



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลไม้คำพัฒนา

อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมาย เศรษฐกิจสังคม และการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แผนอัตรากำลังระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวางแผนทางด้านบุคลากรและงบประมาณอันเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑-๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๔-๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๕-๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๐-๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑-๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒-๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖-๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙-๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕-๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๒๗-๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล	๒๘-๒๙

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ที่มีการลงมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.)จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดอ่างทอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่

กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมาก โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ

อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยรวมสภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมไม่เหมาะสม ถนนในหมู่บ้านชำรุดและไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาน้ำท่วม เนื่องจากขาดระบบการระบายน้ำที่ดี
- ปัญหาการขาดงบประมาณปรับปรุงบึงสาธารณะ หรือแหล่งน้ำสาธารณะ
- ประชาชนยังมีไฟฟ้าไม่ครบทุกครัวเรือน
- ไฟฟ้าทางสาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอและขาดคุณภาพที่ดีในการตอบสนองต่อประชาชน
- โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ และโทรศัพท์ประจำบ้านไม่มีให้ประชาชน
- ขาดการวางระบบผังเมืองที่ดี

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาความยากจนของราษฎรในตำบล
- ปัญหาการว่างงานของประชากร
- ปัญหาการขาดเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ
- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการผลิต
- ขาดพื้นที่สำหรับการทำเกษตรกรรม

๔.๑.๓ ด้านสังคม

- ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในตำบล
- ปัญหาด้านการขาดการสนับสนุนงบประมาณด้านการกีฬา
- ปัญหาด้านการสาธารณสุข การแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ
- ปัญหาด้านการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน และระดับประถมศึกษา
- การขาดสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก คนยากจน คนพิการ และผู้สูงอายุ

๔.๑.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- การขาดความรู้ ความเข้าใจของประชาชน ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง การเมืองตามระบอบประชาธิปไตย
- ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานท้องถิ่น ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
- ประชาชนไม่เข้ามามีส่วนร่วมในประชาคมหมู่บ้านประชาคมตำบล
- ผู้นำท้องถิ่นขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและ ไม่เข้าใจในระบบงาน

๔.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดการรณรงค์ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้กับประชาชน อย่างต่อเนื่อง
- ปัญหาขาดการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามกระบวนการในตำบล
- ปัญหาการไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ กำจัดขยะในตำบล

๔.๑.๖ ด้านการสาธารณสุข

- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลายและโรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาการขาดสถานที่ออกกำลังกาย
- ปัญหาด้านการกำจัดสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย

๔.๑.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปัญหาขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อของราษฎร
- ปัญหาประชาชนได้รับการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- ปัญหาขาดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา และสื่ออุปกรณ์ต่างๆ
- ปัญหาการไม่มีผู้สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ปัญหาการขาดแคลนห้องสมุดในเขตพื้นที่

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนใน การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล ไผ่คำพัฒนาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนว ทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของ ประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กผู้ยากไร้และเด็กเรียนดี ส่วนด้าน การพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาได้ข้อมูล ดังนี้ **จุดแข็ง (Strengths : S)**

๑. ประชาชนในพื้นที่ที่มีความภาคภูมิใจในความเป็นคนท้องถิ่นสามารถอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชนไว้ได้ดี
๒. ประชาชนมีความตื่นตัวและสนใจที่จะเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นอันจะส่งผลให้การบริหารงานของท้องถิ่นมีความโปร่งใส
๓. มีสถานที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเป็นจุดขายในตำบลได้
๔. ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณเป็นอย่างดี
๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่
๖. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของประชาชนในด้านการบริการเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ภาวการณ์ขาดการพัฒนาอย่างครบวงจร, ขาดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการประกอบอาชีพ
๒. น้ำท่วมพื้นที่การเกษตรเป็นประจำทุกปี
๓. สาธารณูปการไม่ครอบคลุม ไม่เพียงพอกับความต้องการ
๔. งบประมาณของเทศบาลมีไม่เพียงพอในการพัฒนา
๕. การบริหารจัดการของกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็งพอ
๖. ชุมชนมีปัญหาความยากจน ปัญหาหนี้สิน ความเลื่อมล้ำในเรื่องราวได้

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจระดับรากหญ้า โดยมีโครงการสำคัญหลายโครงการ เช่น OTOP กองทุนหมู่บ้าน การแก้ไขปัญหาความยากจน การพักชำระหนี้เกษตรกร กลุ่มออมทรัพย์วิสาหกิจชุมชน ฯลฯ
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ความสำคัญเรื่องการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก ทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดอ่างทองมีความชัดเจน
๔. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
๕. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ เปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
๖. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๑ ทำให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น

๗. นโยบายปฏิรูปทางการเมืองของรัฐบาล ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการของรัฐ ได้รับการยอมรับมากขึ้น ทำให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๘. การขยายตัวทางเศรษฐกิจในภาพรวม ทำให้มีการกระจายความเจริญมาสู่ท้องถิ่นมากขึ้น

ข้อจำกัด (Threats : T)

๑. งบประมาณในการพัฒนาด้านต่างๆ มีจำนวนจำกัด
๒. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผน
๓. การจัดสรรงบประมาณของส่วนกลางไม่ตรงกับความต้องการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาท้องถิ่น

๔. ปัญหาเสพติดที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ หากสถาบันครอบครัวไม่เข้มแข็ง

๕. การขาดการวางแผนเมืองที่ดี เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต

๖. ปัญหาการเมืองที่ขาดเสถียรภาพ และขาดความเชื่อมั่น ทำให้การดำเนินนโยบายบางประการไม่ชัดเจน หรืออาจไม่มีความต่อเนื่อง

๗. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบางประการยังไม่ชัดเจน ไม่สามารถปฏิบัติได้ จึงเป็นการเสี่ยงที่องค์กรจะถูกตรวจสอบว่าปฏิบัตินอกเหนืออำนาจหน้าที่

๘. มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะ มลภาวะทางอากาศ ฯลฯ

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๗) การควบคุมอาคาร การวางผังเมือง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก ปลอดภัยในการเดินทาง
๒. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคมในพื้นที่
๓. เพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการได้ประโยชน์ในที่ดิน การคมนาคมขนส่ง การสาธารณสุขโรค ได้มาตรฐาน

๔. เพื่อควบคุมการก่อสร้างอาคารให้มีความมั่นคงแข็งแรง มีระบบความปลอดภัย สำหรับผู้ใช้อาคาร มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และมีการจัดการ ด้านรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) ด้านการจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการนันทนาการ

(๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไม่ว่าจะเป็นสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. เพื่อให้การสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตกับประชาชน

๓. เพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามอรรถาธิบายและต่อเนื่อง

๔. เพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้มีโอกาสทำกิจกรรมนันทนาการด้านต่างๆ และเล่นกีฬา ออกกำลังกาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสมกับชุมชน และได้มีโอกาสใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๕. เพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลเกี่ยวกับการป้องกัน และรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการดูแลส่งเสริมสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๓) การส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ ของประชาชน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชน การควบคุมและการจัดระเบียบสังคม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยจากสาธารณภัยต่างๆ

๒. เพื่อให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อยในชุมชน

๓. เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและเพื่อป้องกันดูแลทรัพย์สินสาธารณะต่างๆ มิให้เสียหาย สูญหาย หรือถูกทำลาย

๔. เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น และเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

๒. เพื่อให้เกิดการลงทุนขึ้นในพื้นที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๖) การจัดการเหตุเดือดร้อนรำคาญ และมลพิษอื่น
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อป้องกันมิให้ทรัพยากรของชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย และแก้ไขสภาพสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมให้มีสภาพดีขึ้น
๒. เพื่อดำเนินการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย อย่างถูกต้องเหมาะสม
๓. เพื่อควบคุมดูแล การฆ่าสัตว์และการเลี้ยงสัตว์ มิให้มีผลกระทบต่อประชาชนและสิ่งแวดล้อม
๔. เพื่อให้ชุมชนปลอดภัยจากภาวะมลพิษ
๕. เพื่อควบคุมดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับสุสาน และฌาปนกิจ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การทำนุบำรุงศาสนา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อทำนุบำรุงรักษา
๒. เพื่อเป็นการส่งเสริมและฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่กับท้องถิ่นตลอดไป

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๒) ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร
- (๓) ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
- (๔) ปรับปรุงและพัฒนารายได้
- (๕) การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเทศบาล
๒. เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่างๆ
๓. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของเทศบาล

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ นั้น ได้กำหนดภารกิจหน้าที่ในการ ดำเนินงานของเทศบาลไว้ในหลายๆ ด้าน ซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของ รัฐบาล และผู้บริหารท้องถิ่นประกอบกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ การก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และขยายเขตไฟฟ้า

๒. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ การส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านการพัฒนาคนและสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การส่งเสริมด้านการกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็ก และเยาวชน

๓.๒ การฝึกอบรมและการเพิ่มช่องทางการรับรู้ข่าวสารแก่ประชาชน รวมถึงการส่งเสริม สร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๓ การจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์

๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน

๔. การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและอนามัย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ การส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

๕. การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ การส่งเสริมอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ประชาชน

๕.๒ การส่งเสริมการพัฒนาเกษตรกรรมและปศุสัตว์

๖. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๖.๑ การพัฒนาแหล่งน้ำกิน น้ำใช้

๖.๒ การสร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ การดูแลและการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. การพัฒนาด้านการบริหารและการจัดการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๗.๒ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- ๗.๓ การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล
- ๗.๔ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๕ การปรับปรุงด้านอาคารสถานที่

ภารกิจรอง

- ๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๓) ให้มีตลาด
- ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- ๕) กิจการเทศพาณิชย์
- ๖) ส่งเสริมการเกษตร
- ๗) การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจหลักและภารกิจรองที่กำหนดไว้บรรลุตามเป้าหมาย เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จึงได้กำหนดการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา และกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ แต่เนื่องจากปัจจุบันมีภารกิจที่ต้องดูแลและให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคลากรที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีจำนวนไม่เพียงพอที่จะให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การปฏิบัติราชการของเทศบาล และงบประมาณ เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ โดยกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถมีบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ในการกำหนดส่วนราชการและการแบ่งงานในส่วนราชการ เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนาได้พิจารณาจากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยกำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานให้ครอบคลุมเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมาย ระเบียบ เทศบัญญัติและการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจด้านต่างๆ ของเทศบาล จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๑) งานธุรการ ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) งานนิติการ ๕) งานสวัสดิการสังคม ๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗) งานประชาสัมพันธ์ ๒. <u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง ๑) งานธุรการ ๒) งานการเงินและบัญชี ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๕) งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๓. <u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง ๑) งานธุรการ ๒) งานก่อสร้าง งานวิศวกรรม ๓) งานสาธารณูปโภค ๔) งานการประปา ๕) งานผังเมือง	๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๑) งานธุรการ ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) งานนิติการ ๕) งานสวัสดิการสังคม ๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗) งานประชาสัมพันธ์ ๒. <u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง ๑) งานธุรการ ๒) งานการเงินและบัญชี ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๕) งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๓. <u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง ๑) งานธุรการ ๒) งานก่อสร้าง งานวิศวกรรม ๓) งานสาธารณูปโภค ๔) งานการประปา ๕) งานการผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ๑) งานธุรการ ๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓) งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๔) งานรักษาความสะอาด ๕) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๑) งานธุรการ ๒) งานการศึกษาปฐมวัย ๓) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ๑) งานธุรการ ๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓) งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๔) งานรักษาความสะอาด ๕) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๑) งานธุรการ ๒) งานการศึกษาปฐมวัย ๓) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑) ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒) มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

ระยะเวลา	เวลาการทำงาน	หมายเหตุ
๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์	วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี = ๒๓๐ วัน	
๑ สัปดาห์ จะทำ ๕ วัน	เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน = ๖ ชม.	
๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน	เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี	
วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน	= (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ	
วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๑๐ วัน	= (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที	
คิดเฉลี่ยวันหยุด ลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน		
รวมวันหยุดใน ๑ ปี = ๓๐ วัน		

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

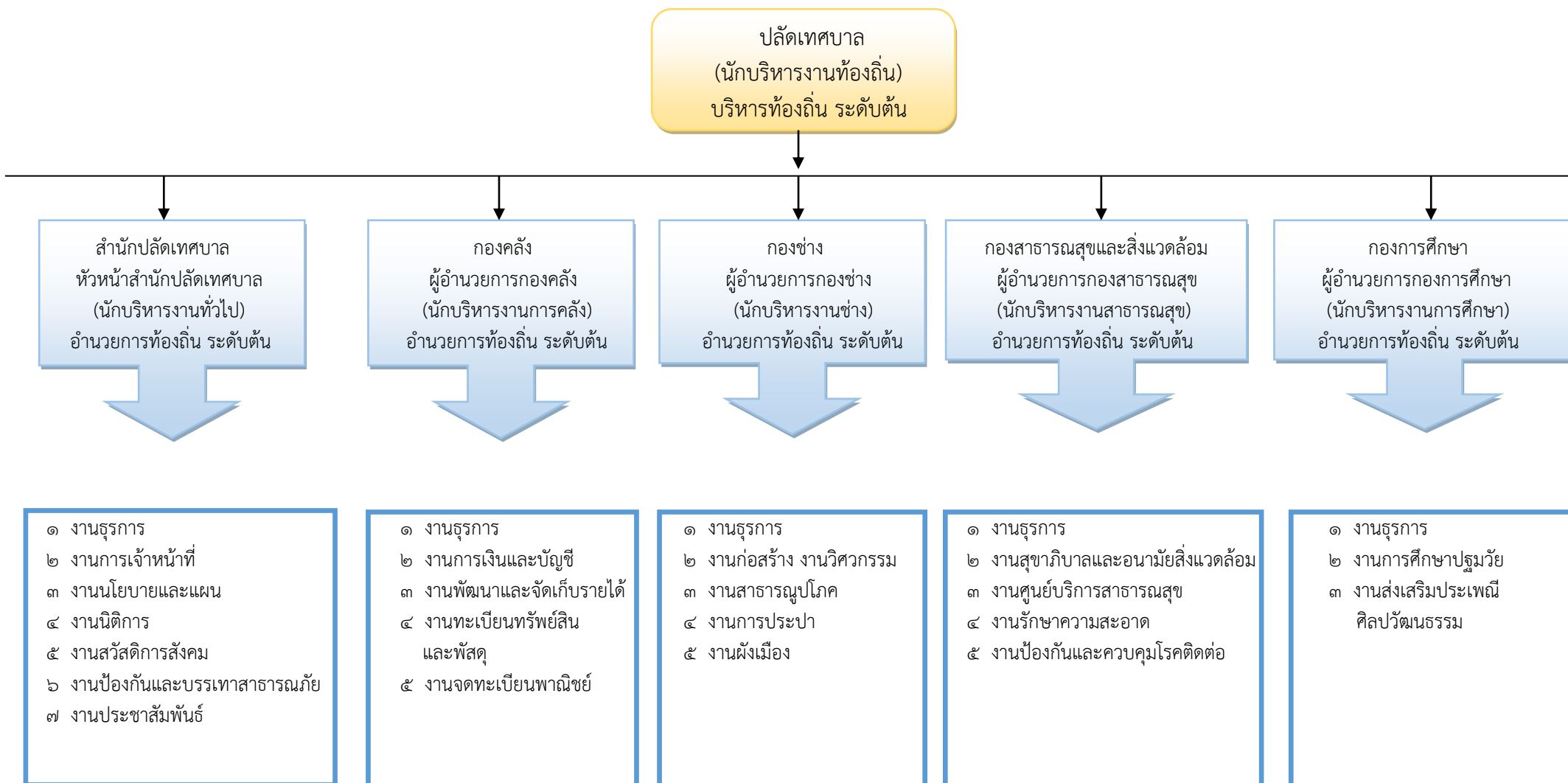
$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

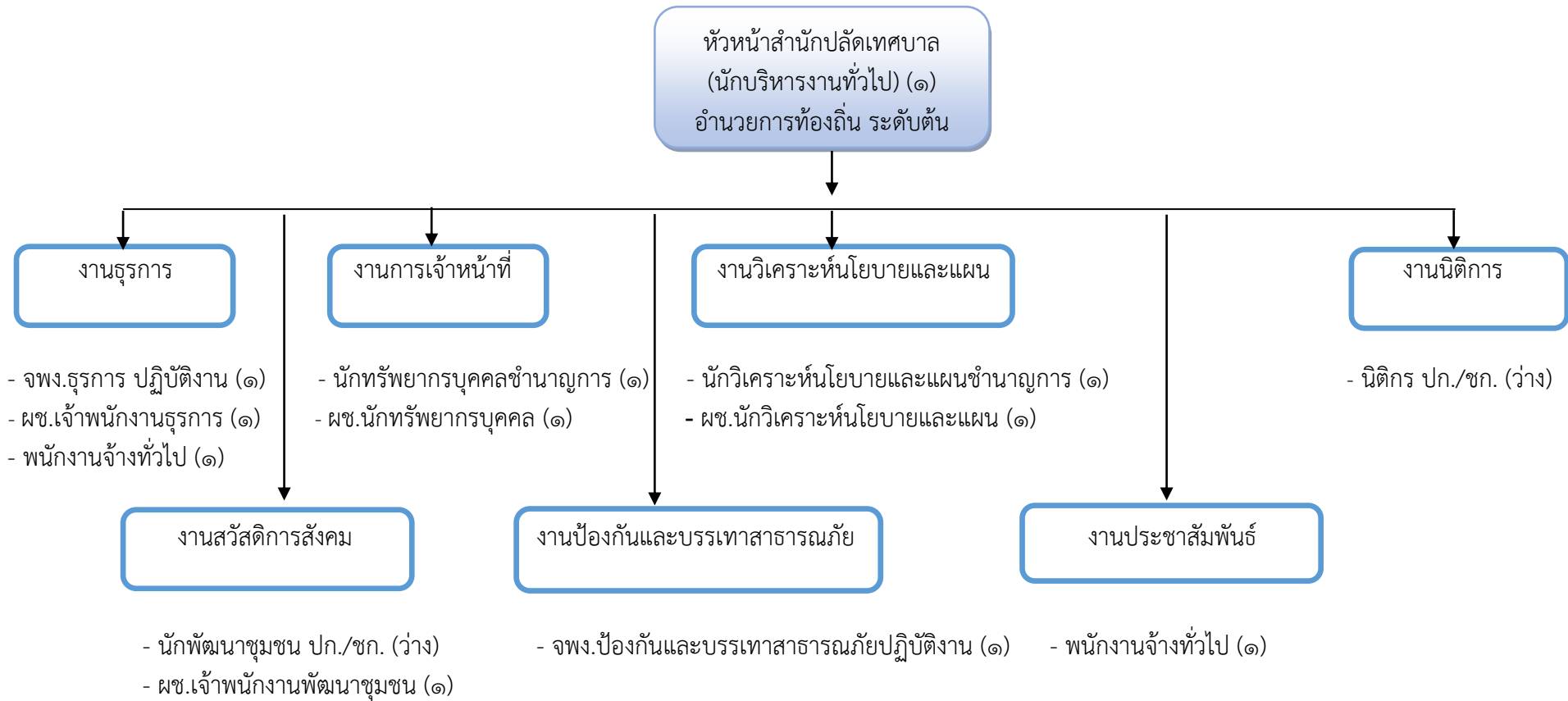
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u> <u>พนักงานเทศบาล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u> <u>พนักงานเทศบาล</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนานงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
รวม	๓๒	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	

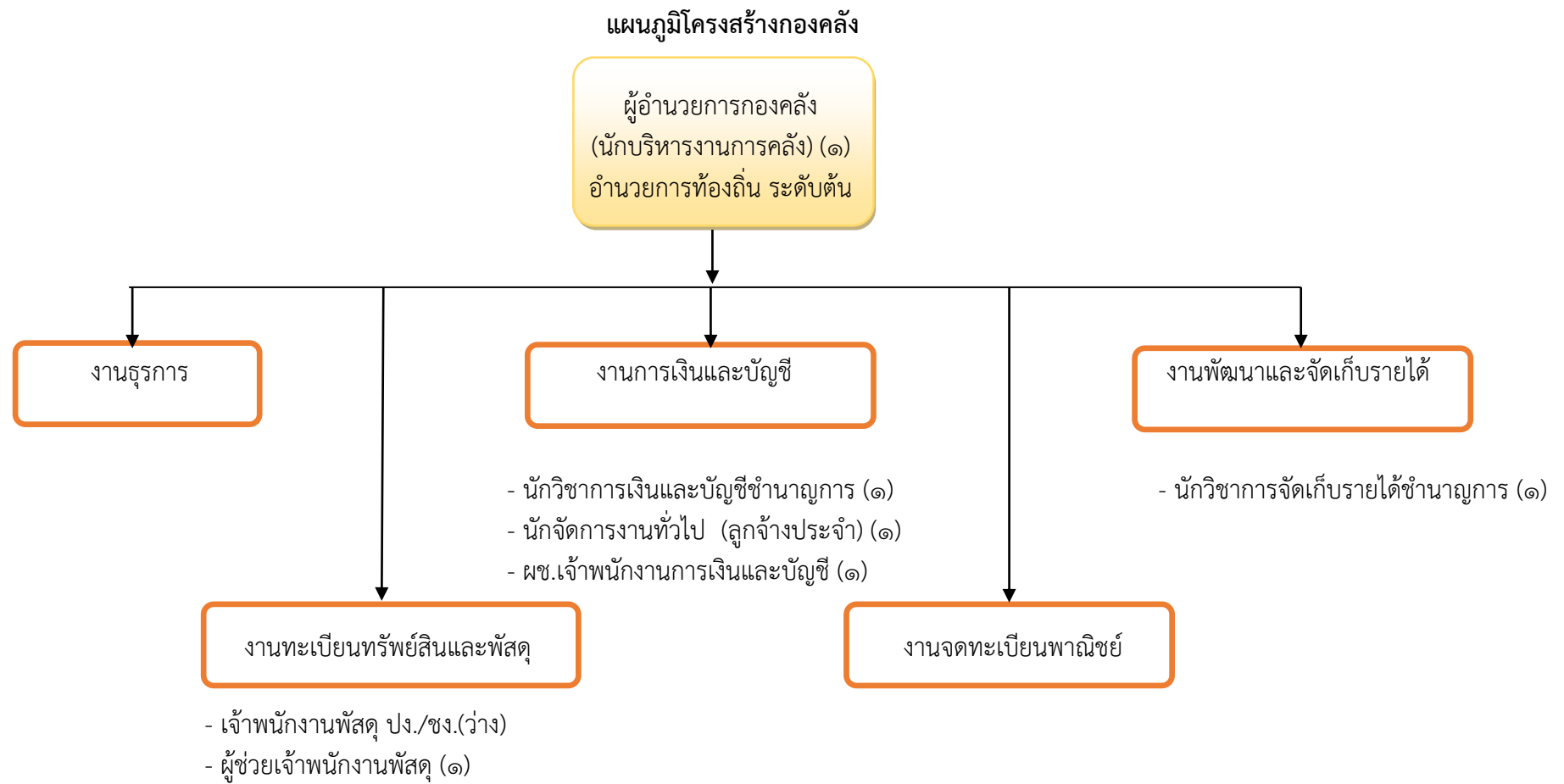
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

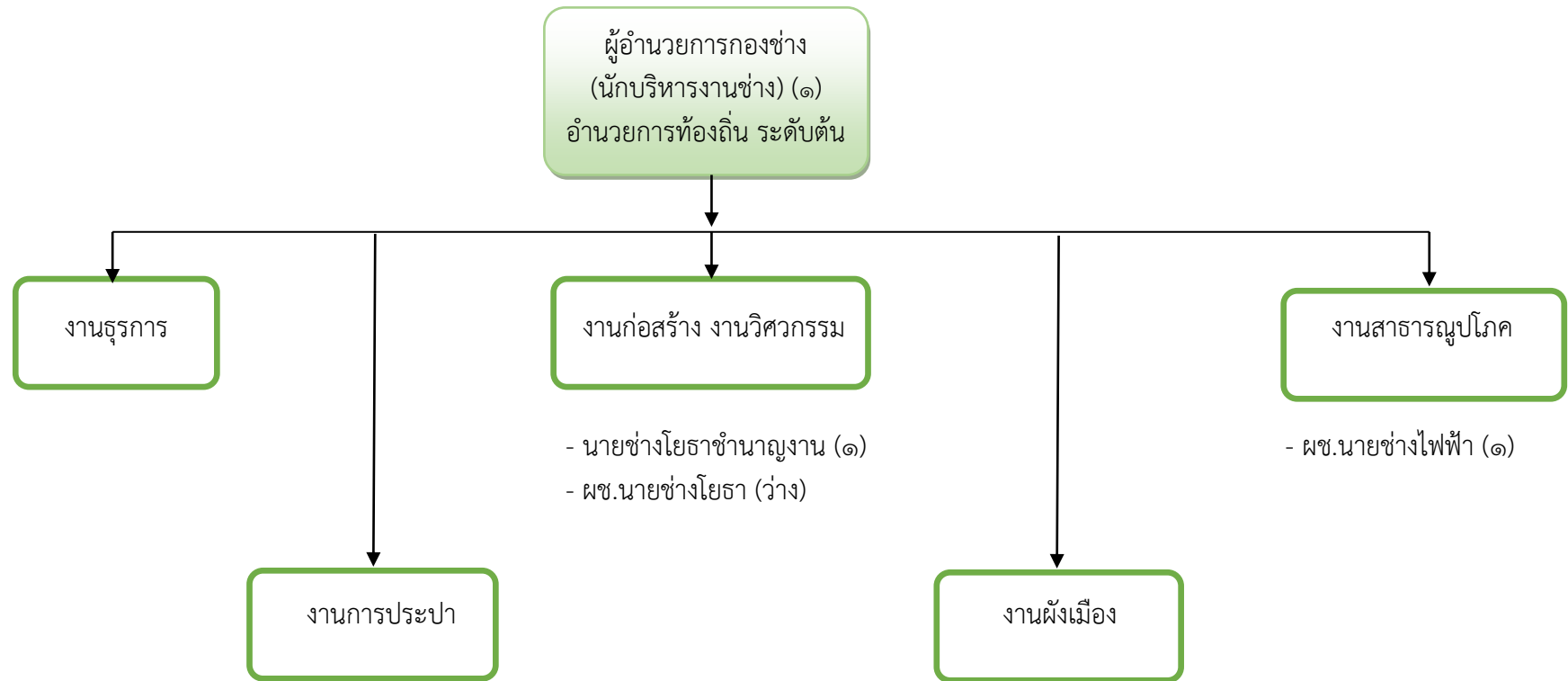


ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ระดับตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๒	-	๒	-	-	-	๔	๒



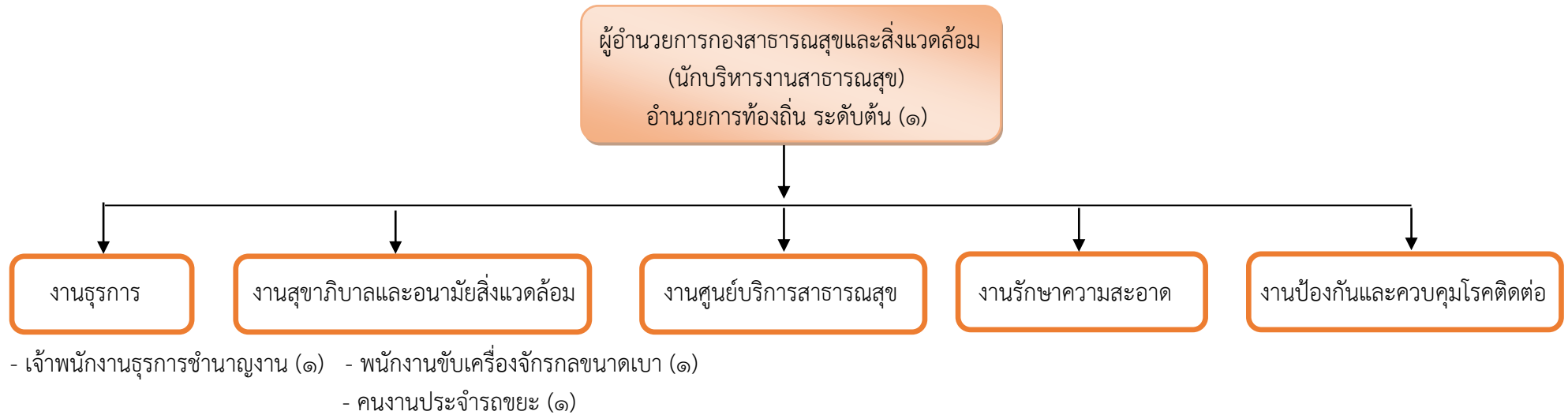
ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ระดับตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	๑	๒	-

แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง



ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-

แผนภูมิโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ระดับตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาล ยังตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้อง พัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการ ทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบใน ลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายใน ภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และ ส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ ของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียล มีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ป (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยสามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- ๑) จัดส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการศึกษาคอร์สหลักสูตรต่างๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษาและหน่วยอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนต่างๆ ที่จัดโครงการฝึกอบรม
- ๒) จัดทำโครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๓) จัดทำโครงการหรือจัดส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ๔) จัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม
- ๕) จัดให้มีโครงการพนักงานสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหารท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีความผูกพันและมีเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกันในเทศบาล
- ๖) จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานให้แก่พนักงาน
- ๗) ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริหารแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑) พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจมุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- ๒) พนักงานเทศบาลต้องยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเสียสละและทุ่มเทยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพ
- ๓) พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ มีหลักธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
- ๔) พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อประชาชนพร้อมรับผิดชอบและยินดีแก้ไข
- ๕) พนักงานเทศบาลต้องทำงานด้วยความโปร่งใส เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ ตรวจสอบเสนอความคิดเห็น เผยข้อมูลภายใต้กรอบกฎหมาย
- ๖) พนักงานเทศบาลต้องบริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เน้นความสะอาด รวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตาและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- ๗) พนักงานเทศบาลทำงานยึดหลักความคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเน้นเป้าหมายจัดผลลัพธ์ให้เกิดประสิทธิภาพ มีผลดีแก่หน่วยงานและส่วนรวม
- ๘) พนักงานเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล

๙) พนักงานเทศบาลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

๑๐) พนักงานเทศบาลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๑๑) พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๑๒) พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๑๓) พนักงานเทศบาลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๑๔) พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกันรวมทั้งการ เสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๑๕) พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผล ที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๑๖) พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๗) พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๘) พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๑๙) พนักงานเทศบาลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่ามิอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

๒๐) พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๒๑) พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยจากผู้มาติดต่อราชการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ที่มีการลงมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)