



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

ของ
เทศบาลตำบลสนม
อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์

คำนำ

เทศบาลตำบลสนม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสนม โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ (ก.ท.จ.สุรินทร์) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสนม อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้ ได้มีประกาศ ก.ท.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ก.ท.จ.สุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.ท.จ. สุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงจำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) นี้ขึ้น

เทศบาลตำบลสนม

เมษายน ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)
- สำเนาประกาศเทศบาลตำบลสนม เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)
- สำเนาประกาศเทศบาลตำบลสนม เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสนม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)
- สำเนาประกาศเทศบาลตำบลสนม เรื่อง จัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)
- สำเนาประกาศเทศบาลตำบลสนม เรื่อง กำหนดส่วนราชการตามอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ฯลฯ

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสนม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสนม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้ เทศบาลตำบลสนม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสนม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสนม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสนม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน เทศบาลตำบลสนม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสนม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลตำบลสนมแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลสนม เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลสนม หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสนม ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสนม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสนม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วน

ท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่การจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะส่งผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการรับพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ใน

สายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในการระดมยวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re –engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับการภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลสนม เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีพื้นที่ ๕.๐๓ ตารางกิโลเมตร ประชากร ๕,๐๕๙ คน ชาย ๒,๔๖๙ คน หญิง ๒,๕๙๐ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๕๗๕ หลังคาเรือน (ข้อมูล; ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓) ที่มา; สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลสนม) ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา เป็นเมืองเกษตรกรรม เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลสนม มีความเหมาะสมกับการกิจของเทศบาลตำบลสนม โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสนม ดังนี้ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบ ความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

๑.๑ ปัญหารางระบายน้ำ ในช่วงฤดูฝน จะมีน้ำท่วมขัง ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่บ้านเรือนราษฎร ประชาชนจึงมีความต้องการรางระบายน้ำให้ครบทุกพื้นที่

๑.๒ ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดไว้เพื่ออุปโภค บริโภค ในช่วงฤดูร้อน และแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรจึงมีความต้องการแหล่งน้ำสะอาดเพื่ออุปโภคและบริโภค และแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร

๑.๓ ปัญหาเส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า

๑.๔ ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๕ ปัญหาระบบผังเมือง การจราจร

๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

๒.๑ ปัญหาการว่างงานหลังฤดูทำนา ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสนม มีอาชีพหลักในการทำนาเพียงอย่างเดียว หลังฤดูทำนาไม่มีอาชีพเสริม จึงทำให้เกิดการว่างงานหลังฤดูทำนา และมีการอพยพไปทำงานต่างถิ่น จึงมีความต้องการให้มีการส่งเสริมการลงทุนในเขตเทศบาล

๒.๒ ปัญหาเรื่องการส่งเสริมอาชีพ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสนม หลังฤดูทำนาไม่มีอาชีพเสริม จึงมีความต้องการให้เทศบาลตำบลสนมส่งเสริมอาชีพหลังฤดูทำนา

๒.๓ ปัญหาเรื่องเงินทุน ประชาชนในเขตเทศบาล มีความต้องการเงินทุนเพื่อนำไปประกอบอาชีพ

๒.๔ ปัญหาเรื่องราคาผลผลิตทางการเกษตร ตกต่ำ

๒.๕ ปัญหาเรื่องแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒.๖ ปัญหาเรื่องรายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่

ฯลฯ

๓. ด้านสังคม – การศึกษา เช่น

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของสารเสพติด ประชาชนมีแนวโน้มในการติดสารเสพติดในอัตราที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในเขตเทศบาลตำบลสนม จึงมีความต้องการให้แก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในปัญหาโรคเอดส์ จึงไม่รู้จักรักษาป้องกัน ก่อให้เกิดปัญหาโรคเอดส์เพิ่มมากขึ้นในกลุ่มผู้ใช้แรงงานจึงมีความต้องการให้เทศบาลเผยแพร่ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคเอดส์

๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๓.๔ ปัญหาจำนวนประชากรแฝงในพื้นที่

๓.๕ ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

๓.๖ ปัญหากลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

๓.๗ ปัญหาคนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

๔.๑ เทศบาลตำบลสนม ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณน้อยไม่เพียงพอแก่การบริหารงาน ซึ่งสวนทางกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น

๔.๒ ปัญหาขาดแคลนบุคลากร เนื่องจากมีบุคลากรน้อยประกอบกับได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมากขึ้นจึงมีความต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔.๓ ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ประชาชนไม่เคารพกฎจราจรฝ่าฝืนคำสั่ง กฎระเบียบต่างๆ

๔.๔ ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

๔.๕ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ

๔.๖ ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเป็นอย่างไร

๔.๗ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นอย่างไร

๔.๘ บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ฯลฯ

๕. ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

๕.๑ ปัญหาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนในเขตเทศบาลยังไม่มีความรักความหวงแหนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประชาชนจึงมีความต้องการให้ปลูกฝังและหวงแหนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ปัญหาขยะซึ่งนับวันจำนวนขยะก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้สถานที่ทิ้งขยะมีจำนวนไม่เพียงพอ ประชาชนยังไม่รู้จักการกำจัดขยะที่ถูกต้อง

ฯลฯ

๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสนมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลสนม โดยยึดหลักในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลสนมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนต้องมีความตระหนักในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลสนม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็บุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่เทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาและอุปสรรค

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลสนม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เช่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากนโยบายการพัฒนาเทศบาลตำบลสนม และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา (Base Line Data) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาในบทที่ผ่านมา เพื่อจะทราบสถานการณ์แวดล้อม ของการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาของเทศบาลตำบลสนม จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ในทุกด้านของการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์หา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรับผิดชอบ ๒. ผู้นำมีความเข้มแข็ง ๓. มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายในตำบล ๔. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม	๑. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับสายงานการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานใหม่ๆโดยส่งไปฝึกอบรม ๒. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๑. การปฏิบัติงานมีข้อจำกัดในเรื่องสัญญาณอินเทอร์เน็ตในบางครั้ง ๒. การเดินทางในการปฏิบัติงานมีระยะทางที่ไกลกับจังหวัด

๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีระบบ e-lass สำหรับจัดการด้านการเงิน	๑. มีการตั้งงบประมาณไม่เพียงพอในแต่ละค่าใช้จ่าย
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ	๑. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวันเด็ก เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สินวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีครุภัณฑ์พาหนะเป็นของตนเอง สามารถช่วยเหลือประชาชนรวดเร็ว และทันเวลา	๑. สถานที่ทำงานเป็นสองอาคารทำให้การติดต่อของประชาชนไม่สะดวก ๒. ไม่มีที่พักสำหรับประชาชนมาติดต่อราชการ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา ๒. สามารถประหยัดงบประมาณในการพัฒนาได้	๑. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริหารจัดการ (Management)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดแนวทางในการพัฒนา ๒. มีการวิเคราะห์และปรับปรุงแผนพัฒนาหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	๑. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาหน่วยงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย รวมระบบสารสนเทศต่างๆ	๑. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลังเดียว รัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้ เป็นต้น ๒. ปัญหาระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของส่วนกลางในการบริหารการศึกษา เช่น เด็กปฐมวัยที่ไร้สัญชาติจะมีสิทธิได้รับสวัสดิการอาหารกลางวันอาหารเสริมนมหรือไม่ เป็นต้น ๓. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อบท. อย่างเข้มข้นบางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อบท. แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดมามีปัญหาในทางปฏิบัติ

๕. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. การคมนาคมขนส่งสะดวก ๒. ภูมิประเทศเป็นพื้นที่ทางการเกษตรเพราะข้าว พืชผักสวนครัว ปลูกอ้อย มันสำปะหลัง ๓. มีแหล่งน้ำหลายแห่งในเขตเทศบาลตำบลสนม ๔. มีแหล่งเรียนรู้การทำเกษตรอินทรีย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๕. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ธรรมชาติ ประเพณีวัฒนธรรม ๖. มีการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ๗. มีโรงพยาบาล ๘. มีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง	๑. พื้นที่เป็นดินทรายยากต่อการเพาะปลูกพืช ๒. เกษตรกรที่ปลูกข้าว ปลูกอ้อย มักจะลอบจุดไฟเพื่อง่ายต่อการเก็บผลผลิต ก่อให้เกิดมลพิษในอากาศและเสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัย ๓. พื้นที่เป็นพื้นที่ราบ สลับสูง เกิดภาวะแห้งแล้ง ๔. ราษฎรส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มีรายได้น้อยและไม่มั่นคง ๕. มีสารเคมีตกค้างในดินเนื่องจากสารเคมีในการทำเกษตร ๖. เยาวชนบางส่วนไม่ได้รับการศึกษา ๗. ประชากรในพื้นที่ไปทำงานในต่างจังหวัดอื่น ๘. ปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม ๙. ระบบสาธารณสุขไม่ครอบคลุมเข้าถึงในบางพื้นที่

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง ๒. มีจำนวนนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และธรรมชาติ ยิ่งขึ้น ๓. เป็นแหล่งศึกษาประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมที่สำคัญ ๔. สินค้าในชุมชนเป็นที่ยอมรับของตลาด ๕. เป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั่วไปโดยผ่านสังคมออนไลน์ ๖. เป็นแหล่งศึกษาของการทำเกษตรปลอดสารพิษ ตามหลักเศรษฐกิจ	๑. มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วย งานอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วน จังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนนได้รับการแก้ไขที่ ล่าช้า ๒. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่า บริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่นแต่ ไม่โอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก swot ของเทศบาลตำบลสนม เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ด้าน
การพัฒนา พบว่า

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณะ สาธารณูปการ

จุดแข็ง (strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (weakness=w)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่
สะดวกเท่าที่ควรเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (opportunity=o)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่นองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณใน
เส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ใน
การจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (threat=t)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒.การพัฒนาด้านสาธารณะสุขและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด
และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (weakness=w)

1. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
2. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (opportunity=o)

1. การบริหารทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
2. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (threat=t)

1. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๓. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเศรษฐกิจพอเพียง การเกษตรและอุตสาหกรรม

จุดแข็ง (strength=s)

1. เทศบาลตำบลสนม มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
 2. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ
- ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ
๓. เทศบาลตำบลสนม สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน
 ๔. ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลสนม มีสถานที่ท่องเที่ยว คือ สวนสาธารณะหนองสนม หมู่ที่๑

จุดอ่อน (weakness=w)

1. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่ชุมชน

โอกาส (opportunity=o)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ
2. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
๓. สวนสาธารณะหนองสนม เป็นสถานที่ที่ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จากการประกอบอาชีพค้าขาย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (threat=t)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับช่อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เกิดอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมอันดีงามและนันทนาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
2. บุคลากรเทศบาลตำบลสนม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทศบาลตำบลสนม สนับสนุน กิจกรรมและกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจังหวัดหาสถานที่เพื่อประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. เทศบาลตำบลสนม จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (weakness=w)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ต้องถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านนันทนาการ

โอกาส (opportunity=o)

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดสุรินทร์ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (threat=t)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕. การพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จุดแข็ง (stang=s)

๑. ด้านการบริหารต่อเนื่องจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลสนม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทศบาลตำบลสนม จัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลความปลอดภัยของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (weakness=w)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณะไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจและไม่มีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (threat=t)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้กานดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ดั้งเดิมซึ่งท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชนทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

โอกาส (opportunity=o)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๖. การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง (strength=s)

๑. เทศบาลตำบลสนม มีนโยบายการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. เทศบาลตำบลสนม พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. เทศบาลตำบลสนมส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคส่วน

จุดอ่อน (weakness=w)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริการงานของเทศบาลตำบลสนมในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (opportunity=o)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐบาล

ส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

สุพรรณบุรีมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีใน การทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

๖.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๒) ให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา
- ๓) ให้มี และบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๔) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๕) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- ๖) การควบคุมอาคาร

๖.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๔) การส่งเสริมสงเคราะห์ การส่งเสริมการพัฒนา และการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี

เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ (คนชรา) และผู้พิการ (ผู้ด้อยโอกาส)

- ๕) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ หรือการจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๖) ให้มี และบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้
- ๗) การจัดการศึกษา
- ๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๑๐) การส่งเสริมกีฬา
- ๑๑) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๖.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสุขอื่น ๆ
- ๕) การผังเมือง
- ๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๖.๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๒) บำรุง และส่งเสริมการทำการค้าภายในของราษฎร
- ๓) เทศพาณิชย์
- ๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- ๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖.๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- ๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๓) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖.๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๓) การจัดการศึกษา
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา

๖.๗. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสนม ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสนมได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่การดำเนินงานของเทศบาลตำบลสนม ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลสนม วิเคราะห์แล้วพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน สะพาน และทางระบายน้ำ
- การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ และการขยายเขตไฟฟ้า
- การขยายเขตระบบน้ำประปา

๒. การพัฒนาและส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต

- การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- การป้องกัน และระงับโรคติดต่อ
- การจัดการศึกษา
- การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมการพัฒนาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีเด็ก

เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

- การส่งเสริมกีฬา
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓. การพัฒนาและการส่งเสริมด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบ

เรียบร้อย

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยมหรศพ และ

สาธารณสุขสถานอื่น ๆ

๔. การพัฒนาและการส่งเสริมด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และ

การท่องเที่ยว

- การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- การพาณิชยกรรม การส่งเสริมการลงทุนและการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. การพัฒนา และการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

- การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากร

ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. การพัฒนาและส่งเสริมด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของ

ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- การจัดทำให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - การควบคุมอาคาร
๒. การพัฒนาและส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต
 - การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ หรือการจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
 - การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
 - การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๓. การพัฒนาและส่งเสริมด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - การควบคุมอาคารการรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - การผังเมือง
 - การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
 - การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๔. การพัฒนาและการส่งเสริมด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
 - การจัดให้มี และควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
 - เทศพาณิชย์
๕. การพัฒนาและการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๖. การพัฒนาและการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - การจัดให้มีกิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสนม เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

เนื่องจากเทศบาลตำบลสนม ได้รับการถ่ายโอนภารกิจด้านต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสนม จังหวัดสุรินทร์ มีความต้องการในการบริการด้านต่าง ๆ จากเทศบาลตำบลสนม ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อบริการถ่ายโอน และสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๓ อัตรา พนักงานครูจำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑๑ อัตรา และผู้มีทักษะ จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๕๗ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสนมดังกล่าว เทศบาลตำบลสนม จึงมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลสนม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานธุรการ ๓. งานการเจ้าหน้าที่ ๔. งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕. งานพัฒนาชุมชน ๖. งานสังคมสงเคราะห์ ๗. งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๙. งานสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ ๒. กองคลัง <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๑. งานธุรการ ๒. งานการเงินและบัญชี ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔. งานสถิติการคลัง ๕. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๖. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๗. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๑. สำนักปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานธุรการ ๓. งานการเจ้าหน้าที่ ๔. งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕. งานพัฒนาชุมชน ๖. งานสังคมสงเคราะห์ ๗. งานทะเบียนราษฎร ๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๙. งานสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ ๒. กองคลัง <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๑. งานธุรการ ๒. งานการเงินและบัญชี ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔. งานสถิติการคลัง ๕. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๖. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๗. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> ๑. งานธุรการ ๒. งานผังเมือง ๓. งานวิศวกรรม ๔. งานควบคุมการขุดดินและถมดิน ๕. งานสวนสาธารณะ ๖. งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๗. งานสาธารณูปโภค ๘. งานควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง	๓. กองช่าง <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> ๑. งานธุรการ ๒. งานผังเมือง ๓. งานวิศวกรรม ๔. งานควบคุมการขุดดินและถมดิน ๕. งานสวนสาธารณะ ๖. งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๗. งานสาธารณูปโภค ๘. งานควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง	
๔. กองการศึกษา <u>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</u> ๑. งานธุรการ ๒. งานวางแผนและโครงการ ๓. งานการศึกษาและปฐมวัย ๔. งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา ๕. งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และ วัฒนธรรม ๖. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๗. งานกีฬาและนันทนาการ ๘. งานกิจการศาสนา	๔. กองการศึกษา <u>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</u> ๑. งานธุรการ ๒. งานวางแผนและโครงการ ๓. งานการศึกษาและปฐมวัย ๔. งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา ๕. งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และ วัฒนธรรม ๖. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๗. งานกีฬาและนันทนาการ ๘. งานกิจการศาสนา	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> ๑. งานธุรการ ๒. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓. งานรักษาความสะอาด ๔. งานวางแผนสาธารณสุข ๕. งานคุ้มครองผู้บริโภค ๖. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๗. งานส่งเสริมสุขภาพ ๘. งานเผยแพร่และการฝึกอบรม	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> ๑. งานธุรการ ๒. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓. งานรักษาความสะอาด ๔. งานวางแผนสาธารณสุข ๕. งานคุ้มครองผู้บริโภค ๖. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๗. งานส่งเสริมสุขภาพ ๘. งานเผยแพร่และการฝึกอบรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองวิชาการและแผนงาน <u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u> ๑. งานธุรการ ๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. งานแผนและงบประมาณ ๔. งานประชาสัมพันธ์ ๕. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๖. งานกิจการสภา ๗. งานนิติกรรมและสัญญา ๘. งานนิติการ ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ <u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u> ๑. งานธุรการ ๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. งานแผนและงบประมาณ ๔. งานประชาสัมพันธ์ ๕. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๖. งานกิจการสภา ๗. งานนิติกรรมและสัญญา ๘. งานนิติการ ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	ขึ้นตรงต่อ ปลัดเทศบาล

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลสนม จึงได้มีการนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น (Strategic Objective) เป็นการวิเคราะห์ว่าเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

แผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลสนม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของ คนและความเข้มแข็งของชุมชน	๑ ประชาชนมีความเข้มแข็งได้รับ สวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง มี คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างถ้วนหน้า	- นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ - นักพัฒนาชุมชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริม ความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ ชุมชน	- ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มี รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพและ สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนมีมูลค่าเพิ่ม ขึ้น เป็นที่ต้องการของตลาด	- นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการพัสดุ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ โครงสร้างพื้นฐาน และความปลอดภัย ในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน	- การคมนาคมขนส่ง มีความ สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัยทันสมัย ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการทั่วถึงและครอบคลุม ทุกพื้นที่ และได้มาตรฐาน	- นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานป้องกันฯ
๔ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ประชาชนและองค์กรต่างๆมีส่วน ร่วมในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	- นักพัฒนาชุมชน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประสิทธิภาพของระบบการเมือง การ ปกครอง การบริหารสังคม เศรษฐกิจ และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	- บุคลากรท้องถิ่นมีโอกาสพัฒนา ตนเองมีความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติที่เหมาะสมเกิด ความก้าวหน้าในอาชีพ และ สามารถตอบสนองต่อความ ต้องการของประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานธุรการ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตร อินทรีย์	- สร้างความเข้มแข็งให้ภาคเกษตร แบบครบวงจรตามแนวทางเกษตร ทฤษฎีใหม่และดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการศึกษา

เทศบาลตำบลสนม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลสนม และเพื่อให้การบริหารของเทศบาล ตำบลสนม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

เทศบาลตำบลสนม อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
๙	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)									
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)									
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙				

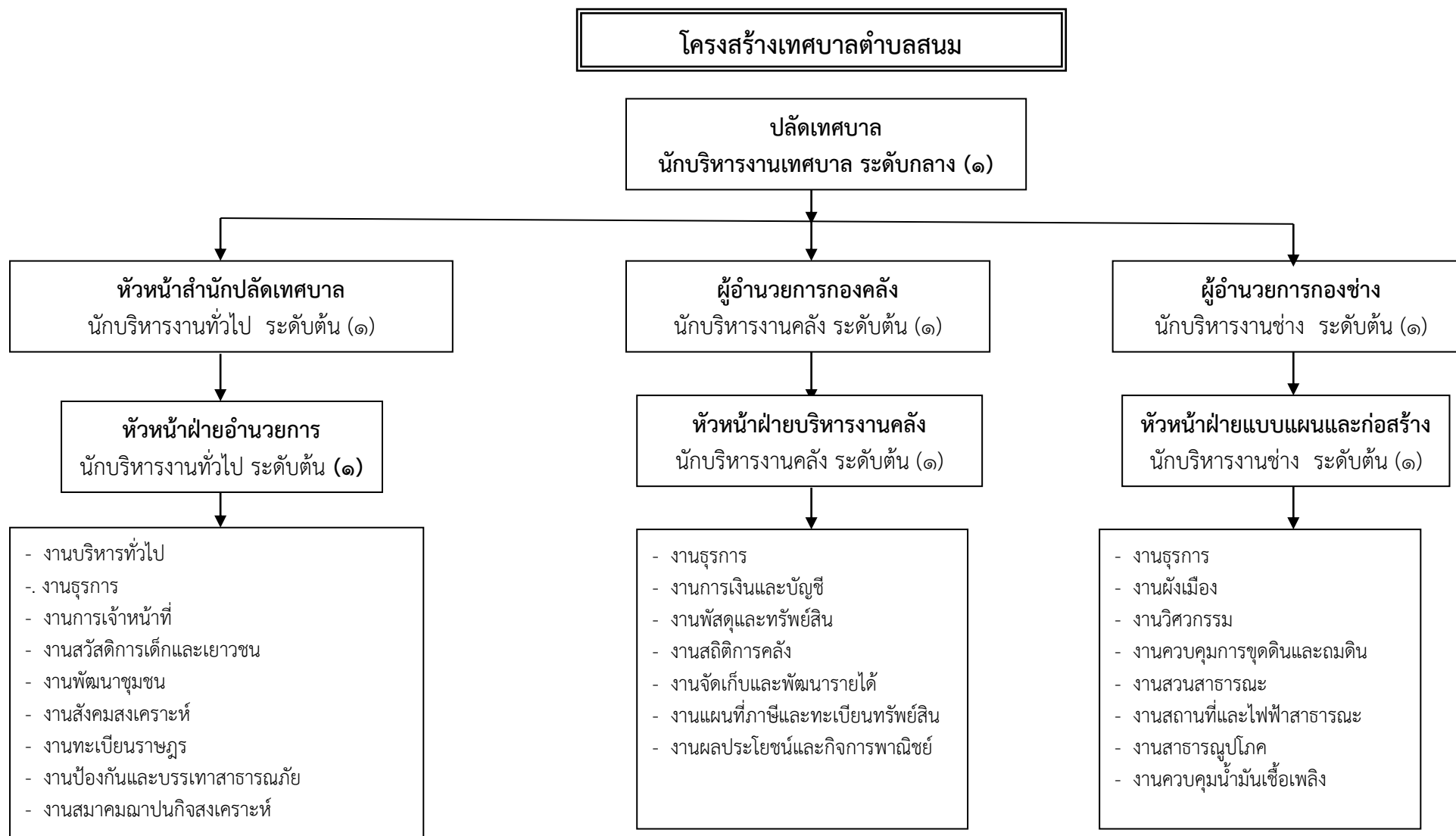
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)									
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
๔	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๕	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)									
๗	พนักงานขับรถยนต์กระเช้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๗	๗	๗	๗				

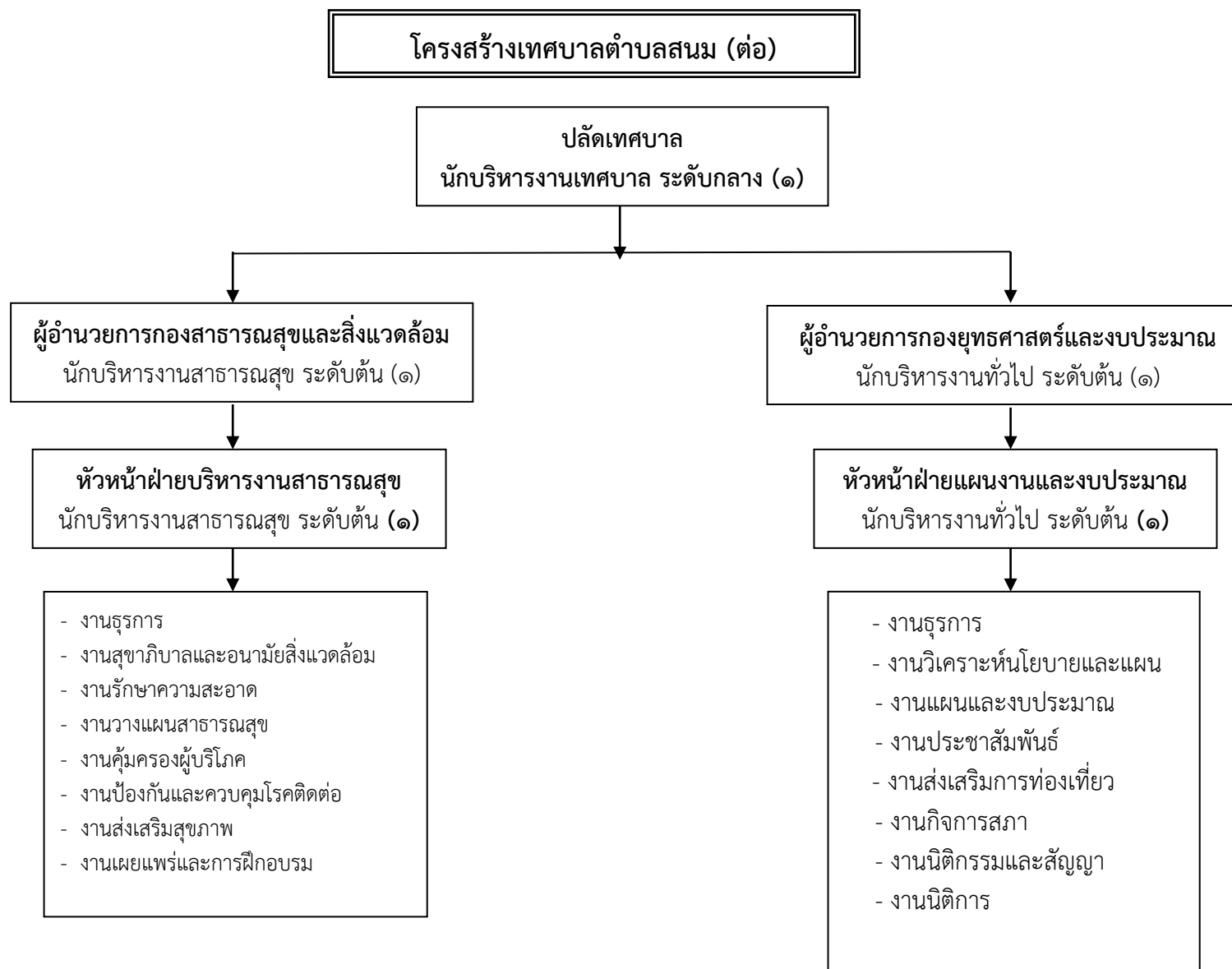
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขฯ (๐๖)									
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ									
๕	พนักงานขับรถยนต์ขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)									
๖	พนักงานขับรถยนต์ขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานประจำรถยนต์ขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานประจำรถยนต์ขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘				

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)									
๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นิติกร (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕				

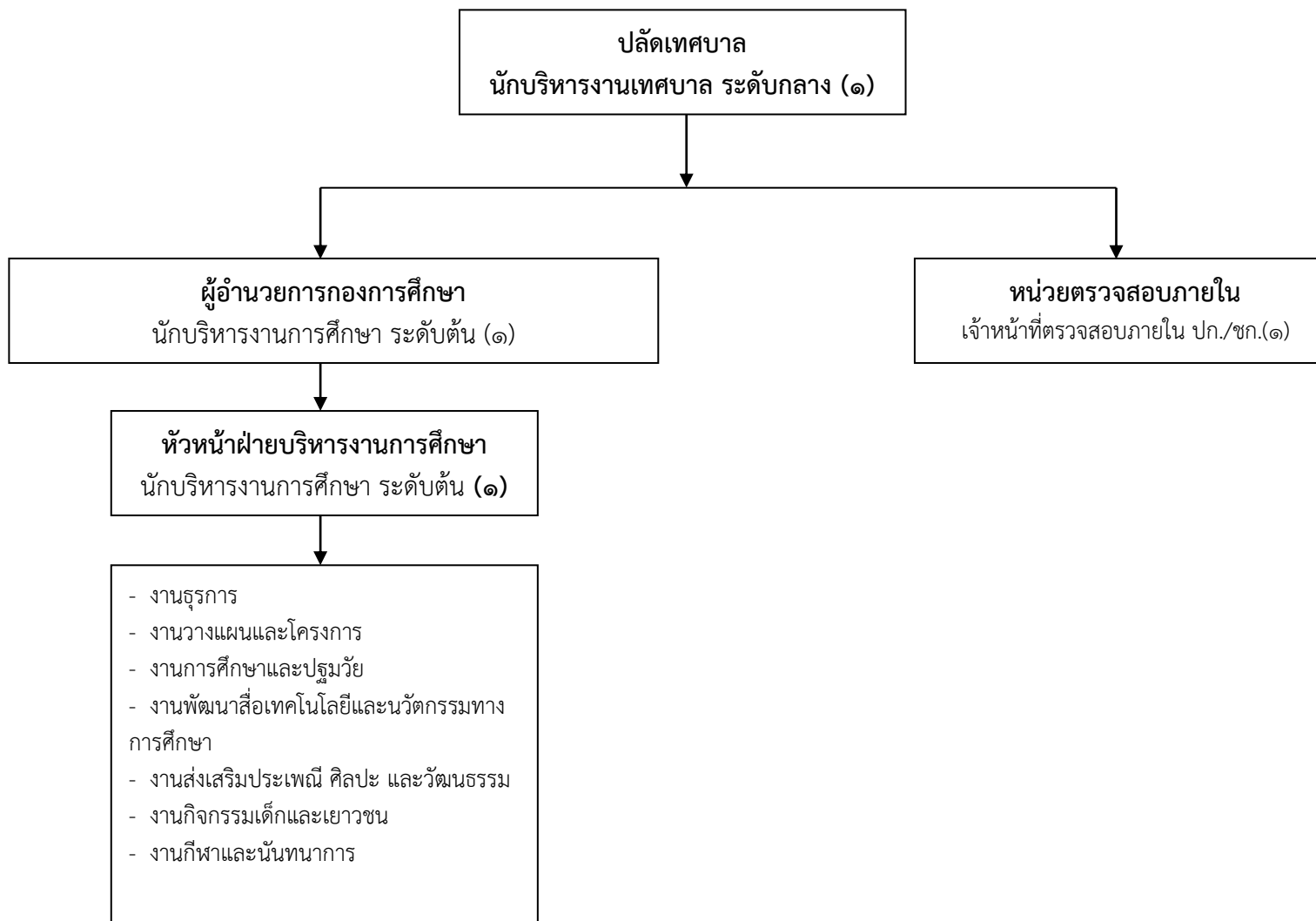
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา (๐๘)									
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ครู คศ.๑ คศ.๒	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)									
๘	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒				ว่าง ๑
	รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	รวมพนักงาน อปท.	๕๗	๕๘	๕๘	๕๘	-	-	-	

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖





โครงสร้างเทศบาลตำบลสนม (ต่อ)

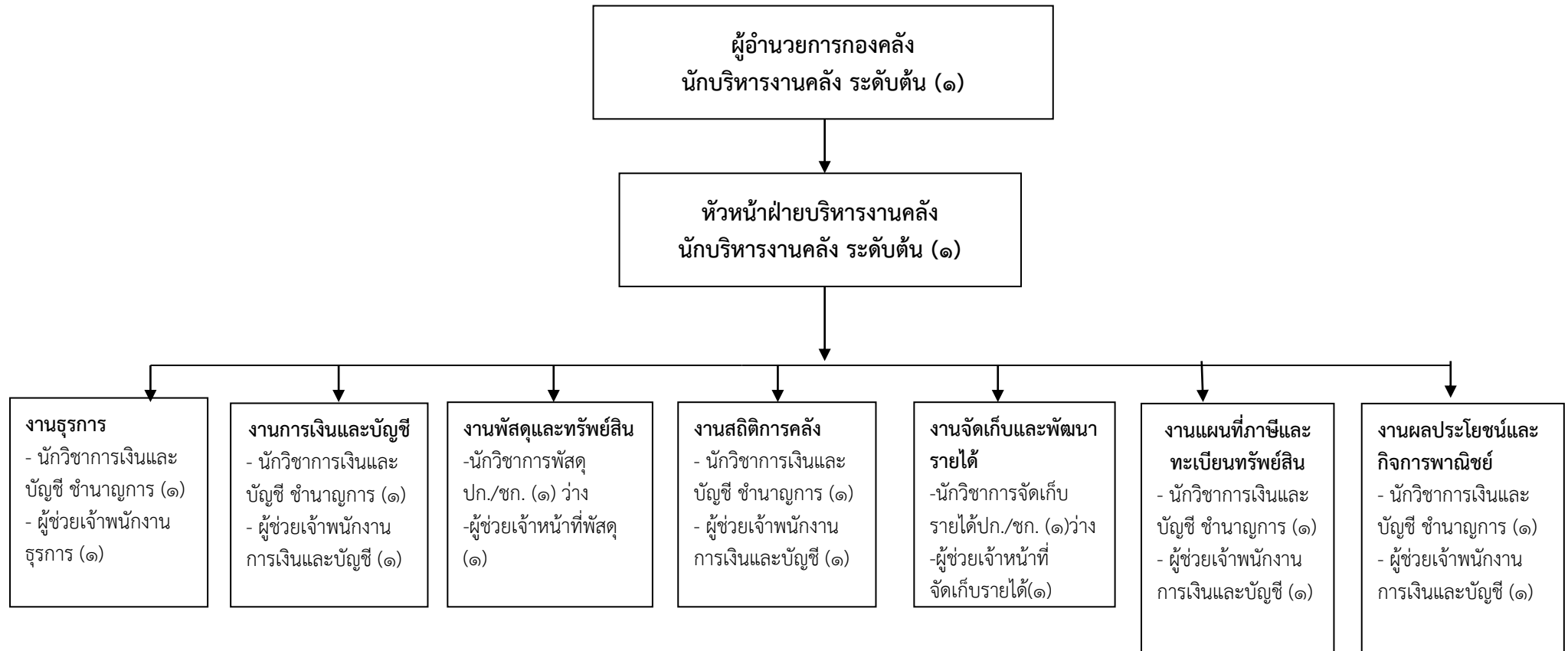


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

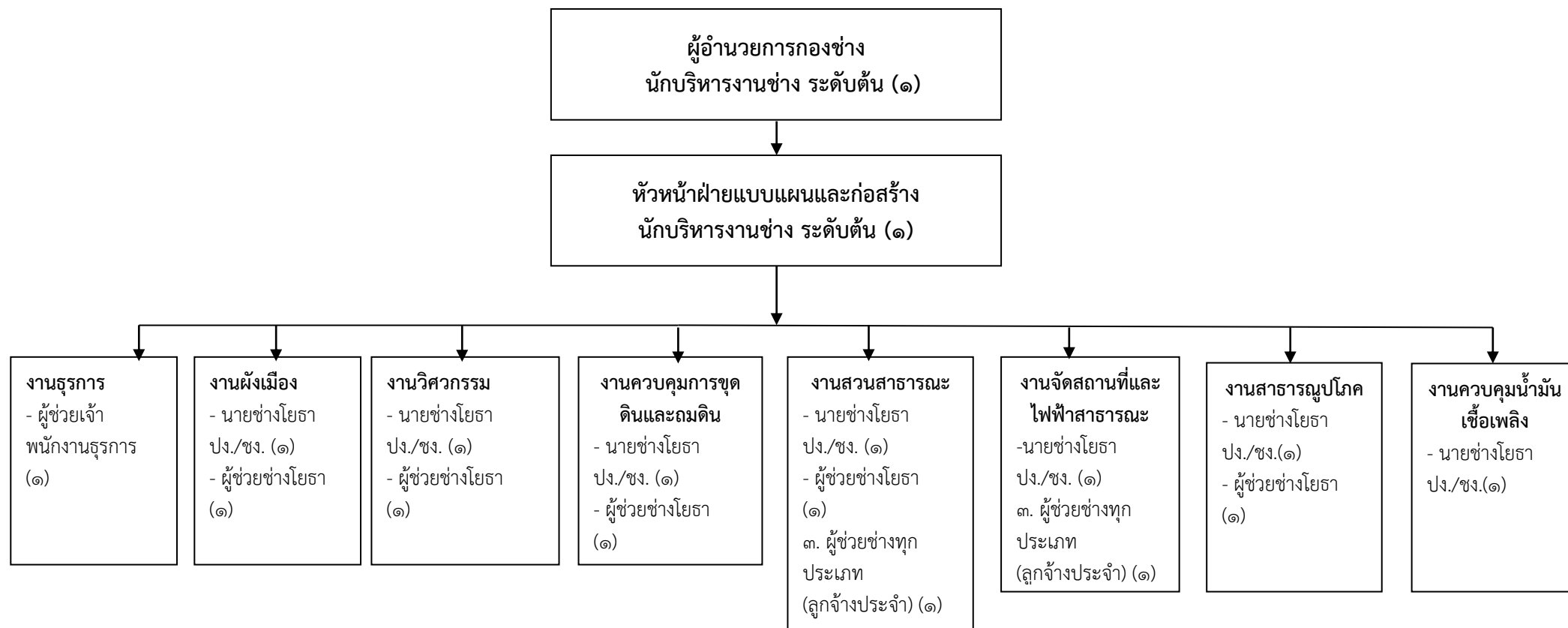


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	๑	-	๑	๗	๑๔

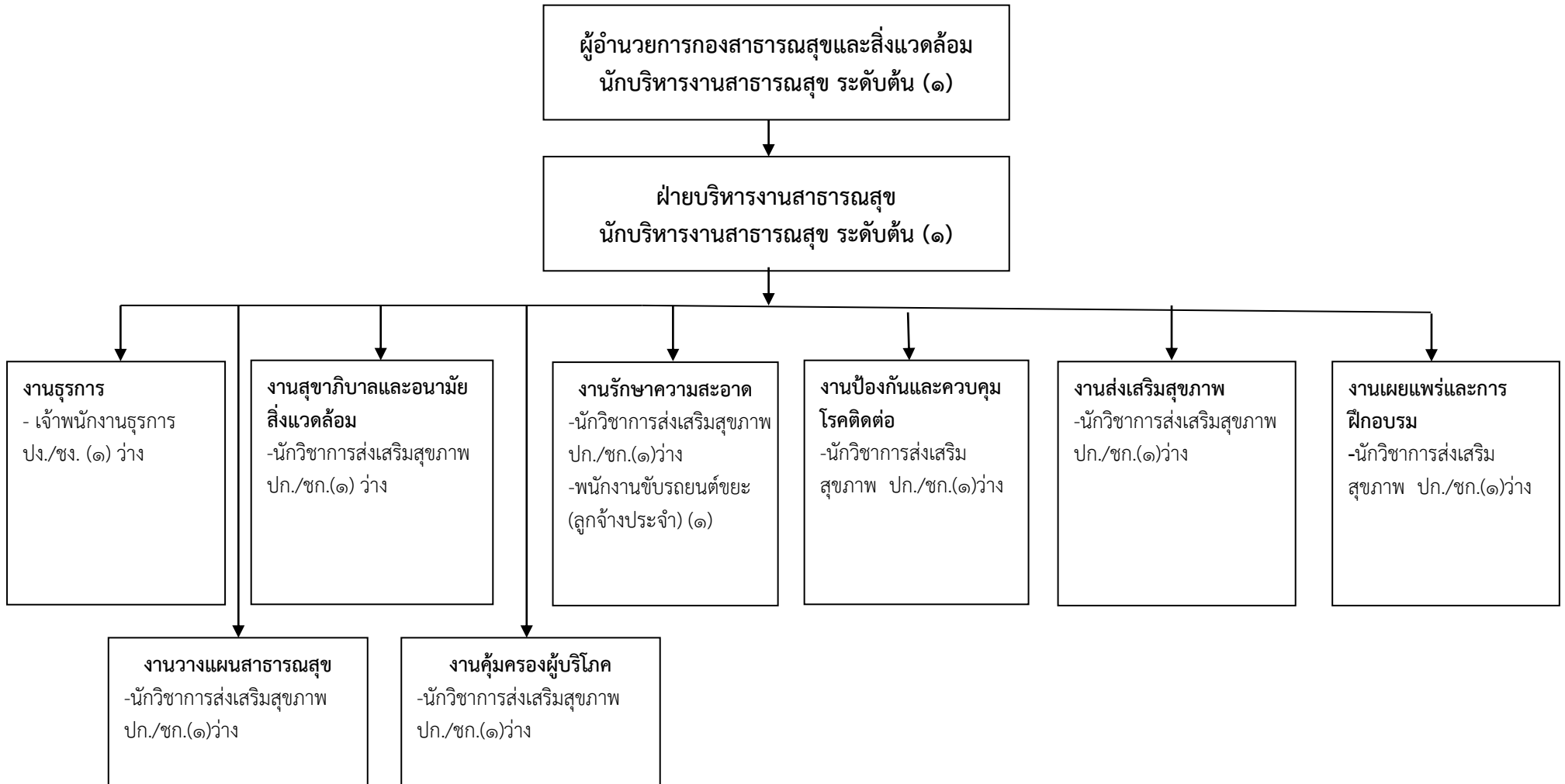
โครงสร้างกองคลัง



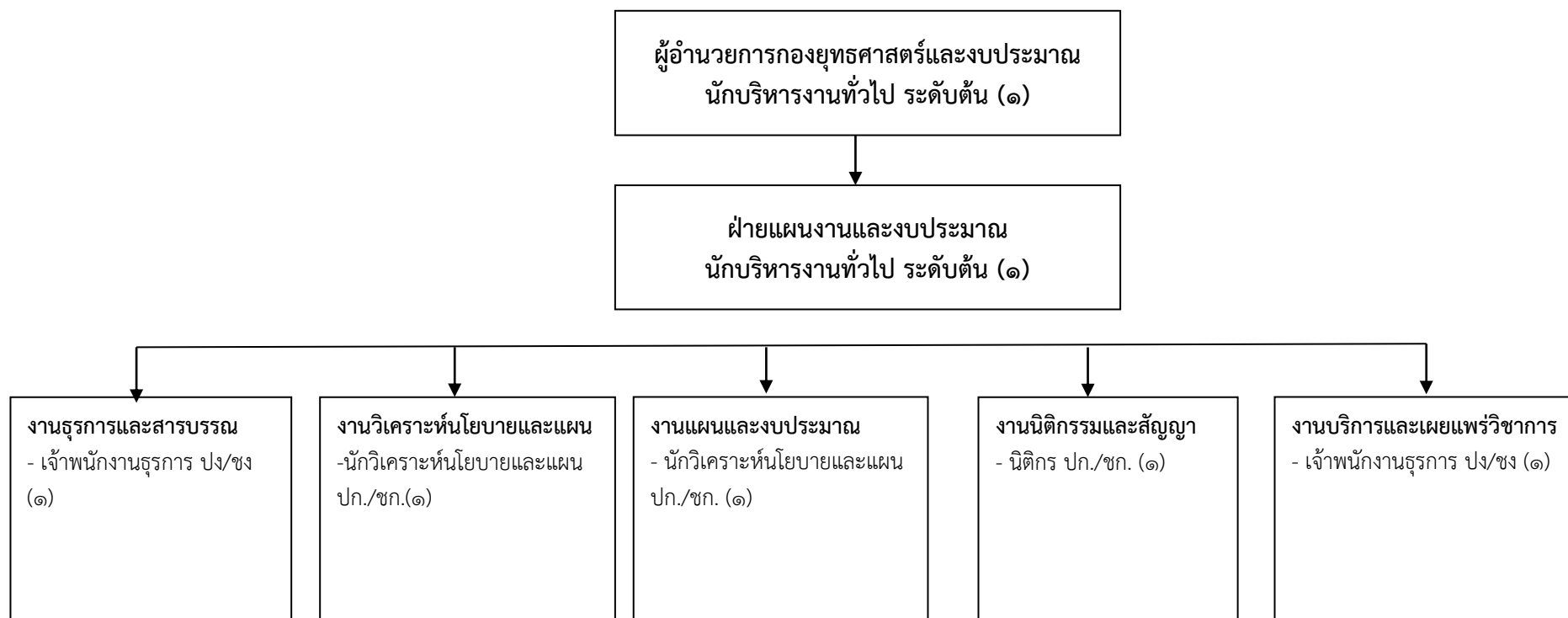
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๔	๖

[illegible]

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

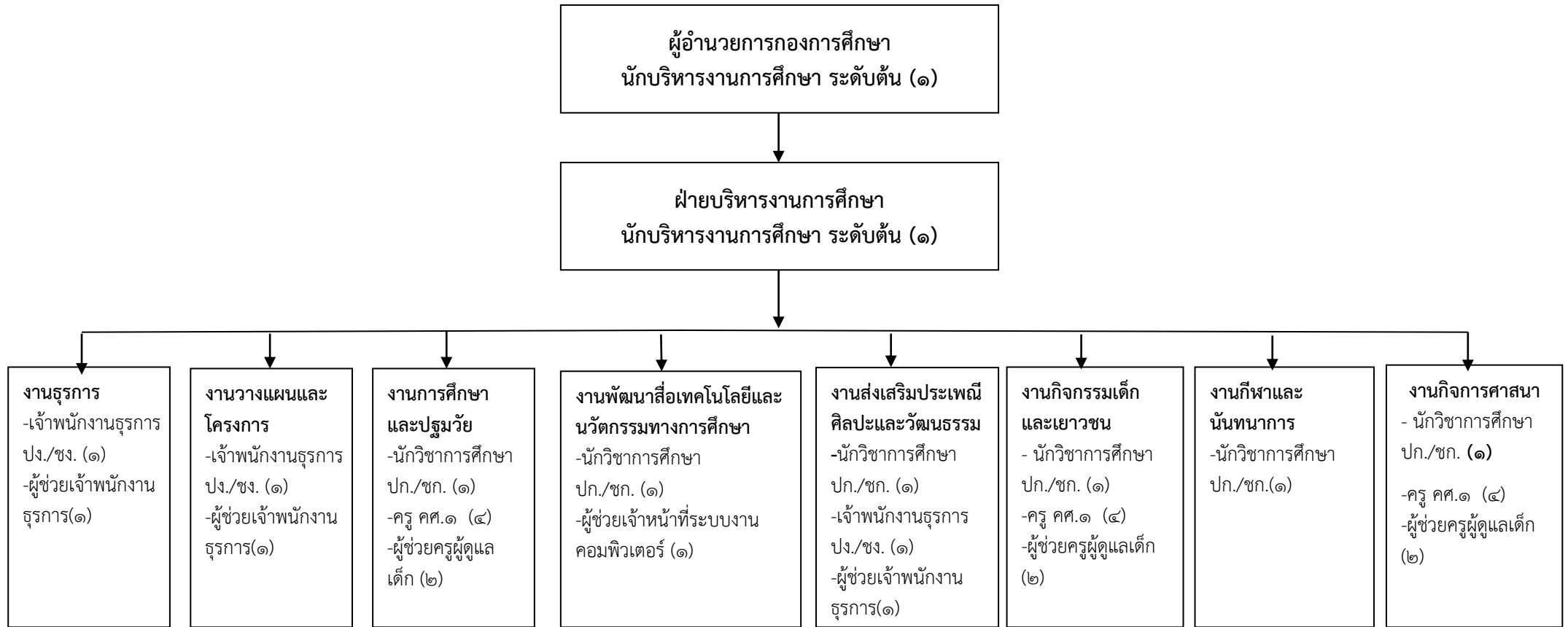
[illegible]

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



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

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๔	-	๒	๘

-๓๙-

หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัดเทศบาลตำบลสนม อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายกีกร สาณสันต์	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	-	๖๓๘,๒๘๐
สำนักงานปลัด					สำนักงานปลัด							
๒	-	-	๖๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓	นายอิทธิฤทธิ์ แจ้งสว่าง	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร (รัฐประศาสนศาสตร)	๖๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๖,๑๖๐
๔	จ.อ.นิรันดร์ บุญเหลือ	ป.ตรี ศศบ.(สาขารัฐศาสตร์)	๖๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๕	นางสาวสุภาพร บุรณ์เจริญ	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร (รัฐประศาสนศาสตร)	๖๘-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๖๘-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๖	นางสาวจริยา แก้วเขียว	ป.ตรี วท.บ.(สาขาฟิสิกส์)	๖๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๗	นายธราพงษ์ สาสีงาม	ปวส. (สาขาเครื่องกล)	๖๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	๖๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๘	นางนวลละออง ภาชื่น	ป.ตรี คบ (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๖๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๙๑,๒๔๐
ลูกจ้างประจำ					ลูกจ้างประจำ							
๙	นายทองศักดิ์ บุญสงค์	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมศิลป์)	-	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	-	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)							
๑๐	นางสาวปาริฉัตร แสงกล้า	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๗,๒๐๐	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๑๑	นางสาววีณา จิตสุภาพ	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	๑๘๓,๖๐๐	-	-	๑๘๓,๖๐๐
๑๒	นางสาวรัตติกาล ที่สำราญ	ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)							
๑๓	นายทองสุข ละม่อม	ป.ตรี ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์บัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๔	นายวรวุฒิ บุญสงค์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำดับเพลิง	-	๑๒๖,๐๐๐	-	-	๑๒๖,๐๐๐
๑๕	นายเจษฎา ผาสุข	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๖	นางบัวพันธ์ ประสมกล้า	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนตักแต่งสวน	-	-	คนตักแต่งสวน	-	๑๒๖,๐๐๐	-	-	๑๒๖,๐๐๐
กองคลัง					กองคลัง							
๑๗	นางสาวนิชา มัทธูรี	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร (การปกครองท้องถิ่น)	๖๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
๑๘	-	-	๖๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่าง
๑๙	นางสาววรัญญา บุญมาก	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๒๐	-	-	๖๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๖๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง
๒๑	-	-	๖๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๖๘-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)							
๒๒	นางชญาพร เจริญรัตน์	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๖,๐๐๐	-	-	๑๒๖,๐๐๐
๒๓	นางภัทวิมล สัตย์ไสย์	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๔	นายเฉลิมเกียรติ สะไบพิมพ์	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๕	นางสาวกฤษฎาธร คำบาง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง					กองช่าง							
๒๖	-	-	๖๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๐,๒๔๐ ว่าง
๒๗	-	-	๖๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่าง
๒๘	นายอนพัช เจริญศรี	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๖๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
ลูกจ้างประจำ					ลูกจ้างประจำ							
๒๙	นายพิทยา สตาร์ตัน	ปวช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	-	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	๒๐๗,๒๔๐	-	-	๒๐๗,๒๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)							
๓๐	นายธีรพงษ์ พะนิรัมย์	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง))	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๑	นางสาวพิริยา ศิลาอ่อน	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)							
๓๒	-	-	-	พนักง.ขับรถยนต์กระเช้า	-	-	พนักง.ขับรถยนต์กระเช้า	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่าง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม							
๓๓	-	-	๖๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓๔	นางประภัสสร ผิวหอม	ป.โท สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (การสร้างเสริมสุขภาพ)	๖๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๓๕,๕๒๐
๓๕	-	-	๖๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	ปก/ชก	๖๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๓๖	-	-	๖๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๖๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่าง
ลูกจ้างประจำ						ลูกจ้างประจำ						
๓๗	นายสุนทร กิ่งมาลา	ปวช. (สาขาธุรกิจเกษตร)	-	พนักงานขับรถยนต์ขยะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ขยะ	-	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)						
๓๘	นายทวี ประสมกล้า	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ขยะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ขยะ	-	๑๒๖,๐๐๐	-	-	๑๒๖,๐๐๐
๓๙	นายบรรายย สมสิทธิ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถยนต์ขยะ	-	-	พนักงานประจำรถยนต์ขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๔๐	นางคำแพง บุญสงค์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถยนต์ขยะ	-	-	พนักงานประจำรถยนต์ขยะ	-	๑๑๗,๒๔๐	-	-	๑๑๗,๒๔๐
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ						กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ						
๔๑	พ.จ.อ.ปราโมทย์ ดาทอง	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๘-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๘-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐
๔๒	นายวนัส พรหมบุตร	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร (รัฐประศาสนศาสตร)	๖๘-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๘-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๙๔,๐๘๐
๔๓	นางสุธาสินี พลเศพย์	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร (วิทยาการจัดการ)	๖๘-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๔๔	นางสาวลดาวัลย์ สุขเกษม	ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๖๘-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๖๘-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๔๕	นางสาวบุษบา เจริญไช	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรฯ (รัฐประศาสนศาสตร)	๖๘-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๘-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา						กองการศึกษา						
๔๖	-	-	๖๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่าง
๔๗	-	-	๖๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่าง
๔๘	นางสาวเพ็ญพิชชา ชัยช่วย	ป.ตรี ศศบ. (คณิตศาสตร์)	๖๘-๒-๐๘-๓๘๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๖๘-๒-๐๘-๓๘๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๔๙	นางสาวณัฐชญา สมทิพย์	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร (รัฐประศาสนศาสตร)	๖๘-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๘-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐
ครู						ครู						
๕๐	นางบัวสอน แสนสุข	ป.โท ศศบ. (การบริหารการศึกษา)	๓๒-๒-๐๒๔๕	ครู	คศ.๒	๓๒-๒-๐๒๔๕	ครู	คศ.๒	๒๘๖,๐๘๐	-	-	๒๘๖,๐๘๐ เงินอุดหนุน
๕๑	นางนงลักษณ์ พวงบุญ	ป.โท ศศบ. (การบริหารการศึกษา)	๓๒-๒-๐๒๔๖	ครู	คศ.๒	๓๒-๒-๐๒๔๖	ครู	คศ.๒	๒๙๗,๙๖๐	-	-	๒๙๗,๙๖๐ เงินอุดหนุน
๕๒	นางสุนี ทอนชัย	ป.ตรี ศศบ.(ปฐมวัย)	๓๒-๒-๐๕๗๓	ครู	คศ.๑	๓๒-๒-๐๕๗๓	ครู	คศ.๑	๒๗๑,๕๖๐	-	-	๒๗๑,๕๖๐ เงินอุดหนุน
๕๓	นางสาวธัญญนิษฐ์ แสนกล้า	ป.โท ศศบ. (การบริหารการศึกษา)	๓๒-๒-๐๕๗๔	ครู	คศ.๒	๓๒-๒-๐๕๗๔	ครู	คศ.๒	๒๙๑,๘๔๐	-	-	๒๙๑,๘๔๐ เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)						
๕๔	นายอดิศักดิ์ มีดี	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	-	๑๘๗,๒๐๐	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๕๕	นางสาวธณัษพร ใจอดทน	ป.ตรี เศรษฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)						
๕๖	นางสาวเจนจิรา ขุมทรัพย์	ป.ตรี คบ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๐,๙๒๐	-	-	๑๓๐,๙๒๐ เงินอุดหนุน
๕๗	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ เงินอุดหนุน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. ใช้แนวทางในการประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน

๒. เทศบาลตำบลสนม จัดโครงการอบรมสัมมนาพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกปีเพื่อให้ทุกคนได้เข้ารับการฝึกอบรม และทัศนศึกษาตามโอกาส ส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้าร่วมอบรมสัมมนาตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของตน เช่น การฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์

๓. เปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลตำบลสนม ที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ของเทศบาล เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

๔. จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นในสำนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน เช่น การพัฒนาจัดเก็บภาษี งานผลประโยชน์ของเทศบาลตำบลสนม การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการจัดทำแผนชุมชน

๕. การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง / การย้ายสับเปลี่ยนสายงาน / การหมุนเวียนตำแหน่ง เทศบาลตำบลสนมจะให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนสายงานไปสู่ตำแหน่งและสายงานที่พนักงานมีความต้องการที่ได้ยื่นความประสงค์ สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตรงตามที่ระเบียบกำหนดเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลสนม ให้มีความรู้ในตำแหน่งอื่นๆ เพิ่มขึ้นเป็นการเปิดโลกทัศน์ วิสัยทัศน์ ให้กว้างขวางขึ้น ซึ่งจะผลประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลสนมเอง อีกทั้งพนักงานจะได้ปฏิบัติงานที่มีใจรัก มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และกรณีที่มีความขัดแย้งในหน่วยงานต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลสนม เทศบาลตำบลสนมจะเข้าไปดูแลรับทราบปัญหาและอาจจะย้ายสับเปลี่ยนพนักงานไปตำแหน่งอื่น ๆ โดยเจ้าตัวสมัครใจ เพื่อลดความขัดแย้งและลดความเสียหายที่จะเกิดกับหน่วยงานในการปฏิบัติราชการด้วย

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการของพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลตำบลสนม มีหน้าที่และความรับผิดชอบและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวมทั้งการให้บริการประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลสนม มีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น พนักงานเทศบาลตำบลสนมจึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลสนม ไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานเทศบาลตำบลสนม ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติเป็นผู้เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

อนุสนธิคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลสนม มาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากการเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปให้ยึดถือปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และความ
รับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผยโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของ
ประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ เทศบาลตำบลสนม จึง
ประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงาน
เทศบาลตำบลสนม และขอประกาศกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานเทศบาลตำบลสนม
เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑) พนักงานเทศบาลตำบลสนม พึงปฏิบัติด้วยความสุภาพอ่อนน้อมมีความเคารพนบถนอมต่อ
ประชาชนผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

๒) พนักงานเทศบาลตำบลสนมพึงบริการประชาชนด้วยความเป็นมิตรยิ้มแย้ม แจ่มใส พุดจาไพเราะ
รวดเร็วและเป็นธรรม

๓) พนักงานเทศบาลตำบลสนมพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้

๔) พนักงานเทศบาลตำบลสนมพึงปฏิบัติงานด้วยความอดทน เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ต่อ
ส่วนรวม

๕) พนักงานเทศบาลตำบลสนมพึงช่วยเหลือเกื้อกูลและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานทุก ๆ
ด้าน

๖) พนักงานเทศบาลตำบลสนมพึงมีความสามัคคีเอื้อเฟื้อแก่เพื่อนร่วมงานเน้นการทำงาน เป็นทีม
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น เหตุผลของเพื่อนร่วมงานและประชาชน

๗) พนักงานเทศบาลตำบลสนมพึงมีความรับผิดชอบมีจิตสำนึกต่อหน้าที่พัฒนาตนเอง ให้มีคุณธรรม
จริยธรรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นคนทันสมัยทันเหตุการณ์อยู่
เสมอ

๘) พนักงานเทศบาลตำบลสนมพึงดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมคุณธรรมทั้งต่อตนเองและครอบครัวมี
ความหนักแน่นมั่นคง

๙) พนักงานเทศบาลตำบลสนมต้อนรับให้ความสะดวก ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามประชาชน

๑๐) พนักงานเทศบาลตำบลสนมพึงรักสถาบัน ร่วมกับพัฒนาองค์กรเทศบาลให้เข้มแข็ง

ภาคผนวก