



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลเหล่าปอแดงจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาล) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาล) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาล) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น/ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

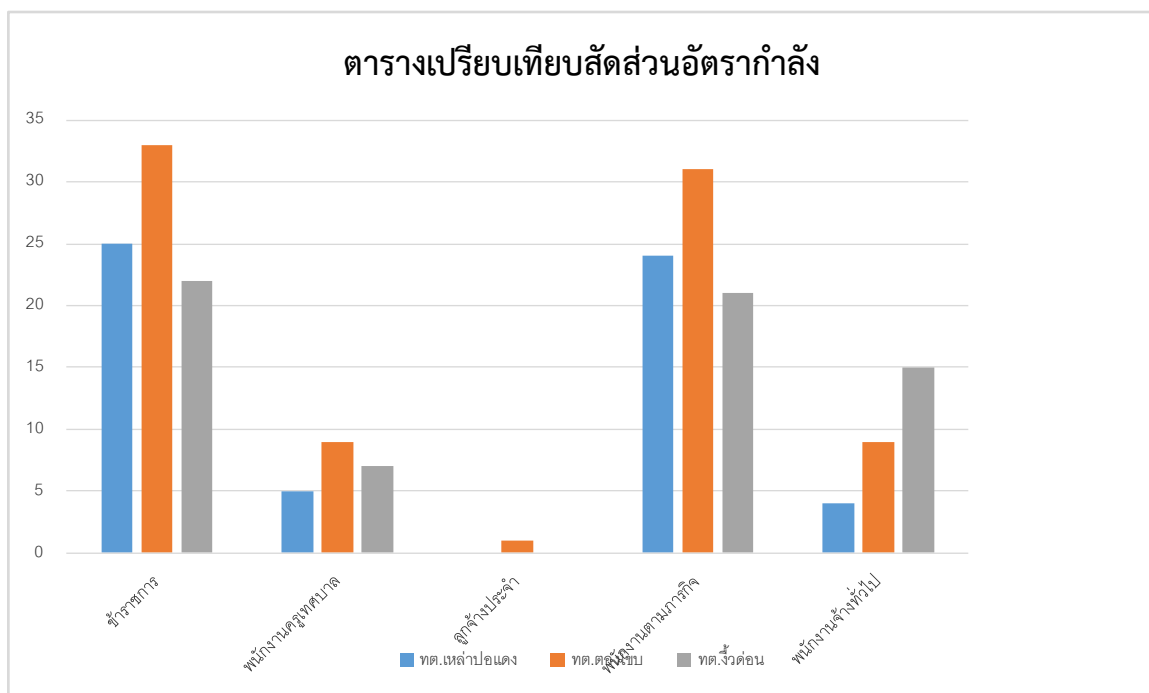
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ได้ทำการการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลจี้ว้ด่อน และเทศบาลตำบลตองโขบ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง เทศบาลตำบลจี้ว้ด่อน และเทศบาลตำบลตองโขบ ซึ่งเป็นเทศบาล ที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบล เหล่าปอแดงคือ “ดำเนินงานตามแผนพัฒนา จัดสาธารณูปโภคให้มาตรฐาน อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม นำสังคมสู่ความเข้มแข็ง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร ได้พัฒนาตำบลเหล่าปอแดงมาอย่างต่อเนื่อง โดยการวางรากฐานของการพัฒนาหมู่บ้านสู่ความเป็นตำบลน่าอยู่ เกิดศักยภาพที่โดดเด่นในการเป็น ศูนย์กลางทางด้านต่าง ๆ ในระดับอำเภอ ทั้งด้านสวัสดิการและสังคม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนา สังคมและความมั่นคง ด้านการพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาด้านงานสาธารณสุขและ สุขภาพอนามัย ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมถึงการแสดงศักยภาพของเทศบาลในการจัดกิจกรรมเทศกาลสำคัญต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และตำบลเหล่า ปอแดงยังมีการจัดเตรียมความพร้อมของตำบลเหล่าปอแดง คือ การเตรียมคนและชุมชนท้องถิ่นควบคู่ไปกับการ จัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานและระบบต่าง ๆ ให้เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง เท่าทันและทัดเทียมกับการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างสามัคคีสงบมีการแบ่งปันมากกว่าการแข่งขัน ให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่ชุมชนท้องถิ่นและสังคมแห่งความสุขที่ยั่งยืน สำหรับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเหล่าปอแดง ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การเคหะและชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสังคมและความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในชุมชนเพื่อให้เกิด ความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย
๒. จัดวางระบบการบริหารจัดการน้ำเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ในการอุปโภคบริโภคในชุมชนให้เพียงพอ
๓. ก่อสร้างปรับปรุงและขยายระบบสาธารณูปโภคและบริหารจัดการในชุมชนให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๔. จัดวางระบบการทำผังเมืองเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน
๕. ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนนสะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ทำเทียบเรือ
๖. พัฒนาไฟฟ้าสาธารณะ ระบบไฟฟ้า

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและความมั่นคง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับความเดือดร้อนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและสามารถพึ่งตนเองได้
๓. ป้องกันและสอดส่องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น
๔. ฝ้าระวังและป้องกันพร้อมร่วมบูรณาการในการปราบปรามและป้องกันการแพร่ระบาดของของยาเสพติดในพื้นที่
๕. ส่งเสริมสวัสดิการคุณภาพชีวิตสตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื่อเฮดส์และคนยากจน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนในพื้นที่เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับความรู้อย่างทั่วถึง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาตลอดจนจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อเพิ่มความรู้ให้แก่เด็กนักเรียนเยาวชนตลอดจนประชาชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริม(นม)เพื่อให้เด็กและนักเรียนมีสุขภาพสมบูรณ์
๔. ส่งเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟู ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้เป็นที่ยึดถือและคงอยู่ตลอดไป

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานพร้อมทั้งให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นที่มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง
๒. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ในการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นห่างไกลยาเสพติดและมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง
๔. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริม ฟื้นฟูและอนุรักษ์ในการบริการจัดการทรัพยากรป่าไม้ให้คงอยู่ตลอดไป
๒. ส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มีสภาวะแวดล้อมที่ดี
๓. จัดฝึกอบรมให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักป้องกันและรักษาป่า
๔. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักในการดูแลและรักษาสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๕. การอนุรักษ์ฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นให้มีความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการ
๒. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ พร้อมปรับปรุง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสภา ให้เป็นที่แสดงออกและรับฟังปัญหาของประชาชน
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงกับความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริง เช่น

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การสัญจรยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงและถนนยังไม่ได้มาตรฐาน
๒. การบำรุงรักษาถนนยังไม่ทั่วถึง
๓. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุม
๔. น้ำประปาหมู่บ้านยังไม่มีและน้ำยังไม่ได้มาตรฐาน

ความต้องการของประชาชนและแนวทางแก้ไข

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุงถนนสู่พื้นที่การเกษตร
๓. ขยายเขตบริการไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วทุกซอย
๔. ปรับปรุงระบบประปาให้ได้มาตรฐาน

๒. ปัญหาด้านการเมืองการปกครอง

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อย
๒. ขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครองในระบบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง
๓. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน
๔. ประชาชนขาดความตระหนักในการร่วมประชาคม

ความต้องการของประชาชนและแนวทางแก้ไข

๑. ส่งเสริมด้านการศึกษาให้แก่ผู้บริหาร สมาชิก พนักงาน เจ้าหน้าที่
๒. จัดประชุมกลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพเพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชน
๓. จัดทำประชาคมหมู่บ้าน ทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๔. จัดประชุมประชาคมระดับตำบลเพื่อพิจารณาแผนพัฒนาท้องถิ่น
๕. ฝึกอบรมสมาชิกสภา พนักงานเทศบาลเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงาน

๓. ปัญหาด้านความเสี่ยงชุมชน

๑. การจัดระเบียบสังคมยังน้อยและไม่จริงจัง
๒. ขาดการมีส่วนร่วมและความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาในชุมชน
๓. การป้องกัน ปราบปราม ปัญหายาเสพติดยังไม่เด็ดขาดและต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชนและแนวทางแก้ไข

๑. รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. ให้มีการปราบปรามแหล่งผลิตและผู้จำหน่ายยาเสพติดให้หมดจากพื้นที่
๓. ให้ตำบลเหล่าปอแดงเป็นหมู่บ้าน / ตำบลปลอดยาเสพติด
๔. ต้องการให้ความช่วยเหลือทางด้านการประกอบอาชีพให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพ

๔. ปัญหาด้านอาชีพ

๑. สินค้าราคาตกต่ำ การผลิตได้ผลไม่เต็มที่ ไม่มีตลาดจำหน่าย
๒. ขาดการวางแผนการผลิต โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจ
๓. เกษตรกรไม่มีการรวมตัวเป็นองค์การที่เข้มแข็งไม่มีอำนาจในการต่อรอง
๔. เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเกษตร
๕. งบประมาณการท่องเที่ยวไม่เพียงพอ
๖. การประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมและไม่จริงจัง
๗. ด้านการจัดการชุมชน

ความต้องการของประชาชนและแนวทางแก้ไข

๑. ฝึกอบรมอาชีพด้านเกษตรกรรมระยะสั้น
๒. ฝึกอบรมด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร
๓. ก่อสร้างลานสินค้าชุมชน
๔. กลุ่มจักรสานมวยนึ่งข้าว

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ขาดการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรที่มี
๔. ขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและไม่มีการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การรับค่านิยมตะวันตก
๖. ประเพณีที่เคยสืบทอดต้องยุติไปเนื่องจากการขาดการจัดสรรงบประมาณ

ความต้องการของประชาชนและแนวทางแก้ไข

๑. ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำที่ตื้นเขิน กำจัดวัชพืชจัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอสำหรับฤดูแล้ง
๓. ส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดงนั้น เป็นการสร้างจิตสำนึกของคนในตำบล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นเป้าหมายสำคัญ ยึดหลักและแนวคิดการพัฒนาที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับ แผนนโยบายและทิศทางการพัฒนาในระดับต่างๆ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรอบ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร และนโยบายการบริหารราชการของ คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ตลอดจนภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในระเบียบและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง เตรียม ความพร้อมของบุคลากรและชุมชนในท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการจัดเตรียมระบบโครงสร้างพื้นฐาน นอกจากนี้ยัง คำนึงถึงศักยภาพการพัฒนาปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของ องค์กรในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการสร้างสังคมสมานฉันท์ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิต และทุนทางสังคม พร้อมกับการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ตำบลเหล่าปอแดงเป็นตำบล นำอยู่อย่างยั่งยืน บรรลุวิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ใช้หลักการ วิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ที่สำคัญได้ กำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกัน ตลอดจนก่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๒. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๓. บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา ๔. บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ๕. บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ ๖. ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน ๗. มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง ๘. มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ	๑. บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม ๒. ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน ๓. การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร ๔. การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ ๕. ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ๖. ขาดการสรุปทบทวน องค์ความรู้ และติดตาม ประเมินผล เพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ๗. ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ ๒. มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ๓. มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน ๔. เป็นหน่วยงานที่มีการกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่	๑. มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร ๒. งบประมาณไม่เพียงพอ ๓. กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ๔. การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน

ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าวอาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำ และทางบก (มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๑๖ (๒))
๒. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น (มาตรา ๑๖ (๔))
๓. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
๔. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๖. การจัดให้มีน้ำสะอาดและน้ำประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
๗. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
๘. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
๙. การจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๒. การส่งเสริมการฝึก การประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
๓. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
๔. การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
๕. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
๖. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
๗. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
๘. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
๙. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
๑๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๒. การจัดทำผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
๓. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
๕. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
๖. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
๗. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
๘. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑))
๒. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
๔. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
๒. การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘))
๒. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

๗. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
๒. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา

๑. เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง เป็นตำบลที่มีอาณาบริเวณกว้าง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๒ หมู่บ้าน ขนาดของพื้นที่เป็นปัจจัยที่มีผลในการพัฒนาเพราะจะทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึงเกิดการเหลื่อมล้ำการพัฒนาในบางหมู่บ้านและบางพื้นที่

๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการเข้าร่วมการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง บางหมู่บ้านยังมีน้อย จึงทำให้การพัฒนาไม่ตรงตามเป้าหมายความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๓. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา เนื่องจากประเด็นปัญหาความต้องการของประชาชนที่เสนอในการพัฒนาท้องถิ่นมีมาก การจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เท่าเทียมกันทุกหมู่บ้านจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการลดความเหลื่อมล้ำการพัฒนาหมู่บ้าน

๓. สถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

๑. สภาพทางการเมืองในระดับประเทศ สถานการณ์การเมืองในปัจจุบัน อันเกิดเป็นวิกฤตการเมืองส่งผลกระทบต่อประเทศโดยภาพรวมของท้องถิ่น ทำให้ประชาชนไม่กล้าตัดสินใจในการประกอบการเพราะกลัวความเสี่ยง สินค้าต่าง ๆ มีราคาแพงขึ้น น้ำมันแพง

๒. สภาพทางสังคม ค่านิยมตะวันตกและหลงใหลในวัตถุของคนสมัยใหม่ ส่งผลให้เกิดความฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือยในสังคม ผลที่ตามมาคือการเกิดหนี้สินของประชาชน

๓. สภาพทางเศรษฐกิจ สถานการณ์เศรษฐกิจอันได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ทางการเมือง ส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชนเนื่องจากสินค้านำเข้าราคาสูงขึ้นแต่ค่าครองชีพของประชาชนยังเท่าเดิม

๔. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน

ปีงบประมาณที่ผ่านมา ผู้บริหารเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง มุ่งวางรากฐานของการพัฒนาตำบลเหล่าปอแดง สร้างจิตสำนึกของคนในตำบลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นเป้าหมายสำคัญ การวางแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ในปีที่ผ่านมา จึงยึดหลักและแนวคิดการพัฒนาที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแนวนโยบายและทิศทางการพัฒนาในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร และนโยบายการบริหารราชการของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ตลอดจนภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง เตรียมความพร้อมของบุคลากรและชุมชนในท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการจัดเตรียมระบบโครงสร้างพื้นฐาน นอกจากนี้ยังคำนึงถึงศักยภาพการพัฒนาปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อยกระดับขีดความสามารถขององค์กรในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการสร้างสังคมสมานฉันท์ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม พร้อมกับการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ตำบลเหล่าปอแดงเป็นตำบลน่าอยู่อย่างยั่งยืน บรรลุวิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดงต่อไป

วิเคราะห์ศักยภาพ SWOT

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน

เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า“ปัจจุบันท้องถิ่นอยู่จุดไหน”สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงาน ในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity-o) และ อุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และผลการวิเคราะห์ มีดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. ตำบลเหล่าปอแดง ได้ดำเนินการศึกษาวิธีการพัฒนาในพื้นที่ พัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตร การปศุสัตว์ การแปรรูปผลผลิต การประกอบอาชีพ ซึ่งประชาชนสามารถนำไปปรับใช้การประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยสะดวก

๒. ตำบลเหล่าปอแดงมีผลิตภัณฑ์ OTOP ที่สามารถจำหน่าย ได้แก่ ข้าวเปลือกเหนียว ข้าวเปลือกข้าวเจ้า เครื่องจักรสาน ข้าวฮางอก ผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป

๓. ตำบลเหล่าปอแดง มีพื้นที่ติดกับน้ำหนองหาร และลำน้ำพุงซึ่งเป็นแหล่งอาหาร และที่มีความหลากหลายทางชีวภาพ เหมาะแก่การประมงและเกษตรกรรม

๔. ตำบลเหล่าปอแดง มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ เชิงธรรมะ และเชิงวัฒนธรรมประเพณี ประกอบด้วย

- พิพิธภัณฑทวารวดีบ้านท่าวัด
- แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ริมหนองหาร
- งานประเพณีแข่งขันเรือยาว
- งานแห่สร่งน้ำ
- บุญมหาชาติ
- งานประเพณีบุญเดือนสาม
- งานประเพณีผีหม้อ
- งานวันผู้สูงอายุ โดยจัดเป็นประจำทุกปี
- งานประเพณีสงกรานต์
- งานประเพณีลอยกระทง
- งานประเพณีแห่เทียนวันเข้าพรรษา โดยจะจัดขึ้นระหว่างวันเข้าพรรษาของทุกปี
- งานประเพณีออกพรรษา โดยจะจัดขึ้นระหว่างวันเข้าพรรษาของทุกปี

จุดอ่อน (Weakness)

๑. แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรมและมีระดับการศึกษาระดับปานกลาง
๒. ประชาชนยังมีรายได้ต่อครัวเรือนอยู่ในระดับต่ำ

๓. งบประมาณมีจำนวนจำกัด มีรายได้ที่ได้รับการจัดสรร ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๔. บางพื้นที่ในเขตรับผิดชอบที่อยู่ห่างไกล ไม่สามารถบริหารการพัฒนาให้เป็นไปอย่างทั่วถึงและครอบคลุม
๕. เส้นทางสายสัญจร ไป – มา ยังไม่สะดวกเท่าที่ควร
๖. ไฟฟ้าภายในหมู่บ้าน/สาธารณะ/ไฟฟ้าไปแหล่งการเกษตรยังไม่ทั่วถึง
๗. ทุณการศึกษาและอุปกรณ์ทางการศึกษา สำหรับเด็กนักเรียนมีไม่เพียงพอ
๘. ปัญหาการว่างงาน รายได้น้อย

๕.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

เป็นการประเมินผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการเมือง กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ มีดังต่อไปนี้

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาล
 - การจัดการการใช้ทรัพยากรในพื้นที่เพื่อการเกษตร
 - การสร้างรายได้จากการเกษตรกรรม โดยการพัฒนาเชื่อมโยงสินค้าท้องถิ่น
 - มีแหล่งธรรมชาติที่ควรค่าการอนุรักษ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว (บ้านท่าวัด และพิพิธภัณฑ

โบราณ)

- การกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น
- มีกลุ่มอาชีพประจำตำบล
- การบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค (Threats)

๑. ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงมีราคาสูง ต้นทุนด้านเกษตรกรรมและการขนส่งมีราคาสูงขึ้น
๒. ผลกระทบจากการเปิดประชาคมอาเซียน อาจก่อให้เกิดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน
๓. ปัญหาภัยธรรมชาติทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย
๔. เทศบาลมีรายได้จำกัด งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาไม่เพียงพอ
๕. แหล่งจ้างงานยังอยู่ศูนย์กลางในตัวเมือง
๖. ภาวะเศรษฐกิจที่ผันแปรมีผลกระทบต่องบประมาณขององค์กร
๗. ตลาดกลางในการรองรับผลผลิตทางการเกษตรยังไม่เพียงพอ
๘. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้น แต่ไม่มีบุคลากรมารับ
๙. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ยังมุ่งเน้นเฉพาะงบประมาณและประโยชน์ของส่วน

ราชการของแต่ละหน่วยงานนั้นเป็นหลัก

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเหล่าปอแดงจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๐ อัตรာ เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการการหรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาของเทศบาลเหล่าปอแดง ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการและการพาณิชย์ - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานกิจการสภา - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการเกษตร 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการและการพาณิชย์ - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานกิจการสภา - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการเกษตร 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและออกแบบ - งานบริหารงานทั่วไป 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและออกแบบ - งานบริหารงานทั่วไป 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานวิชาการและประเมินผล - งานบริหารงานทั่วไป 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานวิชาการและประเมินผล - งานบริหารงานทั่วไป 	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป 	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแคน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู คศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าปอแดง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าวัด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

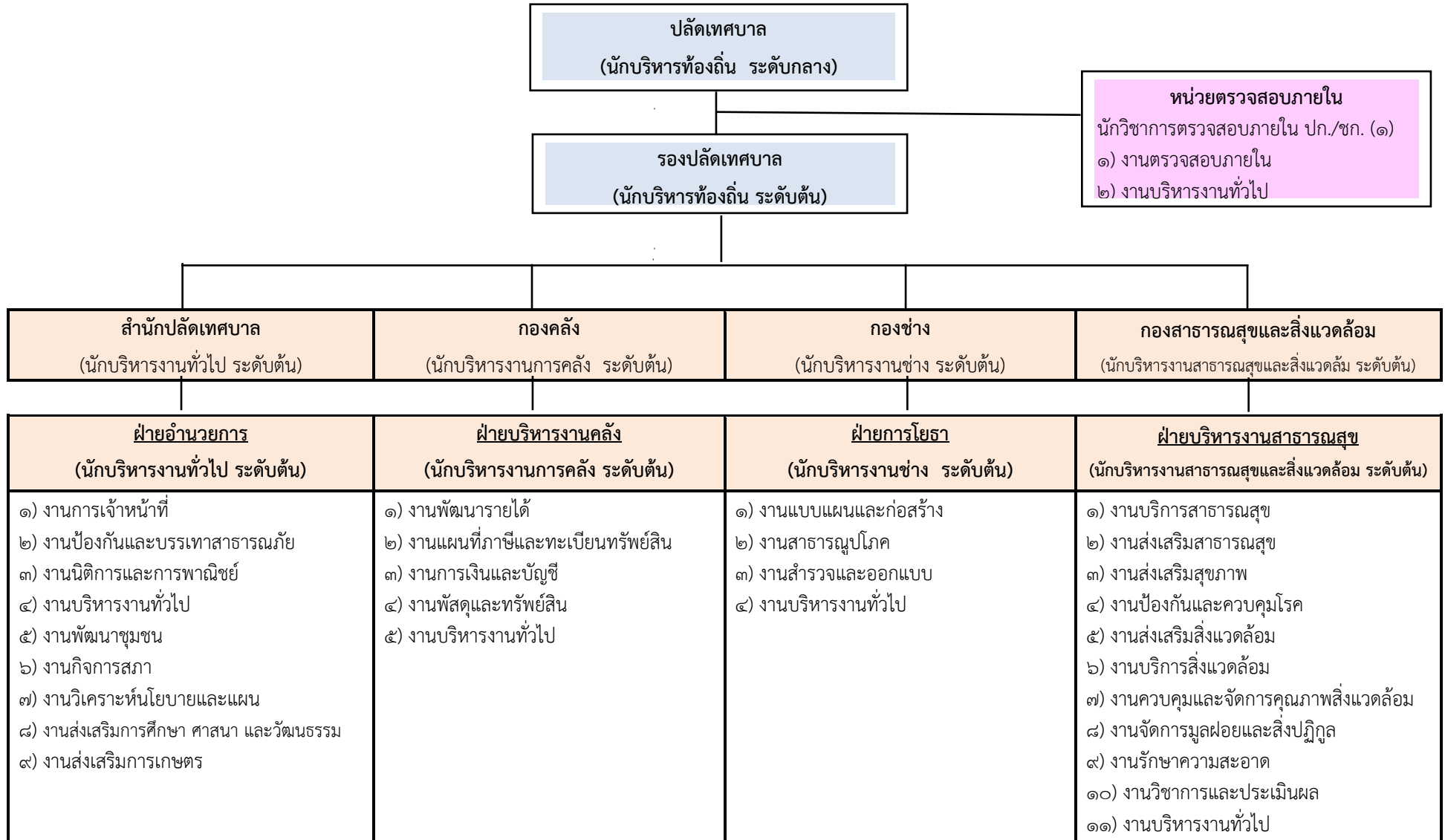
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักโภชนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๑	๖๕	๖๕	๖๕	+๔	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
ข้อ ๙ ตารางเอ็กเซล แทรกหน้า ๒๒ - ๒๔ ตารางเอ็กเซล ข้อ ๙

แทรกหน้า ๒๒ - ๒๔ ตารางเอ็กเซล ข้อ ๙

แทรกหน้า ๒๒ - ๒๔ ตารางเอ็กเซล ข้อ ๙

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

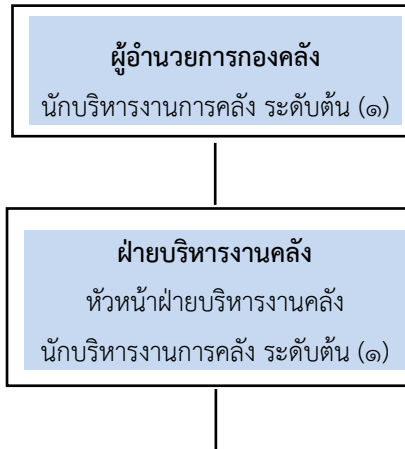


งานการเจ้าหน้าที่	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานนิติการและการพาณิชย์	งานบริหารงานทั่วไป	งานพัฒนาชุมชน
<ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑) - ผช.นักทรัพยากรบุคคล ภารกิจ (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - จพง.ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑) - ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ภารกิจ (๒) 	-	<ul style="list-style-type: none"> - นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) - ผช.นักจัดการงานทั่วไป ภารกิจ (๑) - ผช.จนท.ธุรการ ภารกิจ (๒) - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ ภารกิจ (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ภารกิจ (๑) - พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๑) - นักการภารโรง ทั่วไป (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) - ผช.นักพัฒนาชุมชน ภารกิจ (๑) - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ภารกิจ (๑)

งานกิจการสภา	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานส่งเสริมการเกษตร
-	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) - ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ภารกิจ (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม) (๓) - ครู คศ.๒ (๔) - ครู คศ.๑ (๑) - ผช.นักวิชาการศึกษา ภารกิจ (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ) (๒) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) 	-

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ.	ขช.	ชก.	ปก.	อส	ชง	ปง	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	
จำนวน	-	-	๒	-	-	๒	๓	-	๑	๑	๑๔	๓	

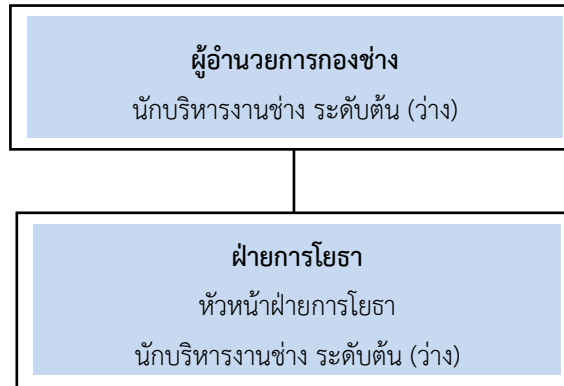
โครงสร้างกองคลัง



งานพัฒนารายได้	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	งานการเงินและบัญชี	งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานบริหารงานทั่วไป
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ว่าง) - ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ภารกิจ (๑)	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑) - ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ภารกิจ (๑)	- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑) - ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ ภารกิจ (๑)	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชก.	ปก.	อส	ชง	ปง	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๒	๑	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



งานแบบแผนและก่อสร้าง	งานสาธารณูปโภค	งานสำรวจและออกแบบ	งานบริหารงานทั่วไป
- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม (๑)) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา ภารกิจ (๑)	- ผู้ช่วยนายช่างโยธา ภารกิจ (๑) - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ภารกิจ (๑) - คนงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) ทั่วไป (๑)	- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) - ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ภารกิจ (๑)	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ.	ขช.	ชก.	ปก.	อส	ชง	ปง	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๔	๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (๑)

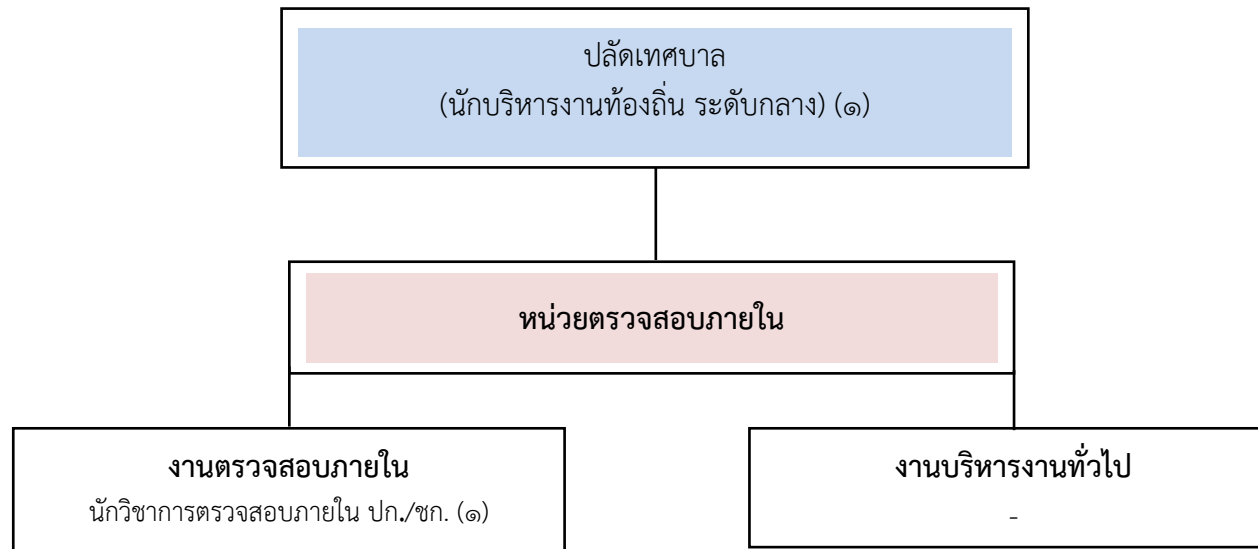
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (๑)

งานบริการสาธารณสุข	งานส่งเสริมสาธารณสุข	งานส่งเสริมสุขภาพ	งานป้องกันและควบคุมโรค	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	งานบริการสิ่งแวดล้อม
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.(๑)	- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑)	-	-	-	-

งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	งานรักษาความสะอาด	งานวิชาการและประเมินผล	งานบริหารงานทั่วไป
- ผู้ช่วยนักโภชนาการ ภารกิจ (๑)	-	-	-	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) - ผช.จพง.ธุรการ ภารกิจ (๑) - ผช.จพง.ธุรการ ภารกิจ (๑)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชก.	ปก.	อส	ชง	ปง	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	๔	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชก.	ปก.	อส	ขง	ปง	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายเสกสรร สุตะโคตร	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐ (๔๙,๐๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๕๖,๑๒๐
๒	นายสมชาย แสงวงศ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)												
๓	นางสาวบุณรดา มีระหงษ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๔	นางจันทร์เพ็ญ อนันติ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๑,๑๒๐
๕	นางสาวสุภาวดี เวชกุล	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๔๙,๕๖๐ (๒๙,๑๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๕๖๐
๖	นางสาววัลยา ตันวงศ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๗	นายพูลทรัพย์ จิวพิมพ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๘	นางสาวชลนิชา ศิลาพงษ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๙	นายรัฐพงษ์ ยะไชยศรี	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๑๐	นางสาววารภรณ์ การชาคำ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๑๑	นายสมโภช มีพรหม	ปวส.	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นายศรณรินทร์ วงศ์กาฬสินธุ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๔๐,๒๔๐ (๒๐,๐๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๐,๒๔๐
๑๓	นางสาวมนัสชนก วงศ์ประชา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๓๗,๘๔๐ (๑๙,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๘๔๐
๑๔	ว่าที่ ร.ต. ปกรณ์ภัทร วกักดีเพชร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๔๐,๒๔๐ (๒๐,๐๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๐,๒๔๐
๑๕	นางสาวปิยะธิดา กิตติภณไพศาล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๙๕,๐๐๐ (๑๖,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๕,๐๐๐
๑๖	นายศุภกิจ การุณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๙๕,๐๐๐ (๑๖,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๕,๐๐๐
๑๗	นายบ้อ พานเชียงสี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๖,๒๔๐ (๑๕,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๒๔๐
๑๘	นางสาวศิริินภา แสนมะฮุง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๑๖๐ (๑๒,๙๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๑๖๐
๑๙	นายกัญญาภัทร เพชรวิชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๕,๐๘๐ (๑๒,๐๙๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๐๘๐
๒๐	นางสาวสุศวรรีรัตน์ วงศ์กาฬสินธุ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๔๗,๑๒๐ (๑๒,๒๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๑๒๐
๒๑	นายวิชิต โยธาไพร	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๖๒,๑๒๐ (๑๓,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๑๒๐
๒๒	นายวีระชาติ บัวพรหม	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๙,๕๒๐ (๑๒,๔๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๕๒๐
๒๓	นายวิเศษ ชามุมวงค์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๕๕,๖๘๐ (๑๒,๘๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๔	นายนาบุญ ศรีเพี้ยชัย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๕	นายอุทิศย์ สุระสระ	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแคน											
๒๖	-	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๒๗	นางสุทธิ วันดีราช	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๙	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๒๘	นางสาวจุฑามาส นางลงพรม	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๑	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๙	นางสุภาวดี เจริญสวัสดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าปอแดง											
๓๐	-	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๓๑	นางอักษรศรี ปลีกกลาง	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๘	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๓๒	นางสุภัครศิริ มีไกรราช	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๐	ครู	คศ.๑	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าวัด											
๓๓	-	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๓๔	นางศิริรัตน์ ศรีลาศักดิ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๗	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๘๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๕	นางสาวสุพัตรา พิมพ์มีลาย	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๕๑,๘๔๐ (๔,๓๒๐x๑๒)	-	-	๕๑,๘๔๐
๓๖	นางสาวเพ็ญฤทัย ศรีเพี้ยชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔๓,๔๔๐ (๓,๖๒๐x๑๒)	-	-	๔๓,๔๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง (๐๔)											
๓๗	นางแววดา อิทธิฤกษ์มงคล	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๓๘	นางจารุวรรณ รักษาภัย	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๖,๙๒๐
๓๙	นางสาวสุษาดา ดวงจรัส	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก..	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๔๐	-	-	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๑	นายอนุชัย วรรณทอง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี	ปง.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ปง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๔๒	นางโชติฉนพน ริทาสี	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๔๓	นางศิริรัฐ จิตธรรม	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๔	นางสาวชนนพร บุตรโคษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๓๐,๕๖๐ (๑๐,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๕๖๐
๔๕	นางสาวอรณี ไชยประภาย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๓๒,๗๒๐ (๑๑,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๗๒๐
๔๖	นางสาวพิมพ์พร พวงมาลา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง (๐๕)												
๔๗	-	-	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๔๘	-	-	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๔๙	-	-	-	-	-	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๐	นายอดิศร พองผาลา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๕๑	จ.ส.อ.จินดา สุรมูล	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	๑๕,๔๘๐ (๑,๒๙๐x๑๒)	๓๒๓,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๒	นายณฤพจน์ ไสยสนธิ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๗๖,๑๖๐ (๑๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๑๖๐
๕๓	นายกรวิชัย ทวยทองสา	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๐๐๐
๕๔	นายวัฒนา อินธิเสน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๙,๔๘๐ (๑๓,๒๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๔๘๐
๕๕	นายรณชิต มอมุงคุณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๖	นายพิทักษ์ ประทุมพร	ม.๓	-	คนงานผลิตน้ำประปา	-	-	คนงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๕๗	พันจ่าเอกกฤติยา จิตต์ตรง	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๕๘	นางสาวปิยะวรรณ กำคำ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๗,๓๒๐
๕๙	นางสาวจรียา นามเกตุ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๖๐	นางสาวสุภารัตน์ ลิ้มลิพล	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๕๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๖๑	จำลิบเอกขรรุฒิ มั่นที	ปวส.	๕๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	๑๙,๓๒๐ (๑,๖๑๐x๑๒)	๓๐๕,๑๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๒	นางสาวอรรัดดา พรหมพินิจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักโภชนาการ	-	-	ผู้ช่วยนักโภชนาการ	-	๑๙๕,๐๐๐ (๑๖,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๕,๐๐๐
๖๓	นางสาวแอนนา วิพรหมหา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๕๖๐
๖๔	นางสาวรัชฎาพร มุลทองคะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๖๕	นางสาวสุภาพ วงศ์วาสน์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเหล่าปอแดงต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าถึงมาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน และประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. องค์กรยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลเหล่าปอแดง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลเหล่าปอแดงได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อัน ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตาม หน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบล เหล่าปอแดง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การ ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการ ประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน มากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อน ของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมา ใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีความประพฤติสำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงาน กับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันจะส่งผลให้การส่งเสริม ชื่อเสียง เกียรติ ฐานะ ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และ ยกย่องของบุคคลทั่วไป เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้ เหมาะสมกับข้าราชการ

๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ ซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ก็พึงปฏิบัติตาม จรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาค และปราศจากอคติ

๕. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและ ประชาชนเป็นสำคัญ

๖. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลา ราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๗. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่าง ประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชน จะพึงปฏิบัติทรัพย์สินของตนเอง

๘. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความ ช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้ง การเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๙. พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๑๐. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๑๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดสามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานอื่นหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องนั้น ๆ ไป

๑๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๑๕. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นที่รับไว้ มีมูลค่าเกินกว่าปกติก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการสมควรแก่กรณี

.....

ภาคผนวก