๆ / อัตรากำลัง/ ปริมาณงานไม่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ

### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองพยอม**

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองพยอม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

### **วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองพยอม**

" ยึดมั่นในความถูกต้อง ระบบงานเป็นทีม บริการเป็นเลิศ"

### **พันธกิจ**

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองพยอมทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน เป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

### **เป้าหมายเชิงกลยุทธ์**

- บุคลากรของเทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลหนองพยอม มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองพยอม มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้เผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลหนองพยอม**

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

## ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

### ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองพยอม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"><li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง</li><li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li><li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</li><li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li><li>มีภาระหนี้สิน</li></ol>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"><li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li><li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li><li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และการทำงานและสมาชิกสภาเทศบาล ในฐานะตัวแทน</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li><li>พนักงานเทศบาลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน</li><li>พนักงานเทศบาลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย และไม่ปฏิบัติให้เคร่งครัด</li><li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของเทศบาลตำบลหนองพยอม (ระดับองค์กร)**

<b>จุดแข็ง S</b>	<b>จุดอ่อน W</b>
<p>๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ และส่งเสริมด้านการศึกษา</p> <p>๒. พนักงานเทศบาลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และสมาชิกสภาฯ ในฐานะตัวแทน</p> <p>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒. จำนวนพนักงานเทศบาล แต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร</p> <p>๓. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ</p>
<b>โอกาส O</b>	<b>ข้อจำกัด T</b>
<p>๑. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น</p> <p>๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ในเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

และเพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลัง สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
 เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย เทศบาลตำบลหนองพยอม ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กร  
 ปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ในเขตอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ดังนี้

ที่	อปท.	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	ทต.หนองพยอม	๔๕,๖๕๒,๔๐๐	๓๘	๒	๑๖	
๒	อบต.วังหลุม	๔๑,๕๕๐,๗๖๐	๒๓	-	๑๙	
๓	อบต.ตงตะขบ	๒๔,๒๕๑,๕๐๐	๘	-	๗	
๔	อบต.จิวราย	๔๘,๑๐๙,๑๗๐	๑๐	๒	๑๘	
๕	อบต.ไผ่หลวง	๒๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐	๑	๑๘	
๖	อบต.วังหว่า	๒๗,๓๙๙,๒๑๐	๑๐	-	๑๔	
๗	อบต.ห้วยเกตุ	๓๒,๘๖๖,๐๐๐	๑๑	-	๑๕	
๘	อบต.ทุ่งโพธิ์	๒๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐	-	๑๐	
๙	อบต.ทับหมัน	๒๕,๔๐๔,๑๐๐	๑๔	๑	๑๐	

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองพยอม ดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองพยอม มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัดเทศบาล</b>  <u>ฝ่ายอำนวยการ</u>                      ๑.๑ งานธุรการ                      ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่                      ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร                      ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย                      ๑.๕ งานแผนและงบประมาณ                      ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์</p> <p><b>๒. กองคลัง</b>  <u>ฝ่ายบริหารงานการคลัง</u>                      ๒.๑ งานการเงินและบัญชี                      ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้                      ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน                      ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b>  <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>                      ๓.๑ งานธุรการ                      ๓.๒ งานสาธารณูปโภค                      ๓.๓ งานวิศวกรรม                      ๓.๔ งานควบคุมอาคาร งานขออนุญาตอาคาร                      ๓.๕ งานจัดทำผังเมือง งานควบคุมผังเมือง</p> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>  <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>                      ๔.๑ งานธุรการ                      ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม                      ๔.๓ งานวางแผนสาธารณสุข                      ๔.๔ งานรักษาความสะอาด                      ๔.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล                      ๔.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและเผยแพร่การ                      ฝึกอบรม</p>	<p><b>๑. สำนักงานปลัดเทศบาล</b>  <u>ฝ่ายอำนวยการ</u>                      ๑.๑ งานธุรการ                      ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่                      ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร                      ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  <u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u>                      ๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน                      ๑.๒ งานจัดทำงบประมาณ                      ๑.๓ งานนิติการ                      ๑.๔ งานประชาสัมพันธ์</p> <p><b>๒. กองคลัง</b>  <u>ฝ่ายบริหารงานการคลัง</u>                      ๒.๑ งานการเงินและบัญชี                      ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้                      ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน                      ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b>  <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>                      ๓.๑ งานธุรการ                      ๓.๒ งานสาธารณูปโภค                      ๓.๓ งานวิศวกรรม                      ๓.๔ งานควบคุมอาคาร งานขออนุญาตอาคาร                      ๓.๕ งานจัดทำผังเมือง งานควบคุมผังเมือง</p> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>  <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>                      ๔.๑ งานธุรการ                      ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม                      ๔.๓ งานวางแผนสาธารณสุข                      ๔.๔ งานรักษาความสะอาด</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๗ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</u></p> <p>๕.๑ งานธุรการ</p> <p>๕.๒ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๓ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๔ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>๕.๕ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๕.๖ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๗ งานพัฒนาการศึกษา</p> <p>๕.๘ งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพแก่เด็กและเยาวชน</p> <p><b>๖. กองสวัสดิการและสังคม</b></p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานสังคมสงเคราะห์</u></p> <p>๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๒ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๖.๓ งานพัฒนาชุมชน</p>	<p>๔.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๔.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและเผยแพร่การฝึกอบรม</p> <p>๔.๗ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</u></p> <p>๕.๑ งานธุรการ</p> <p>๕.๒ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๓ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๔ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>๕.๕ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๕.๖ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๗ งานพัฒนาการศึกษา</p> <p>๕.๘ งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพแก่เด็กและเยาวชน</p> <p><b>๖. กองสวัสดิการและสังคม</b></p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานสังคมสงเคราะห์</u></p> <p>๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๒ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๖.๓ งานพัฒนาชุมชน</p>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นของเทศบาลตำบลหนองพยอม ทำให้มีความต้องการจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

### พนักงานเทศบาล

1. นักบริหารงานเทศบาล	ระดับกลาง
2. นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น
3. นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น
4. นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น
5. นักบริหารงานการคลัง	ระดับต้น
6. นักบริหารงานการคลัง	ระดับต้น
7. นักบริหารงานช่าง	ระดับต้น
8. นักบริหารงานช่าง	ระดับต้น
9. นักบริหารงานสาธารณสุข	ระดับต้น
10. นักบริหารงานสาธารณสุข	ระดับต้น
11. นักบริหารงานการศึกษา	ระดับต้น
12. นักบริหารงานการศึกษา	ระดับต้น
13. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ระดับต้น
14. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ระดับต้น
15. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ
16. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ
17. นิติกร	(ปก./ชก.)
18. เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน
19. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน
20. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	
21. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน
22. เจ้าพนักงานพัสดุ	(ปง./ชง.)
23. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน
24. นายช่างโยธา	(ปง./ชง.)
25. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน

### ลูกจ้างประจำ

26. เจ้าพนักงานธุรการ
27. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

28. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
29. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
30. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
31. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
32. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

33. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
34. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
35. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
36. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
37. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ
38. ผู้ดูแลเด็ก
39. ผู้ดูแลเด็ก
40. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
41. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
เทศบาลตำบลหนองพยอม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาลตำบลหนองพยอม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง)
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
		เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสวัสดิการและสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสังคมสงเคราะห์								(ว่าง)
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๐	๔๕	๔๕	๔๕	+๕	-	-	

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลหนองพยอม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)	กลาง	๑	๑	๖๑๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๘,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	
๓.	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๗,๗๖๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๔,๑๖๐	
๔.	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่าง)
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๖.	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๗.	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(ว่าง)
๘.	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	
๑๐.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ลูกจ้างประจำ	ปง./ชง.	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	(ว่าง)
๑๑.	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๔๐	
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๔๘,๘๐๐	
๑๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
๑๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๔๘,๘๐๐	
๑๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๘.	ผู้ช่วยนิติกร พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๘๘	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๖๘๘	(กำหนดเพิ่ม)
๑๙.	พนักงานขับรถยนต์ กองคลัง (๑๔)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
๒๑.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๒๘๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๓๐๐,๖๐๐	๓๑๑,๘๘๐	๓๒๓,๖๔๐	
๒๒.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	
๒๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	(ว่าง)
๒๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ลูกจ้างประจำ	ปง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	
๒๕.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	
๒๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ กองช่าง (๑๕)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๒๗.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่าง)
๒๘.	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๒๖๗,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๗๘,๕๒๐	๒๘๙,๔๔๐	๓๐๐,๖๐๐	
๒๙.	นายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่าง)
๓๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๔๘,๘๐๐	
๓๑.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๔๘,๘๐๐	
๓๒.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๓๓.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่าง)
๓๔.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ชง.	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	(ว่าง)
๓๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษา (๑๘)	-	๑	๑	๑๓๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๘๘๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๘๘๐	
๓๖.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่าง)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๗.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่าง)
๓๘.	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙.	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๔๐.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๘๐๐	๑๔๕,๔๔๐	๑๕๑,๓๒๐	
๔๑.	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒.	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>กองสวัสดิการ (๑๑)</b>																	
๔๓.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่าง)
๔๔.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่าง)
๔๕.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๘๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๔๖.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๓๒๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๕๔,๐๘๐	
	<b>รวม</b>				<b>๙,๕๙๗,๓๐๐</b>							<b>๑,๕๙๖,๑๘๐</b>	<b>๓๙๒,๑๖๐</b>	<b>๓๙๗,๙๒๐</b>	<b>๑๑,๓๕๙,๘๖๐</b>	<b>๑๑,๗๔๕,๖๐๐</b>	<b>๑๒,๑๓๗,๓๘๘</b>	
	<b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %</b>													<b>๒,๒๗๑,๙๗๒</b>	<b>๒,๓๔๙,๑๒๐</b>	<b>๒,๔๒๗,๔๗๗.๖๐</b>		
	<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>													<b>๑๓,๖๓๑,๘๓๒</b>	<b>๑๔,๐๙๔,๗๒๐</b>	<b>๑๔,๕๖๔,๘๖๕.๖๐</b>		
	<b>คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>													<b>๒๘.๔๔</b>	<b>๒๘.๐๐</b>	<b>๒๗.๕๖</b>		

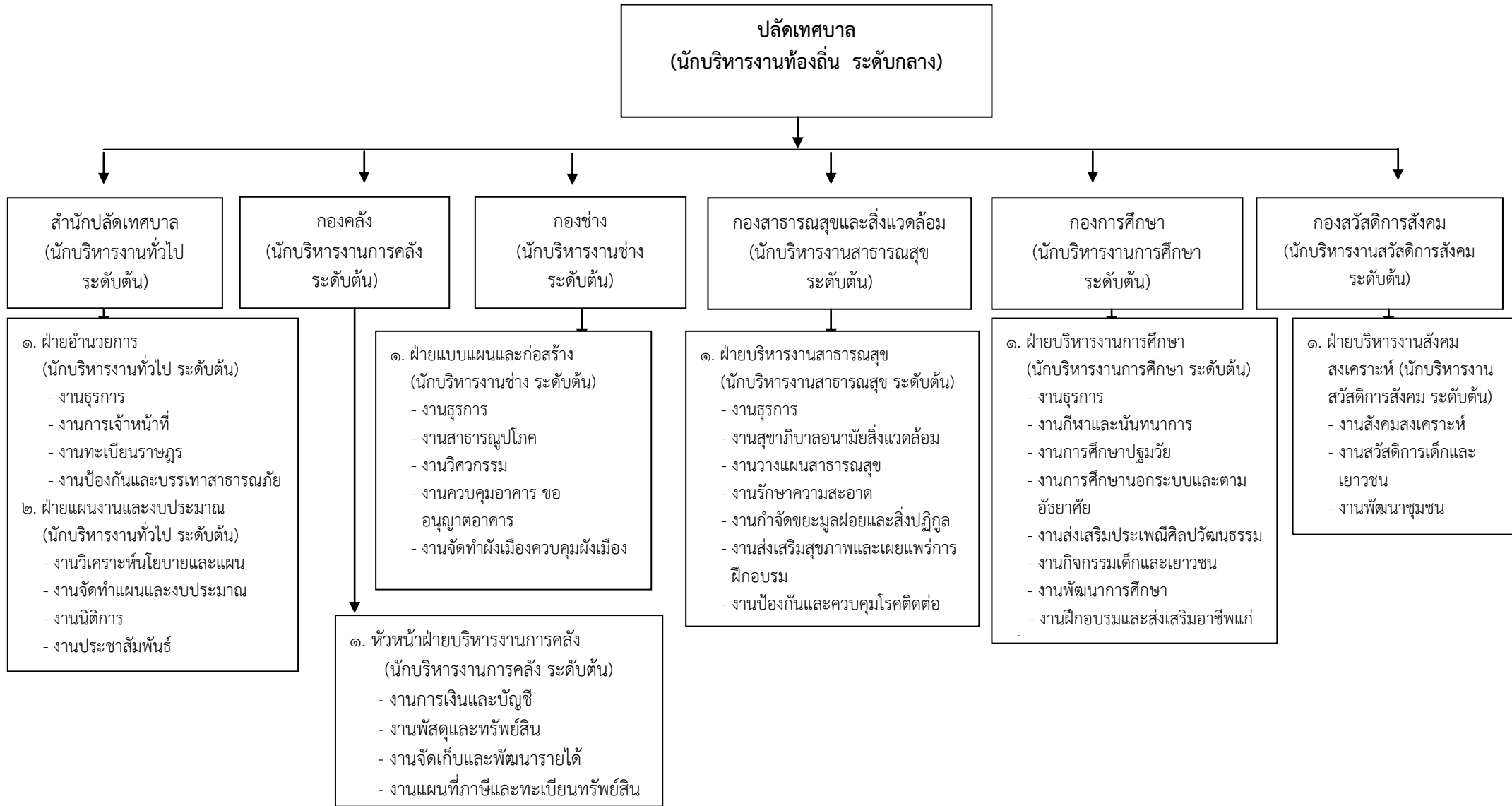
**หมายเหตุ**

- ๑. ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ๓๖,๔๑๙,๒๙๒ บาท
- ๒. ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖ ๓๘,๒๔๐,๒๕๖.๖ บาท
- ๓. ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๔๐,๑๕๒,๒๖๙.๔๓ บาท

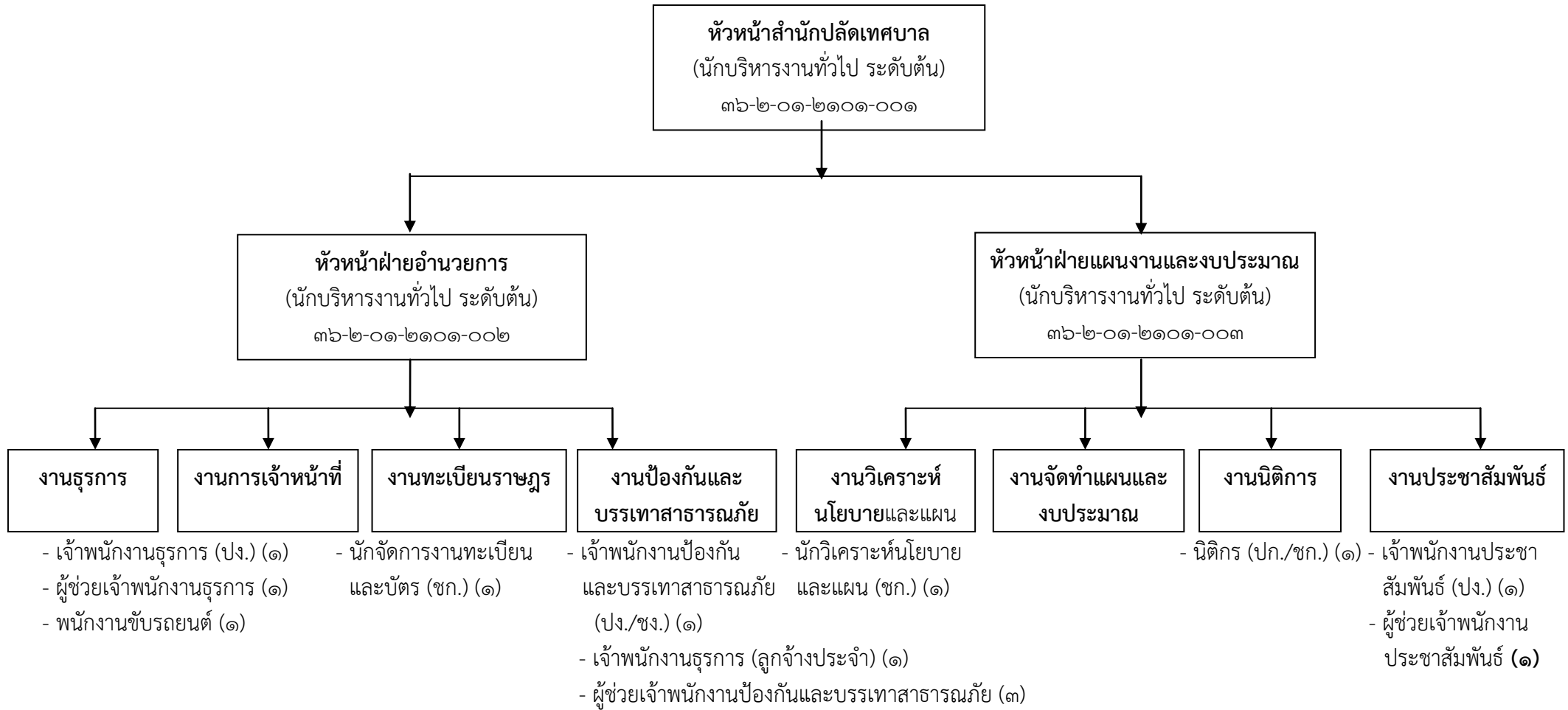


# ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการบางส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองพยอม

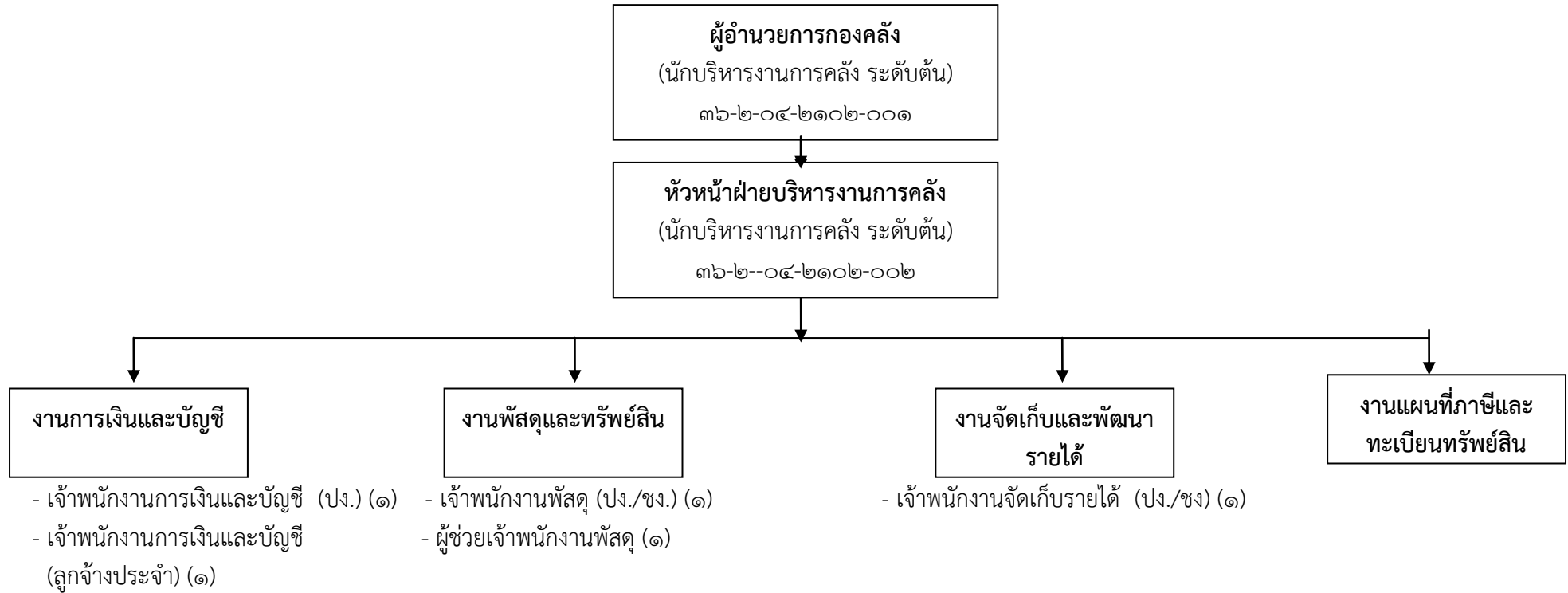


## โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



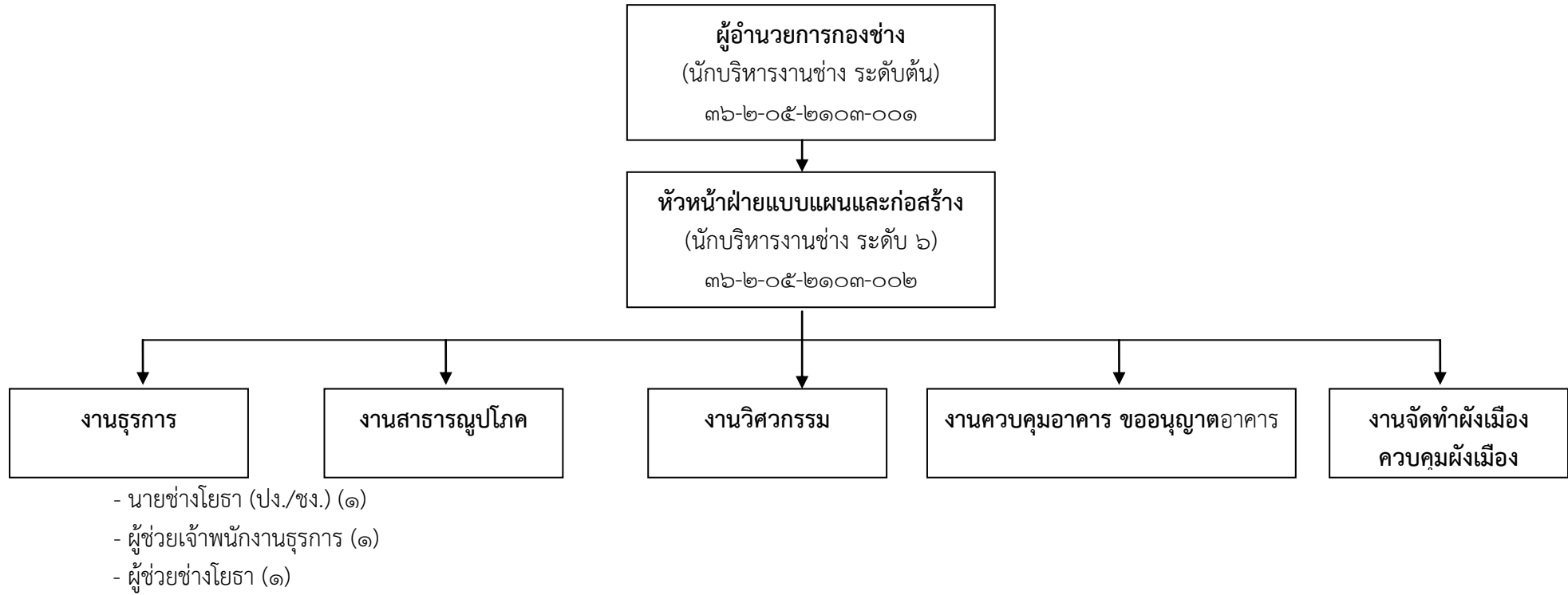
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๒	-	๒	-	-	๑	๕	๑	๑๓

## โครงสร้างของกองคลัง



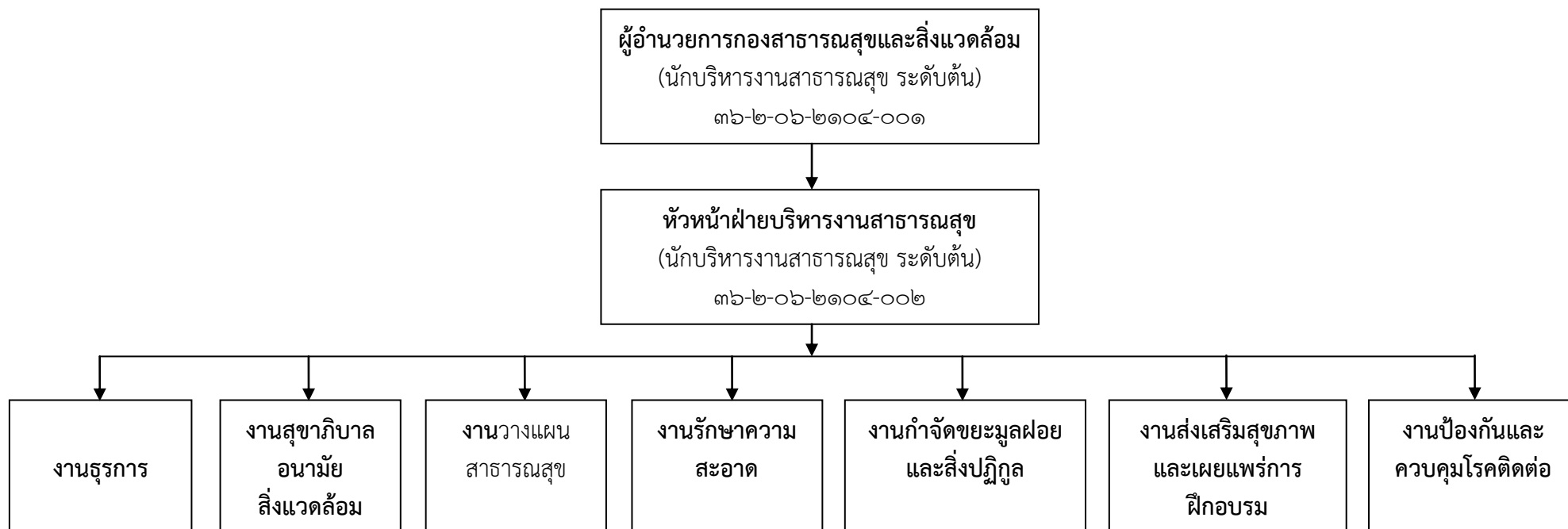
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	-	๖

## โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๓

## โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

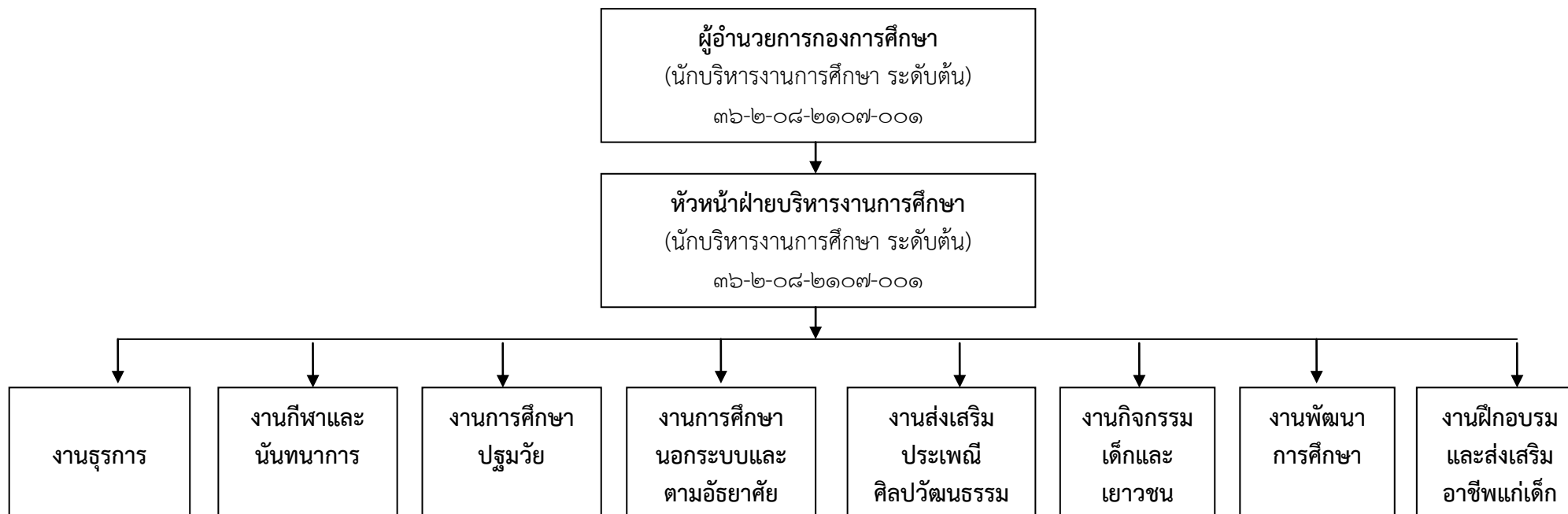


- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข  
(ปง./ชง.) (๑)

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

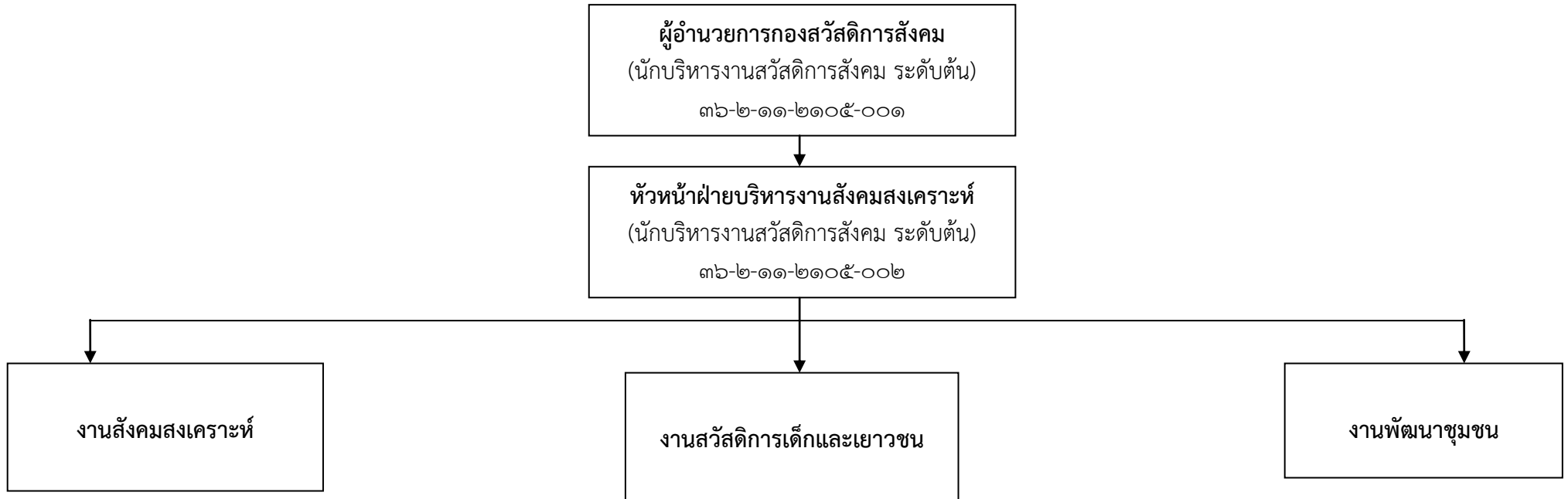
## โครงสร้างของกองการศึกษา



- ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๓

## โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

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

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดเทศบาล

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๑	พันจ่าโท วิรัตน์ แหลมณาค	ปริญญาโท	๓๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๓๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๑๓,๕๖๐
๒	จ่าเอก วรอัศวร์ ฉัตรวิฒนชัย	ปริญญาโท	๓๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
๓	นางธีรารัตน์ แก้วชัยสิทธิ์	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๓๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๓๕,๕๒๐
๔	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๓๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๕	นายพิทักษ์ สระทองพิมพ์	ปริญญาโท	๓๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๖ว	๓๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๖	นางสาวณัฐพร บุญยะ	ปริญญาโท	๓๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร	๕	๓๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๗	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	น.ส.อมรรัตน์ สุทธิปัญญา	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๙	นางสาววิไลพร ศรีพงษ์มิ่ง	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง.	๓๖-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๑๐	-ว่าง-	ปวส.	๓๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๓๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>											
๑๑	นางพรรณอร เพ็ชรแสง	อนุปริญญา	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๑๒	นางนฤทัย ชัยช่างชิต	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑๔๔,๒๔๐	-	-	๑๔๔,๒๔๐
๑๓	นางสาวรุ่งลาวัลย์ สุขไมตรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๑๔	นายสายัณห์ จันทบาล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๑๕	นายอำนาจ แก้วเจริญ	ปวช.	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๑๖	นายคมกริช สมการ	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๑๗	นายธนภณ เจนสาริกิจ	ปวช.	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๘	นายศิวกร อินทร์บุหรั้น	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	-ว่าง-	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๕,๐๐๐	-	-	๑๕,๐๐๐

กองคลัง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นางวรัญญาภรณ์ จันทร์แจ่มเกล้า	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐
๒	นายทัศนพงศ์ ทิมเม่น	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗๑,๔๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๘๙,๔๔๐
๓	นายถิรายุทธิ์ ผลรัตน์เจริญ	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๔	-ว่าง-	ปวส.	๓๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดใหม่
๕	นายพนพล บุระตะ	ม.๖	๓๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔	๓๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๙๖,๐๘๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>											
๖	น.ส.นพวรรณ ช้อนทอง	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๔,๘๔๐	-	-	๑๗๔,๘๔๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๗	น.ส.สญามล ประสาทสิทธิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

กองช่าง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๑	พนักงานเทศบาล	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
	-ว่าง-											
๑	นายคำรณ น้อยพันธ์	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๖๗,๔๘๐
๓	-ว่าง-	ปวส.	๓๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๓๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้าง											
๔	นางสาวกฤตพร สารอุตม์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๕	นายสรารุธ บัวทองคำ	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๑	พนักงานเทศบาล นายวีรพงศ์ บุญหนุน	ปริญญาโท	๓๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
๒	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๓	-ว่าง- พนักงานจ้าง	ปวส.	๓๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๓๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔	นางสาวรุ่งนภา บัวเขียว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๙,๒๐๐	-	-	๑๓๙,๒๐๐

กองการศึกษา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๑	พนักงานเทศบาล -ว่าง-	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๓	นางสาวลินดา คำแก้ว	ปริญญาตรี	๖๖-๒๐-๑๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๖๖-๒๐-๑๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔	นางลำภู มานิตวงศ์	ปริญญาตรี	๖๖-๒๐-๑๐๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๖๖-๒๐-๑๐๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๕	นางประนอม ทอดูบล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖	นางสาวศิษฏ์ พรหมมิ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗	นายอภิชาติ ทองมา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	-	๑๓๔,๔๐๐

กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๑	พนักงานเทศบาล	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
	-ว่าง-											
๒	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๓๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๓	นางสาวณี สัมพันธ์แพร	ปวส.	๓๖-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๓๖-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๕๔,๒๘๐			๒๕๔,๒๘๐
๔	นางสาวอรุณรัตน์ ขาวละมูส	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	๑๓๖,๘๐๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองพยอม ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการและส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเป็นบุคคลที่เพียบพร้อมไปด้วยคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญและเกิดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและนโยบายการปฏิรูประบบราชการ และให้สามารถปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์ที่จะนำพาเทศบาลไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้คือ **“ท้องถิ่นก้าวไกล ใส่ใจชาวประชา ส่งเสริมภูมิปัญญา มุ่งพัฒนาท้องถิ่น พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”** และให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ในอันที่จะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองและองค์กรในภาพรวม ด้วยเหตุผลดังกล่าวทางเทศบาลจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองพยอม ในรอบระยะเวลา ๑ ปี และ ๓ ปี ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่ย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา
๒. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการตามความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง
๓. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่
  - (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ
  - (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น
  - (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหาร และการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
  - (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมาย การส่งเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
  - (๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
๔. ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้
  - (๑) การเตรียมการและวางแผน ให้กระทำดังนี้
    - (ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนาให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้างและแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนการทดลองปฏิบัติงาน ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มจากงานที่ง่าย ๆ ก่อนแล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้น

ตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่างแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าคว่นตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(ข) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างถูกต้องจึงยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับการสอนได้อย่างถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงการปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล



หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ใน ๑ ปี ให้เทศบาลดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการติดตามผลและประเมินผลการพัฒนา เทศบาลต้องกำหนดให้มีระยะการตรวจสอบติดตามผล และประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม

### **๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองพยอม**

พนักงานเทศบาลตำบลหนองพยอม ตลอดจนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองพยอม มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และประพฤติตนเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณเกียรติฐานะอันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ จึงประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลหนองพยอม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ข้อ

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย