แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมาย เศรษฐกิจสังคม และการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แผนอัตรากำลังระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศตำบลไผ่ดำพัฒนา จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวางแผนทางด้านบุคลากรและงบประมาณอันเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

สารบัญ

เรื่อง	**หน้า**
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑ - ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒ - ๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๔ - ๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๖ - ๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๐ - ๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑ - ๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒ - ๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘ - ๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑ - ๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘ - ๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓๐ - ๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๑

<u>ภาคผนวก</u>

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ที่มีการลงมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

****

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนาเป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมาก โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจามความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจำทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

๔.๑ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

<u>๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

- การคมนาคมไม่เหมาะสม ถนนในหมู่บ้านชำรุดและไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาน้ำท่วม เนื่องจากขาดระบบการระบายน้ำที่ดี
- ปัญหาการขาดงบประมาณปรับปรุงบึงสาธารณะ หรือแหล่งน้ำสาธารณะ

- ประชาชนยังมีไฟฟ้าไม่ครบทุกครัวเรือน
- ไฟฟ้าทางสาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอและขาดคุณภาพที่ดีในการตอบสนองต่อประชาชน
- โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ และโทรศัพท์ประจำบ้านไม่มีให้ประชาชน
- ขาดการวางระบบผังเมืองที่ดี

<u>๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ</u>

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

<u>๔.๑.๓ ด้านสังคม</u>

- ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชนขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในตำบล
- ปัญหาด้านการขาดการสนับสนุนงบประมาณด้านการกีฬา
- ปัญหาด้านการสาธารณสุขการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ
- ปัญหาด้านการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน และระดับประถมศึกษา
- การขาดสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก คนยากจน คนพิการ และผู้สูงอายุ

<u>๔.๑.๔ ด้านการเมือง การบริหาร</u>

- การขาดความรู้ ความเข้าใจของประชาชน ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย
- ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานท้องถิ่น ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
- ประชาชนไม่เข้ามามีส่วนร่วมในประชาคมหมู่บ้านประชาคมตำบล
- ผู้นำท้องถิ่นขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและ ไม่เข้าใจในระบบงา

<u>๔.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดการรณรงค์ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้กับประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ปัญหาขาดการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามกระบวนการในตำบล
- ปัญหาการไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ กำจัดขยะในตำบล

<u>๔.๑.๖ ด้านการสาธารณสุข</u>

- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลายและโรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาการขาดสถานที่ออกกำลังกาย
- ปัญหาด้านการกำจัดสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย

<u>๔.๑.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กผู้ยากไร้และเด็กเรียนดี ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาได้ข้อมูล ดังนี้

<u>จุดแข็ง (Strengths : S)</u>

๑. ประชาชนในพื้นที่มีความภาคภูมิใจในความเป็นคนท้องถิ่นสามารถอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชนไว้ได้ดี

๒. ประชาชนมีความตื่นตัวและสนใจที่จะเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นอันจะส่งผลให้การบริหารงานของท้องถิ่นมีความโปร่งใส

๓. มีสถานที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเป็นจุดขายในตำบลได้

๔. ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณเป็นอย่างดี

๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่

๖. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของประชาชนในด้านการบริการเป็นอย่างดี

<u>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</u>

๑. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างครบวงจร, ขาดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการ ประกอบอาชีพ

๒. น้ำท่วมพื้นที่การเกษตรเป็นประจำทุกปี

๓. สาธารณูปการไม่ครอบคลุม ไม่เพียงพอกับความต้องการ

๔. งบประมาณของเทศบาลมีไม่เพียงพอในการพัฒนา

๕. การบริหารจัดการของกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็งพอ

๖. ชุมชนมีปัญหาความยากจน ปัญหาหนี้สิน ความเลื่อมล้ำในเรื่องรายได้

<u>โอกาส (Opportunities : O)</u>

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจระดับรากหญ้า โดยมีโครงการสำคัญหลายโครงการ เช่น OTOP กองทุนหมู่บ้าน การแก้ไขปัญหาความยากจน การพักชำระหนี้เกษตรกร กลุ่มออมทรัพย์วิสาหกิจชุมชน ฯลฯ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ความสำคัญเรื่องการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก ทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดอ่างทองมีความชัดเจน

๔. มีระบบเทคโนโยลีสารสนเทศที่ทันสมัย

๕. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ เปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

๖. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๑ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น

๗. นโยบายปฏิรูปทางการเมืองของรัฐบาล ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการของรัฐได้รับการยอมรับมากขึ้น ทำให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๘. การขยายตัวทางเศรษฐกิจในภาพรวม ทำให้มีการกระจายความเจริญมาสู่ท้องถิ่นมากขึ้น

<u>ข้อจำกัด (Threats : T)</u>

๑. งบประมาณในการพัฒนาด้านต่างๆ มีจำนวนจำกัด

๒. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผน

๓. การจัดสรรงบประมาณของส่วนกลางไม่ตรงกับความต้องการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาท้องถิ่น

๔. ปัญหายาเสพติดที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ หากสถาบันครอบครัวไม่เข้มแข็ง

๕. การขาดการวางผังเมืองที่ดี เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต

๖. ปัญหาการเมืองที่ขาดเสถียรภาพ และขาดความเชื่อมั่น ทำให้การดำเนินนโยบายบางประการไม่ชัดเจน หรืออาจไม่มีความต่อเนื่อง

๗. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบางประการยังไม่ชัดเจน ไม่สามารถปฏิบัติได้ จึงเป็นการเสี่ยงที่องค์กรจะถูกตรวจสอบว่าปฏิบัตินอกเหนืออำนาจหน้าที่

๘. มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะ มลภาวะทางอากาศ ฯลฯ

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก ปลอดภัยในการเดินทาง

๒. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคมในพื้นที่

๓. เพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการได้ประโยชน์ในที่ดิน การคมนาคมขนส่ง การสาธารณูปโภค ได้มาตรฐาน

๔. เพื่อควบคุมการก่อสร้างอาคารให้มีความมั่นคงแข็งแรง มีระบบความปลอดภัย สำหรับผู้ใช้อาคาร มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม และมีการจัดการ ด้านรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไม่ว่าจะเป็นสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. เพื่อให้การสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตกับประชาชน

๓. เพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามอัธยาศัยและต่อเนื่อง

๔. เพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้มีโอกาสทำกิจกรรมนันทนาการด้านต่างๆ และเล่นกีฬาออกกำลังกาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสมกับชุมชน และได้มีโอกาสใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๕. เพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลเกี่ยวกับการป้องกัน และรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการดูแลส่งเสริมสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง

๖. เพื่อควบคุมดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับสุสาน และฌาปนกิจ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

<u>วัตถุประสงค์</u>

๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยจากสาธารภัยต่างๆ

๒. เพื่อให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อยในชุมชน

๓. เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและเพื่อป้องกันดูแลทรัพย์สินสาธารณะต่างๆ มิให้เสียหาย สูญหาย หรือถูกทำลาย

๔. เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น และเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

<u>วัตถุประสงค์</u>

๑. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

๒. เพื่อให้เกิดการลงทุนขึ้นในพื้นที่

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

<u>วัตถุประสงค์</u>

๑. เพื่อป้องกันมิให้ทรัพยากรของชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย และแก้ไขสภาพสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมให้มีสภาพดีขึ้น

๒. เพื่อดำเนินการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย อย่างถูกต้องเหมาะสม

๓. เพื่อควบคุมดูแล การฆ่าสัตว์และการเลี้ยงสัตว์ มิให้มีผลกระทบต่อประชาชนและสิ่งแวดล้อม

๔. เพื่อให้ชุมชนปลอดภัยจากภาวะมลพิษ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

<u>วัตถุประสงค์</u>

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไม่ว่าจะเป็นสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. เพื่อเป็นการส่งเสริมและฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่กับท้องถิ่นตลอดไป

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

<u>วัตถุประสงค์</u>

๑. เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเทศบาล

๒. เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่างๆ

๓. เพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของเทศบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

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 วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

<u>ภารกิจหลัก</u>

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 รวมถึงการส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๓ การจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์

๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและอนามัย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ การส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

๑.๒ การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

๒. การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ การส่งเสริมอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ประชาชน

๒.๒ การส่งเสริมการพัฒนาเกษตรกรรมและปศุสัตว์

๒.๓ ให้มีตลาด

๒.๔ กิจการเทศพาณิชย์

๓. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๓.๑ การพัฒนาแหล่งน้ำกิน น้ำใช้

๓.๒ การสร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๓ การดูแลและการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๔ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๔. การพัฒนาด้านการบริหารและการจัดการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔.๒ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

๔.๓ การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

๔.๔ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๔.๕ การปรับปรุงด้านอาคารสถานที่

๔.๖ การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจหลักและภารกิจรองที่กำหนดไว้บรรลุตามเป้าหมาย เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จึงได้กำหนดการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา และกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ แต่เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และการให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคลากรที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีจำนวนไม่เพียงพอที่จะให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ โดยกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถมีบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ในการกำหนดส่วนราชการและการแบ่งงานในส่วนราชการ เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาได้พิจารณาจาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยกำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานให้ครอบคลุมเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมาย ระเบียบ เทศบัญญัติและการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลโดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจด้านต่างๆ ของเทศบาล จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u> **หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล** ๑) งานการเจ้าหน้าที่ ๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) งานนิติการ ๔) งานบริหารงานทั่วไป ๕) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๖) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๗) งานการประชาสัมพันธ์	**๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>** **หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล** ๑) งานการเจ้าหน้าที่ ๒) งานวิเคราะห์นโยบาลและแผน ๓) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๔) งานนิติกร ๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๗) งานการประชาสัมพันธ์	
๒. <u>กองคลัง (๐๔)</u> **ผู้อำนวยการกองคลัง** ๑) งานพัฒนารายได้ ๒) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓) งานการเงินและบัญชี ๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๕) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	**๒. <u>กองคลัง (๐๔)</u>** **ผู้อำนวยการกองคลัง** ๑) งานพัฒนารายได้ ๒) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓) งานการเงินและบัญชี ๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๕) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. <u>กองช่าง (๐๕)</u> **ผู้อำนวยการกองช่าง** ๑) งานธุรการ ๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓) งานควบคุมอาคาร ๔) งานผังเมือง ๕) งานการโยธา	**๓. <u>กองช่าง (๐๕)</u>** **ผู้อำนวยการกองช่าง** ๑) งานธุรการ ๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓) งานควบคุมอาคาร ๔) งานผังเมือง ๕) งานการโยธา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖) งานวิศวกรรมโยธา	๖) งานวิศวกรรมโยธา	
๗) งานสาธารณูปโภค	๗) งานสาธารณูปโภค	
๔. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>	**๔. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>**	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ**	
๑) งานธุรการ	๑) งานธุรการ	
๒) งานบริการสาธารณสุข	๒) งานบริการสาธารณสุข	
๓) งานส่งเสริมสุขภาพ	๓) งานส่งเสริมสุขภาพ	
๔) งานป้องกันและควบคุมโรค	๔) งานป้องกันและควบคุมโรค	
๕) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๕) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
๖) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๖) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
๗) งานรักษาความสะอาด	๗) งานรักษาความสะอาด	
๕. <u>กองการศึกษา (๐๘)</u>	**๕. <u>กองการศึกษา (๐๘)</u>**	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**	
๑) งานบริหารการศึกษา	๑) งานบริหารการศึกษา	
๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๓) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๓) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	
๔) งานบริหารงานทั่วไป	๔) งานบริหารงานทั่วไป	
๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๖. <u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>	**๖. <u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>**	
๑) งานตรวจสอบภายใน	๑) งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑) ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒) มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ 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 ลากิจ ลาป่วย ๗ วัน		
รวมวันหยุดใน ๑ ปี = ๓๐ วัน		

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

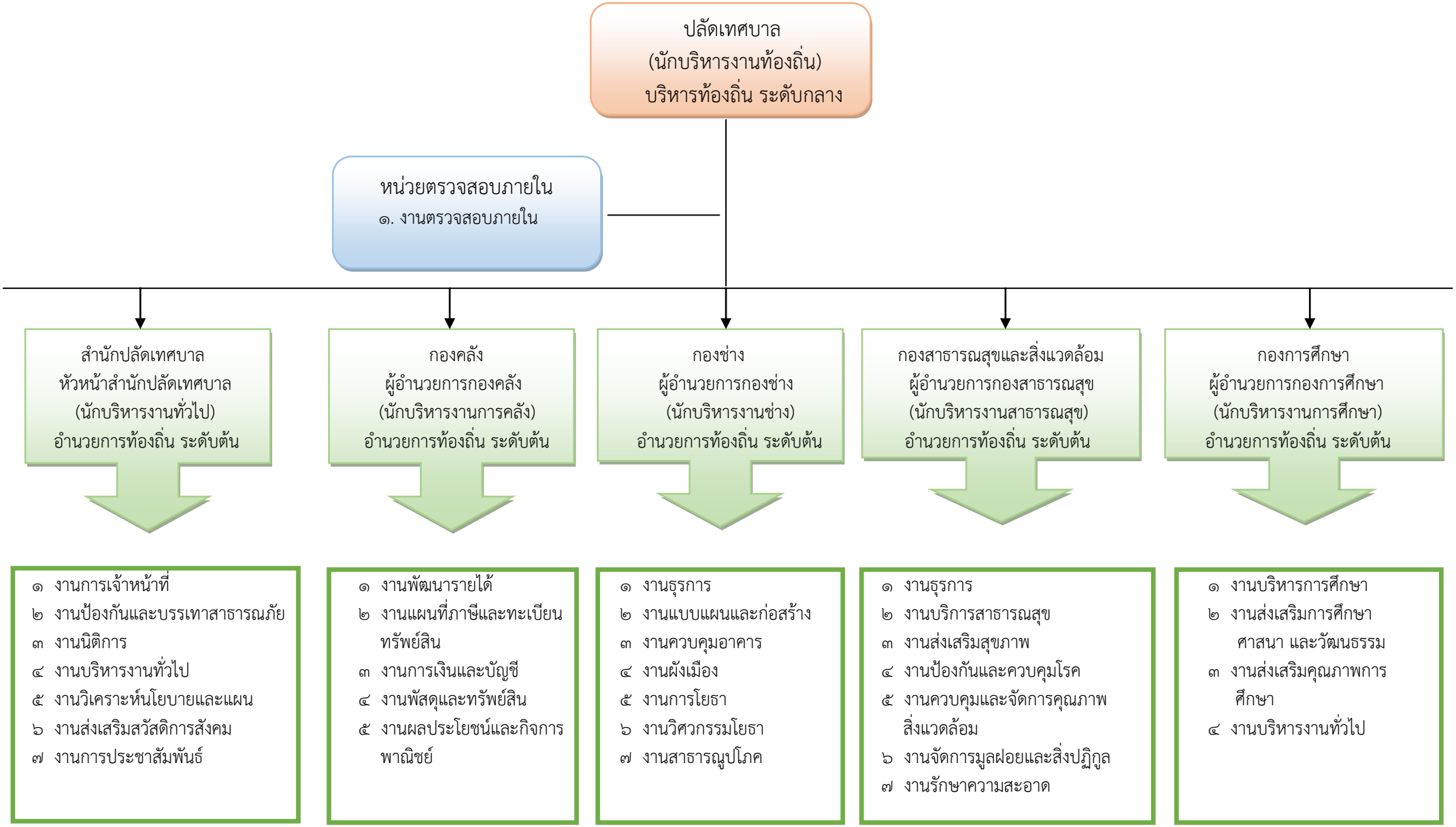
๙. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	-ว่าง-
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u> **<u>พนักงานเทศบาล</u>**								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	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	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u> **<u>พนักงานเทศบาล</u>**								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ **พนักงานจ้างตามภารกิจ**	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕) **พนักงานเทศบาล**								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) **พนักงานเทศบาล**								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการสุขาภิบาล(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘) **พนักงานเทศบาล**								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอรับการจัดสรรจาก กรมส่งเสริมฯ
ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒) **พนักงานเทศบาล**								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	-ว่าง-
รวม	**๓๘**	**๓๘**	**๓๘**	**๓๘**	**+๓**	**-**	**-**	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

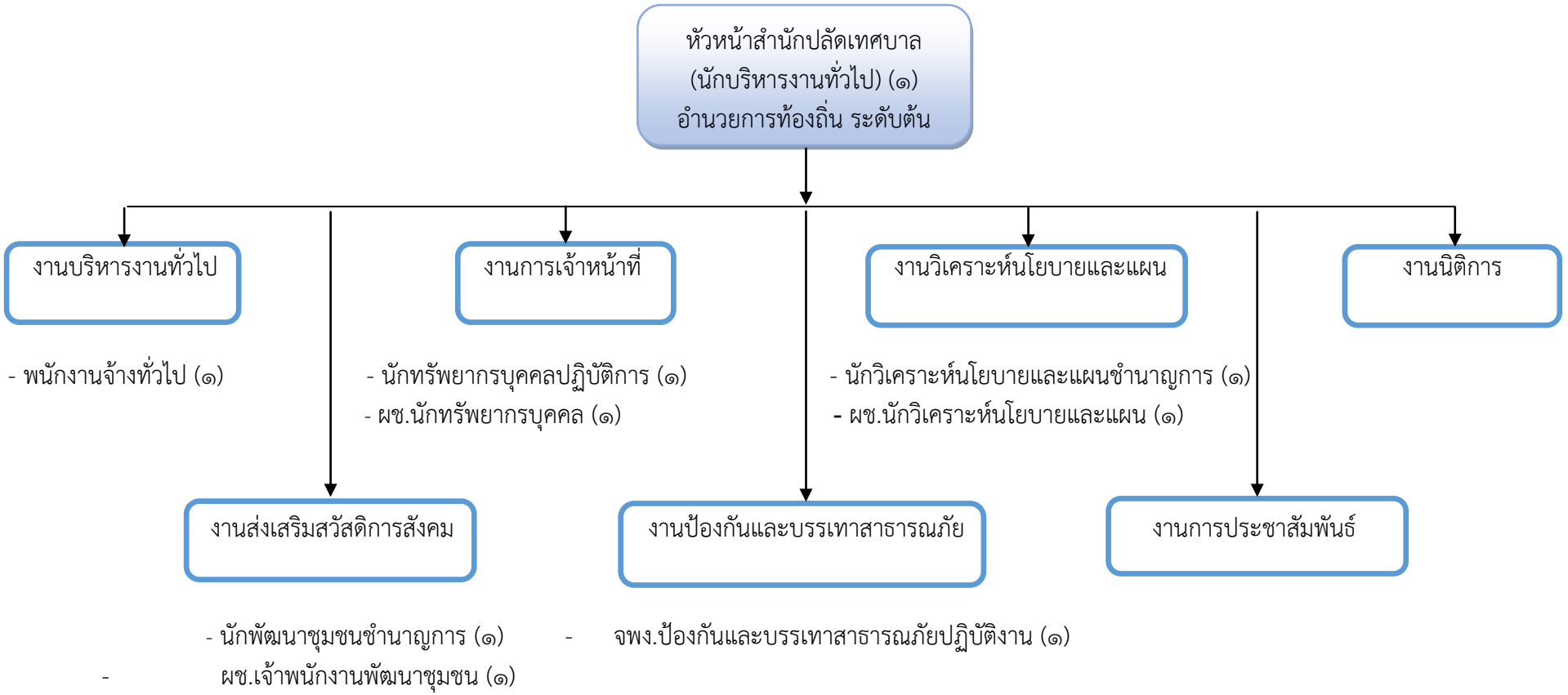
ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
(ว่าง)

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ว่าง)
เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	กองคลัง (๐๔)	กองช่าง (๐๕)	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	กองการศึกษา (๐๘)
พนักงานเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ นางกาญจนา ผลสันต์ - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ นายณัฐพงศ์ เดชะกรณ์ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ นางสาวอัจจิมา จุลสอาด - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ นายกัญจน์พงษ์ เพ็งแจ่มศรี - เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ นายประเวศ อังกีรัตน์	**พนักงานเทศบาล** - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑ น.ส.นิตยา สราญชื่น - นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ นางนฤมล จุฑามาตยางกูร - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ นางสิริกาญจนา สอาดศรี - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ **ลูกจ้างประจำ** - นักจัดการงานทั่วไป (๑) นางสำราญ เอี่ยมสอาด	**พนักงานเทศบาล** - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ - นายช่างโยธา ชำนาญงาน (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ นายมนัส เอี่ยมสุเมธ -วิศวกรโยธา ชก./ปก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ -เจ้าพนักงานธุรการ ชง./ปง. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑ **พนักงานจ้าง** - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) นางสาววิภา เฉียบแหลม - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) นายจินตศักดิ์ พยุงญาติ	**พนักงานเทศบาล** - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ -นักวิชาการสุขาภิบาล ชก./ปก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑ -เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง./ปง. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ -เจ้าพนักงานธุรการ ชง./ปง. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒ **พนักงานจ้าง** - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) นายสมชาย หลาบขาว - คนงานประจำรถขยะ (๑) นายเวคิน ม่วงอ่อน	**พนักงานเทศบาล** - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ นางภัทรวดี แก้วกระจาย - นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑ นางสาวเบญจมาสภ์ เกษสังข์ -เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒ -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒ **ครู** - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง -

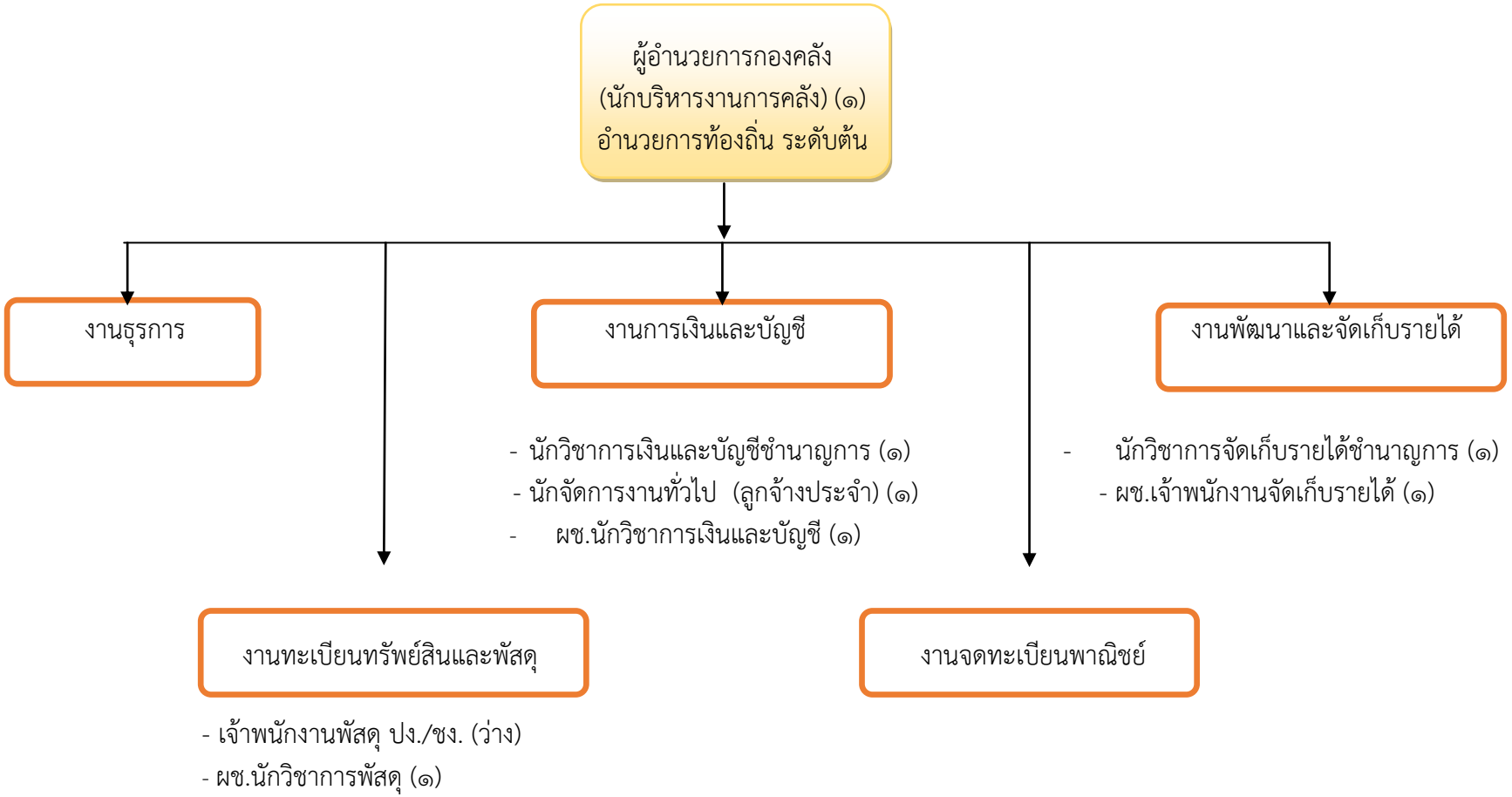
<u>พนักงานจ้าง</u> - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) นางสาวสมสุนีย์ เขียนงาม - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) นางชณิดา เติมสิริทิพรัตน์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) นางสาวพยงค์ แก้วอร่าม - คนงานทั่วไป (๑) นางสุทัตตา ทองพูน	**<u>พนักงานจ้าง</u>** - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑) นางสาวอัญชลี มากประมูล - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑) นางสาวดุษฎี ศรีสุวงค์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) นางสาวเมธยา พุ่มไสว			- ครู ระดับ ค.ศ. ๑ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘-๖-๖-๐๐๐๘๘ นางสาวดารารัตน์ เพ็งแจ่มศรี **<u>พนักงานจ้าง</u>** - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) นางเปรมจิต สุขสุสาสน์ - คนงานทั่วไป (๑) นางสาวจินตนา แก้วประสิทธิ์

แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



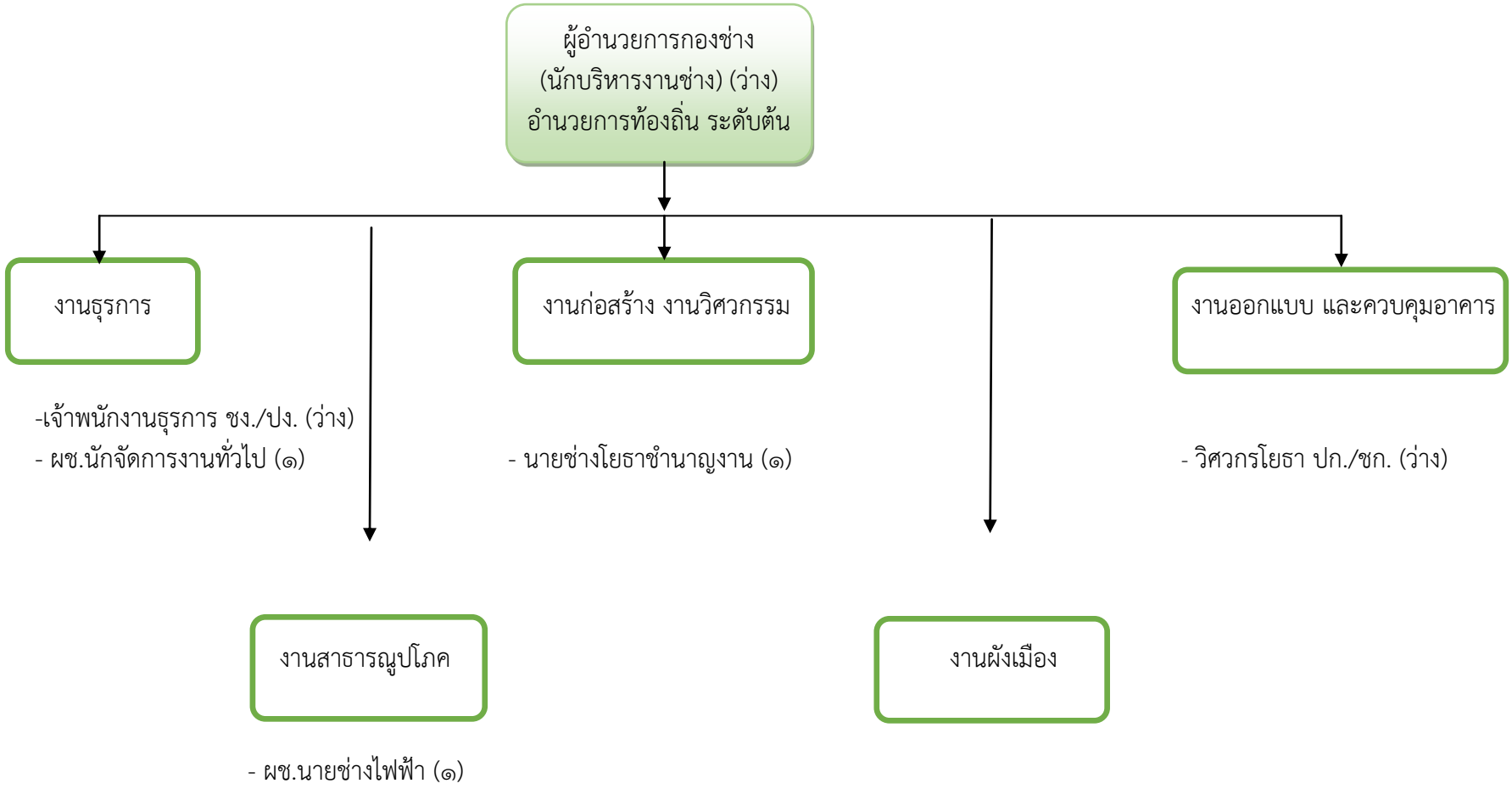
ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ระดับตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	๒	-	๑	-	-	-	๓	๑

แผนภูมิโครงสร้างกองคลัง



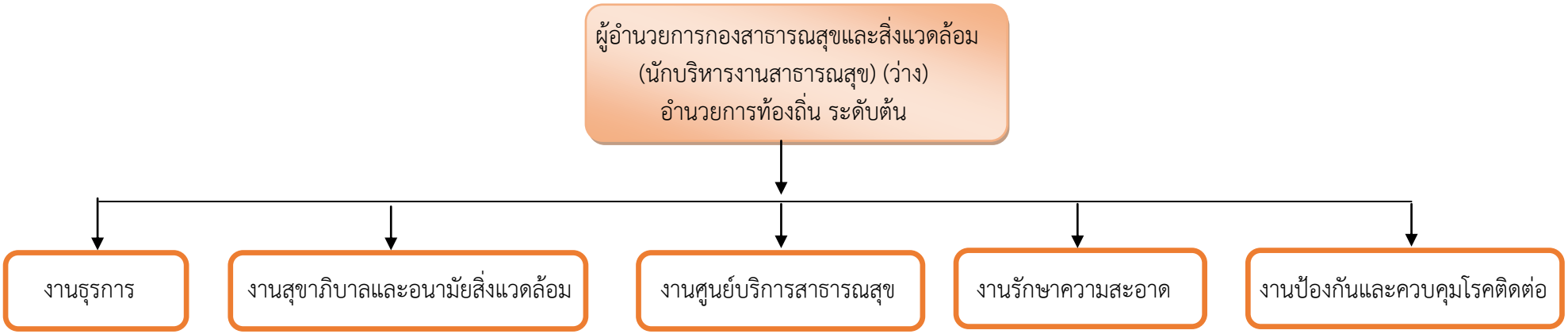
ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ระดับตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	๑	๓	-

แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง



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

แผนภูมิโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



-เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง)

-นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. (ว่าง)

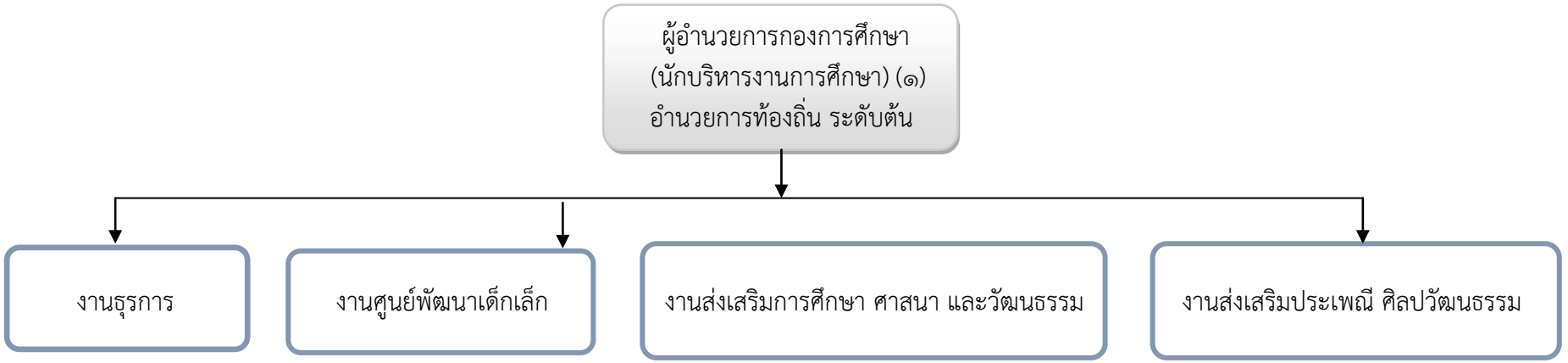
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

- คนงานประจำรถขยะ (๑)

-เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (ว่าง)

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

แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป (๑)
- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง)
- ครู คศ.๒ (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (ว่าง)

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

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนายังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือตามปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยสามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑) จัดส่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรต่างๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษาและหน่วยอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนต่างๆ ที่จัดโครงการฝึกอบรม

๒) จัดทำโครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน

๓) จัดทำโครงการหรือจัดส่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๔) จัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม

๕) จัดให้มีโครงการพนักงานสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหารท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีความผูกพันและมีเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกันในเทศบาล

๖) จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานให้แก่พนักงาน

๗) ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

<u>๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล</u>

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ภาคผนวก

- **รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**
- **รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง (ก.ท.จ.อ่างทอง) ครั้งที่ .../..... เมื่อวันพฤหัสบดี ที่ ..... สิงหาคม ๒๕๖๖**
- **ประกาศเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**
- **ประกาศเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล**
- **ประกาศเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล**