



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย
(Namtoksaiyok Subdistrict Municipality)

อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
- ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒)	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จึงได้นำหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) อันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าแก่เทศบาลต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย

โทร. ๐ ๓๔๕๖๕ ๐๖๖

<http://www.namtoksaiyoknoi.go.th>

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ขอรุบทูลหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น คือ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง สำหรับเทศบาลดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) คือ

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำตก ไทรโยคน้อย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก ภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทนเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ๑ คน และพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมา

ขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของการราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยอาจสรุปได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่รองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ลักษณะที่ตั้งของชุมชน

เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอไทรโยคอยู่ในท้องที่บ้านท่าเสา หมู่ที่ ๓ ตำบลท่าเสา อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๙ก. ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ บ้านพองกะ หมู่ที่ ๔ ตำบลท่าเสา อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ บ้านวังใหญ่ หมู่ที่ ๒ ตำบลท่าเสา อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ เขื่อนเขาอุทยานแห่งชาติเอราวัณ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ แม่น้ำแควน้อย

รวมมีพื้นที่ประมาณ ๑๐.๓๓ ตารางกิโลเมตรอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอไทรโยค ๒๒ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดกาญจนบุรี ๖๒ กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพฯ ๒๑๐ กิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย มีสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบเชิงเขา ลักษณะโดยทั่วไปเป็นทิวเขาสลับซับซ้อนตั้งแต่เหนือจรดใต้ ส่วนพื้นที่ราบเชิงเขาเป็นป่าไม้เบญจพรรณ ไม้หวงห้ามมีค่าทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้ปกคลุมโดยทั่วไป มีลำห้วย ลำธารและพุน้ำตามธรรมชาติไหลลัดเลาะไปตามป่าเขาโดยมีแม่น้ำแควน้อยซึ่งเปรียบเสมือนสายธารแห่งชีวิตของชาวไทรโยค ลัดเลาะไปตามพื้นที่ตั้งแต่เหนือจรดใต้ยาวประมาณ ๑๒๐ กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ และเป็นเขตความรับผิดชอบของอุทยานแห่งชาติไทรโยค

ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพดินฟ้าอากาศโดยทั่วไปของอำเภอไทรโยค เวลากลางวันอากาศค่อนข้างอบอ้าว เวลากลางคืนอากาศค่อนข้างเย็น อุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุด ๔๐.๙ องศา อุณหภูมิต่ำสุด ๙.๓ องศา ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยตลอดปี ๑,๑๗๙.๕ มม. จำนวนวันที่ฝนตก ๑๒๗ วัน ความชื้นสัมพัทธ์ เฉลี่ยต่ำสุดที่ร้อยละ ๓๖ เฉลี่ยสูงสุดที่ร้อยละ ๙๐

ลักษณะของดิน

ลักษณะดินเป็นดินภูเขา กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้จำแนกดินในเขตอำเภอไทรโยค ออกเป็น ๑๐ ชนิด ซึ่งปรากฏว่าสภาพที่ดินในเขตตำบลท่าเสา เป็นดินชุดกำแพงแสน ท่าม่วง เนื่องจากมีความสูงลดหลั่นลงมาถึงลำน้ำแควน้อยจะพบมากในสภาพพื้นที่ค่อนข้างราบ มีลักษณะเป็นดินร่วนเหนียวปนทรายแห้งหรือดินร่วนเหนียว เป็นดินที่มีการระบายน้ำดีปานกลาง ถึงดี เป็นดินลึก มีความอุดมสมบูรณ์ปานกลาง-สูง และบางพื้นที่เป็นพื้นที่ของทางราชการ คือ เขตปฏิรูปที่ดิน เขตอุทยานแห่งชาติเอราวัณ เขตการรถไฟแห่งประเทศไทย และเขตหวงห้ามของทางราชการทหารบางส่วน ฉะนั้นการถือครองที่ดินจึงเป็นเพียงการครอบครองใช้ประโยชน์ในที่ดินของทางราชการเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถออกเอกสารสิทธิได้ ดังนั้นปัญหาที่ควรตระหนักเป็นอย่างยิ่งคือ ปัญหาการถือครองที่ดินของราษฎร ปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ปัญหากรณีพิพาทระหว่างหน่วยงานราชการกับประชาชนในเรื่องที่ดิน และปัญหาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ลักษณะของแหล่งน้ำ

ในเขตเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถใช้ในการผลิตน้ำประปาเพื่อการอุปโภคและบริโภคอย่างพอเพียงและยังสามารถนำมาใช้ในการเกษตรได้เป็นอย่างดี ซึ่งประกอบด้วย แม่น้ำแควน้อย ไหลผ่านอำเภอสังขละบุรี อำเภอทองผาภูมิ อำเภอไทรโยค และอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ก่อนไหลบรรจบกับแม่น้ำแควใหญ่ที่อำเภอเมืองกาญจนบุรี

ด้านการเมือง / การปกครอง

๑. เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย มีการแบ่งเขตชุมชน โดยแต่ละชุมชนจะมีการปกครองในชุมชนของตนเองในรูปแบบคณะกรรมการชุมชน จำนวน ๖ ชุมชน ได้แก่

- ชุมชนน้ำตก
- ชุมชนเขาโทน
- ชุมชนตลาด
- ชุมชนสถานีรถไฟ
- ชุมชนอนามัย
- ชุมชนปากแซง

๒. ประชากร

จำนวนบ้าน ๑,๖๗๑ หลังคาเรือน ประชากรในเขตเทศบาล มีทั้งสิ้น ๓,๙๔๐ คน

ชื่อ	ประชากรชาย	ประชากรหญิง	รวม
เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย	๑,๙๔๓	๑,๙๙๗	๓,๙๔๐

* ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๙

๔.๒ สภาพทางสังคม

๔.๒.๑ การศึกษา

ในเขตเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย มีโรงเรียนทั้งหมด จำนวน ๓ แห่ง คือ โรงเรียนอนุบาลไทรโยค สังกัดสำนักงานประถมศึกษา โรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา สังกัดกรมสามัญศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย

๔.๒.๒ การสาธารณสุข

ในเขตเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง คือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าเสา ไว้บริการกับผู้เจ็บป่วย โดยมีบุคลากรทางการแพทย์ จำนวน ๔ คน และมีอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) จำนวน ๔๖ คน

๔.๓ ระบบบริการพื้นฐาน

๔.๓.๑ การคมนาคมขนส่ง

การเดินทางมายังเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย สามารถเดินทางได้ทั้งหมด ๓ เส้นทาง คือ

- ทางรถยนต์ประจำทาง และรถยนต์ส่วนบุคคล ตามเส้นทางหมายเลข ๓๒๓ ระยะทางจากศาลากลางจังหวัดกาญจนบุรี ถึงเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ประมาณ ๖๒ กิโลเมตร
- ทางรถไฟของการรถไฟแห่งประเทศไทย จากสถานีรถไฟบางกอกน้อยถึงสถานีรถไฟน้ำตก ซึ่งแยกจากทางรถไฟสายใต้ที่ชุมทางหนองปลาดุก อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผ่านอำเภอด่านมะกอกท่าม่วง เมืองกาญจนบุรี และอำเภอไทรโยค สู่ระยะทางที่สถานีน้ำตก ตำบลท่าเสา
- ทางเรือหรือแพ โดยล่องจากแม่น้ำแม่กลองขึ้นมาตามแม่น้ำแควน้อยขึ้นมาถึงท่าเรือปากแซง ซึ่งสามารถเที่ยวชมธรรมชาติความสวยงามของสองฝั่งแม่น้ำจนถึงอำเภอทองผาภูมิ

๔.๓.๒ การไฟฟ้า

ปัจจุบันมีประชาชนใช้บริการไฟฟ้าในเขตเทศบาล ทั้งสิ้น ๑,๖๗๑ ครัวเรือน สามารถให้บริการไฟฟ้าได้ ๑,๖๗๑ ราย

๔.๓.๓ การประปา

ในการให้บริการน้ำประปา ทางเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อยสามารถผลิตน้ำประปาได้ทั้งหมด (กำลังการผลิตทั้งหมด) จำนวน ๒๘,๒๖๙ ลบ.ม. สามารถส่งจ่ายน้ำประปาบริการตามครัวเรือนในเขตเทศบาล ทั้งสิ้น ๑,๐๑๒ ครัวเรือน โดยมีปริมาณใช้น้ำประปาเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ ๑๙,๖๖๐ ลบ.ม. ซึ่งในอนาคตทางเทศบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาและปรับปรุงระบบการผลิต การส่งจ่ายน้ำประปา ให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล

๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดกาญจนบุรี

วิสัยทัศน์จังหวัดกาญจนบุรี

“เมืองน่าอยู่ เกษตรปลอดภัย การท่องเที่ยวคุณภาพเป็นระเบียบเศรษฐกิจจะวันตก”

เป้าประสงค์รวม

๑. ประชาชนชาวจังหวัดกาญจนบุรีมีความสุขในการดำรงชีวิต มีระบบดูแลสวัสดิการและส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. จังหวัดกาญจนบุรีเป็นเมืองเกษตรปลอดภัย
๓. จังหวัดกาญจนบุรีเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีมาตรฐานสากล ทั้งระบบและมีความปลอดภัย
๔. จังหวัดกาญจนบุรีมีประชาชนยากจนลดลง มีการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างสุขภาวะ ความมั่นคง ความปลอดภัยและสังคมแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาระบบเกษตรกรรมอย่างครบวงจร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวตามอัตลักษณ์ การท่องเที่ยวคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ เขตเศรษฐกิจพิเศษและการค้าชายแดน

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“เป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ สังคมน่าอยู่ มุ่งสู่ความพอเพียง”

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การเกษตรและการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุข และส่งเสริมสวัสดิการในชุมชน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมกิจกรรมนันทนาการ เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดี และสร้างจิตสำนึกให้เทิดทูนสถาบันสำคัญของชาติ
๕. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๒. พัฒนาความรู้ด้านการเกษตรสนับสนุนการส่งเสริมอาชีพกับประชาชน และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. ให้ความรู้เรื่องการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นพระประมุข
๕. ประชาชนมีน้ำประปาที่สะอาดใช้อย่างพอเพียง ตลอดจนการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคที่ครบครัน
๖. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการศึกษา ห่างไกลยาเสพติด มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน และมีสุขภาพที่ดี
๗. การบริการทุกระดับด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอน และมีความเสมอภาคและเท่าเทียม

ตัวชี้วัด

๑. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การเกษตรและการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
จัดการการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ร้อยละ ๘๐ ของการจัดการการเกษตรและสิ่งแวดล้อม ได้รับการจัดการอย่างเป็นรูปธรรม
การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์	จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ ต่อปี
สร้างเศรษฐกิจในชุมชนให้เข้มแข็ง	จำนวนผู้ว่างงานลดลงจากเดิมร้อยละ ๘๐

๒. ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขและส่งเสริมสวัสดิการในชุมชนและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
พัฒนาสุขอนามัยของประชาชนในชุมชน	ประชาชนได้รับการพัฒนาศักยภาพ ร้อยละ ๘๐
ส่งเสริมสวัสดิการในสังคม	ร้อยละผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับสวัสดิการจากสังคม เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐
ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ร้อยละของปัญหาอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๘๐
แก้ไขปัญหายาเสพติดตามแนวนโยบายแห่งรัฐ	ร้อยละของผู้ติดยาเสพติดลดลง ร้อยละ ๘๐

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมนันทนาการ เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
สืบสานศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมนันทนาการ	จำนวนการจัดงานเพื่อสืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณี และกิจกรรมนันทนาการ ปีละ ๕ ครั้ง
ส่งเสริมโภชนาการสำหรับเด็ก ปรับปรุงสื่อการเรียน การสอน และส่งเสริมกิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชน	จำนวนเด็กนักเรียนที่ได้รับอาหารเสริมที่เหมาะสมกับช่วงวัย ๘๐๐ คน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดีและสร้างจิตสำนึกให้เทิดทูนสถาบันสำคัญของชาติ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การมีส่วนร่วมและประชาธิปไตย	ร้อยละของผู้มาใช้สิทธิในการเลือกตั้งแต่ละปีเพิ่มขึ้น
สร้างจิตสำนึกเทิดทูนพระมหากษัตริย์	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมแนวพระราชดำริ และสร้างจิตสำนึกเทิดทูนพระมหากษัตริย์ ปีละไม่ต่ำกว่า ๑ ครั้ง
พัฒนาการบริหารจัดการองค์กร	ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐
เพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรในองค์กร	จำนวนบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการฝึกอบรม ๒๕ คน
ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จำนวน ๕ ชิ้น

๕. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ปรับปรุงระบบประปา	จำนวนผู้ร้องเรียนเรื่องน้ำประปาลดลง ร้อยละ ๘๐
ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ	จำนวนการติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐
ปรับปรุงตลาดสด	ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการตลาดสด เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐
ก่อสร้างถนนและทางเท้า	จำนวนถนนแอสฟัลต์ติกคอนกรีต เพิ่มขึ้น ๑๐ สาย
ก่อสร้างทางระบายน้ำ	จำนวนรางระบายน้ำภายในเขตเทศบาล เพิ่มขึ้น ๕ สาย
ปรับปรุงสะพาน	จำนวนสะพานที่ได้รับการปรับปรุง จำนวน ๑ สาย

ความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆเพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า
- ระบบน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
- ปัญหาน้ำท่วมขังเนื่องจากระบบระบายน้ำไม่มีประสิทธิภาพ

ความต้องการ

- ก่อสร้างปรับปรุงถนนที่ใช้ในการสัญจรไปมาให้มีความสะดวกและปลอดภัย
- ก่อสร้างปรับปรุงวางระบบระบายน้ำให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ขยายเขตไฟฟ้าทางสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ซ่อมแซมและปรับปรุงระบบน้ำประปาเพื่อการอุปโภคและบริโภคให้เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

- ราคาผลผลิตทางการเกษตร หรืออุตสาหกรรมในพื้นที่มีราคาต่ำ
- ผลิตภัณฑ์ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง
- เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการเกษตรแผนใหม่
- ผู้ประกอบการหรือประชาชนมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพ การรวมกลุ่มอาชีพ
- ฝึกอบรมความรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเกษตรกร
- ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตสินค้าใหม่ที่มีโอกาสทางการตลาด

๓. ด้านเศรษฐกิจ**ปัญหา**

- ราคาผลผลิตทางการเกษตร หรืออุตสาหกรรมในพื้นที่มีราคาต่ำ
- ผลิตภัณฑ์ยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง
- เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการเกษตรแผนใหม่
- ผู้ประกอบการหรือประชาชนมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพ การรวมกลุ่มอาชีพ
- ฝึกอบรมความรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเกษตรกร
- ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตสินค้าใหม่ที่มีโอกาสทางการตลาด

๔. ด้านสังคม**ปัญหา**

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ประชาชนไม่มีความรู้ในเรื่องการกำจัดขยะมูลฝอยภายในครัวเรือน
- ประชาชนบางกลุ่มไม่ค่อยเข้ามามีส่วนร่วมกับทางเทศบาล
- ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

ความต้องการ

- อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อเช่น ไข้เลือดออก
- จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องของการกำจัดขยะภายในครัวเรือน
- รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเยาวชน
- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในชุมชน

๕. ด้านการเมือง ด้านการบริหาร**ปัญหา**

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายใกล้ตัว
- เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนององวัตถุประสงค์ยังไม่พอเพียง
- บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายระเบียบการปฏิบัติงาน

ความต้องการ

- จัดอบรม สัมมนาให้ความรู้แก่ผู้บริหาร และพนักงานเทศบาล เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน
- จัดซื้ออุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องกฎหมายทั่วไปที่ใช้ในชีวิตประจำวัน

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**ปัญหา**

- ขาดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความร่วมมือของประชาชน
- แหล่งทรัพยากรธรรมชาติต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวยังไม่ดีพอ
- การรักษาความสะอาด และการจัดการขยะยังไม่ดีพอ

ความต้องการ

- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
- จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย

เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควร แสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความ ต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาเป็นการประเมินโดย วิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้ง การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการ ประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานการณ์การพัฒนาอยู่จุด ไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

ผลจากการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาโดยเทคนิค SWOT จึงเห็นควร พัฒนาตามยุทธศาสตร์ ในด้านต่างๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้าง และบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง -

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ที่จอดรถ ท่าเทียบเรือ
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีสถานพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรม ไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กร - ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร - ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบในองค์กร

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ได้โดยการจัดทำแผนกำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินงานในแต่ละด้านให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT ANALYSIS) ของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จากการศึกษาสภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ได้นำมากำหนดประเด็นเพื่อการวิเคราะห์ศักยภาพของการพัฒนาของเทศบาล โดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อันเป็นปัจจัยภายในเทศบาลและการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดอันเป็นปัจจัยภายนอก ตามรายละเอียดของตารางการวิเคราะห์ ดังนี้

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
ด้านการเมืองการบริหาร ๑. ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ๒. มีการพัฒนากระบวนการให้บริการอย่างต่อเนื่อง โดยการนำเครื่องมือและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ด้านการเมืองการบริหาร ๑. ประชาชนยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทสิทธิหน้าที่ของตนเองเพียงพอและยังไม่มีความตื่นตัวเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นมากนัก
ด้านเศรษฐกิจ ๑. มีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ คือ น้ำตกไทรโยคน้อย มีร้านค้าขายของฝากบริเวณหน้าน้ำตก ซึ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเป็นจำนวนมาก	ด้านเศรษฐกิจ ๑. สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการการท่องเที่ยวยังไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากอยู่ในการดูแลของอุทยานไทรโยค เทศบาลไม่สามารถไปบริหารจัดการได้
ด้านสังคม/การศึกษา ๑. มีความหลากหลายในด้านเชื้อชาติ และศาสนา แต่ประชาชนก็สามารถอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี ๒. การศึกษามีโรงเรียนใหญ่เพื่อรองรับนักเรียนที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลที่ได้มาตรฐาน	ด้านสังคม/การศึกษา ๑. ความไม่มีวินัยของผู้ใช้รถใช้ถนน ส่งผลให้เกิดปัญหาอุบัติเหตุบนท้องถนนเป็นประจำ
ด้านการบริหารงานบุคคล ๑. พนักงานในองค์กรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ๒. ภาระงานมีความชัดเจน ๓. มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชัดเจน	ด้านการบริหารงานบุคคล ๑. ขาดการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ๒. ขาดการทำงานเป็นทีม ๓. ขาดการเชื่อมโยงระบบ ๔. การทำงานแทนกันยังไม่สามารถทำได้เต็มที่

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
ด้านการเมืองการบริหาร ๑. นโยบายรัฐบาล สนับสนุนการดำเนินการตามโครงการโครงสร้างพื้นฐาน ๒. มีหน่วยงานราชการต่างๆในพื้นที่ติดต่อประสานงานให้ความช่วยเหลือ	ด้านการเมืองการบริหาร ๑. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. ภาวะเศรษฐกิจไม่ทันสมัย ปรับไม่ทันภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป
ด้านเศรษฐกิจ ๑. รัฐบาลส่งเสริมการประกอบอาชีพ	ด้านเศรษฐกิจ ๑. อาชีพของประชาชนอยู่ในวงจำกัดไม่หลากหลาย

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
ด้านสังคม/การศึกษา ๑. นโยบายรัฐบาล ส่งเสริมด้านสังคม คุณภาพชีวิต การศึกษา วัฒนธรรม และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากร	ด้านสังคม/การศึกษา ๑. การไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ จนทำลาย ศีลธรรมและวัฒนธรรมดั้งเดิม
ด้านการบริหารงานบุคคล ๑. พนักงานเทศบาลมีความรู้ความสามารถ หลากหลาย ทำให้มีโอกาเลือกเส้นทาง ความก้าวหน้า	ด้านการบริหารงานบุคคล ๑. นโยบายรัฐบาล กรมส่งเสริมฯ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ๒. บุคคลภายนอกไม่เข้าใจขั้นตอน หรือวิธีการ ดำเนินงานภายในงานการเจ้าหน้าที่ ๓. ระเบียบ ข้อกฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลมีการปรับเปลี่ยนตลอด

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เมื่อเทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ แล้วเทศบาลตำบล น้ำตกไพรโยคน้อยพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การจัดเก็บขยะมูลฝอย และการ พัฒนาพื้นที่สาธารณประโยชน์ในเขตเทศบาล
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด
๔. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ ประเพณีงานเข้าพรรษา เทศกาลสงกรานต์ งานลอยกระทง เป็นต้น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. จัดใหม่สถานที่สำหรับกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

ภารกิจรอง

๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๒๖ อัตรา (แบ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒๐ อัตรา) ที่ผ่านมาพบว่าเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่พอเพียงต่อจำนวนบุคลากรที่มีอยู่แล้ว สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงไม่มีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจึงจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่าง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านการบริหารงานทั่วไป การให้บริการประชาชน งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการสังคม งานประชาสัมพันธ์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียนราษฎร งานแผนและงบประมาณ งานสาธารณสุข งานการจัดขยะมูลฝอยและปฏิภูล ฯลฯ มีจำนวนอัตรากำลังเทศบาล ๑๔ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๐ อัตรา

๒) กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานคลัง งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานพัสดุและทรัพย์สิน ฯลฯ มีจำนวนอัตรากำลังเทศบาล ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา

๓) กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานช่าง งานโยธา งานไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ งานสาธารณูปโภค งานวิศวกรรม งานสวนสาธารณะ งานกิจการประปา ฯลฯ มีจำนวนอัตรากำลังเทศบาล ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา

๔) หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการ เก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ฯลฯ มีจำนวนอัตรากำลังเทศบาล ๑ อัตรา

๗.๑ ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง สรุปได้ดังนี้

๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ยังไม่สามารถรองรับกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นตามกฎหมาย
๒. พนักงานเทศบาลบางรายไม่ได้ปฏิบัติงานตรงตามกับความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่สามารถประสบผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายที่วางไว้
๓. ส่วนราชการบางส่วนมีจำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับโครงสร้างงานที่มีอยู่มาก จนเกินจำเป็นส่งผลให้เกิดภาวะคนล้นงานขึ้นในองค์กร

๗.๒ แนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ต้องมีการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจงาน อำนาจหน้าที่ เพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุด กล่าวคือ จะต้องมีการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง การปรับเกลี้ยตำแหน่ง การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่ง การยุบเลิกตำแหน่ง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยเริ่มตั้งแต่ระดับงาน ฝ่ายกอง ซึ่งในปัจจุบันพบว่าในบางส่วนราชการมีอัตรากำลังเกินความจำเป็น และบางส่วนราชการยังขาดอัตรากำลังคน และกำหนดตำแหน่งไม่สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) จึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ เพื่อปฏิบัติราชการให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ดังกล่าว เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อยมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับภารกิจนั้น ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้เทศบาลสามัญให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลฯ ไม่มีความประสงค์จะกำหนดภารกิจงานเพิ่ม เห็นควรให้คงไว้ตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานทะเบียนราษฎร ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๗ งานการศึกษา ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานนิติการ ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานทะเบียนราษฎร ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๗ งานการศึกษา ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานนิติการ ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
<u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	<u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	
<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานกิจการประปา	<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานกิจการประปา	
<u>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	<u>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย อำเภอไพรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

[illegible]

ส่วนราชการ	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้งนี้ (+ เพิ่ม/ - ลด)			หมายเหตุ	
			เดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก													
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อ ได้รับแจ้ง จัดสรรงบฯ	
ครูผู้ช่วย	-	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)	
ครูผู้ช่วย	-	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง) (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป													
พนักงานดับเพลิง	-	-	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-		
ภารโรง	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงาน	-	-	๗	๗	-	๗	๗	๗	-	-	-		
กองคลัง (๐๔)													
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑													
นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-		
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑													
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-		
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑													
เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-		
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒													
เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑													
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป													
คนงาน	-	-	๔	๔	-	๔	๔	๔	-	-	-		
กองช่าง (๐๕)													
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-		
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑													
วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑													

ส่วนราชการ	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้งนี้อย่างไร (+ เพิ่ม/ - ลด)			หมายเหตุ
			เดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓												
นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑												
นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑												
เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
คนงาน	-	-	๖	๖	-	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานผู้สูงอายุ												
ทรงคุณวุฒิด้านการช่าง	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-๑	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑												
รวมทั้งหมด	-	-	๕๖	๔๓	๑๓	๕๖	๕๕	๕๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารการบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓๐ ตำแหน่ง มีคนครอง ๒๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ว่าง	๗๑๖,๐๔๐	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๕๐,๙๗๐	๖๕๓,๖๔๐	๓๖,๗๒๐	๓๙,๒๐๐	๔๑,๒๘๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	ว่าง	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๔๔,๑๘๐	๕๓๐,๑๖๐	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๔๔,๑๘๐	๕๓๐,๑๖๐	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ	๑	๒๐,๗๓๐	๒๔๘,๗๖๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๘๐๐
๗	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑๘,๒๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐
๘	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๓๔,๕๗๐	๔๑๔,๘๔๐	๒๔,๙๖๐	๒๖,๔๐๐	๒๘,๐๘๐
๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	ว่าง	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๑๐	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๔๒,๑๓๐	๕๐๕,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐
๑๑	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๒๑,๗๘๐	๒๖๑,๓๖๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๗,๑๕๐	๒๐๕,๘๐๐	๑๒,๓๖๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐
๑๓	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๓๒,๒๐๐	๓๘๖,๔๐๐	๒๓,๒๘๐	๒๔,๖๐๐	๒๖,๑๖๐
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ปง./ชง.)	๑	ว่าง	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ว่าง	-	-	-	-
๑๖	ครูผู้ช่วย	๑	ว่าง				
๑๗	ครูผู้ช่วย	๑	ว่าง	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๕,๒๙๐	๑๘๓,๔๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๒,๕๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๓,๕๑๐	๑๖๒,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๒๑	พนักงานดับเพลิง	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๒๒	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๒๓	คนงาน	๗	๙,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง มีคนครอง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ว่าง	๔๓๖,๖๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๒๒,๑๕๐	๒๖๕,๘๐๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๒๔,๔๓๐	๒๙๓,๑๖๐	๑๗,๖๔๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๘๐๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	ว่าง	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๙,๖๘๐	๒๓๖,๑๖๐	๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๙๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๓,๙๒๐	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๙๒๐	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๘	คนงาน	๔	๙,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง มีคนครอง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๔๒,๑๓๐	๕๔๗,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐
๒	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	ว่าง	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๓๑,๗๐๐	๓๘๐,๔๐๐	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐
๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	ว่าง	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
๕	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	๑๗,๔๗๐	๒๐๙,๖๔๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๖	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	ว่าง	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	ว่าง	๑๖๗,๐๔๐	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๘	คนงาน	๖	๙,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	-	-	-

๔) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑๘,๒๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
๑	๕๐,๒๕๗,๒๐๐	๕๒,๗๗๐,๐๖๐	๕๕,๔๐๘,๕๖๓

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

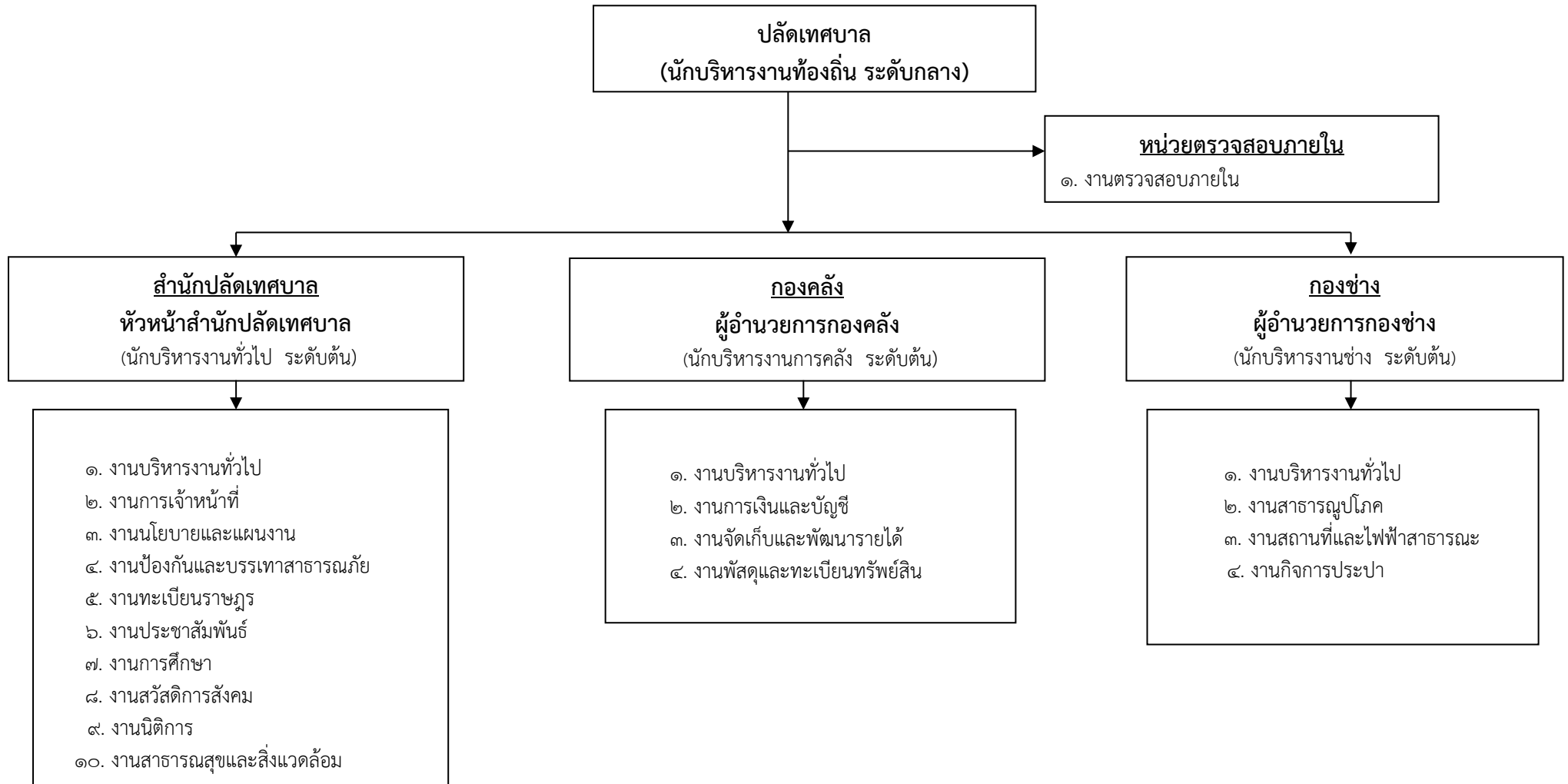
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			
				จำนวน คน		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๕๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	ว่างเต็ม
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๖๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๗๒๐	๓๙,๐๐๐	๔๑,๒๘๐	๖๙๐,๓๖๐	๗๒๙,๓๖๐	๗๗๐,๖๔๐	๕๐,๙๗๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเต็ม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๕๖๒,๐๘๐	๕๙๕,๙๒๐	๖๓๑,๖๘๐	๔๔,๑๘๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๕๖๒,๐๘๐	๕๙๕,๙๒๐	๖๓๑,๖๘๐	๔๔,๑๘๐
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๒๔๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๘๐๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๗๙,๖๐๐	๒๙๖,๔๐๐	๒๐,๗๓๐
๗	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐
๘	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๑	๑	๔๑๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๙๖๐	๒๖,๔๐๐	๒๘,๐๘๐	๔๓๙,๘๐๐	๔๖๖,๒๐๐	๔๙๔,๒๘๐	๓๔,๕๗๐
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเต็ม
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๖๘,๐๘๐	๖๐๒,๒๘๐	๔๒,๑๓๐
๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	๒๑,๗๘๐
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๐๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๒๑๘,๑๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๔๕,๒๘๐	๑๗,๑๕๐
๑๓	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๑	๑	๓๘๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๖๐๐	๒๖,๑๖๐	๔๐๙,๖๘๐	๔๓๑,๒๘๐	๔๖๐,๔๔๐	๓๒,๒๐๐
๑๔	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๑,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเต็ม
๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อ ได้จัดสรร งบฯ
๑๖	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
๑๗	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ	
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน คน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๐,๙๒๐	๑๙๘,๖๐๐	๒๐๖,๖๔๐	๑๕,๒๙๐
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๘๔๐	๑๒,๕๐๐
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐	๑๓,๕๑๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๒	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๓	คนงาน	-	๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง (๑๔)																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๖๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๒๘๑,๗๖๐	๒๙๘,๖๘๐	๓๑๖,๖๘๐	๒๒,๑๕๐
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๙๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๖๔๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๘๐๐	๓๑๐,๘๐๐	๓๒๙,๕๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๒๔,๔๓๐
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๓๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๙๖๐	๒๕๐,๔๔๐	๒๖๕,๕๖๐	๒๘๑,๕๒๐	๑๙,๖๘๐
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ขง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๑,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๑	คนงาน	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐

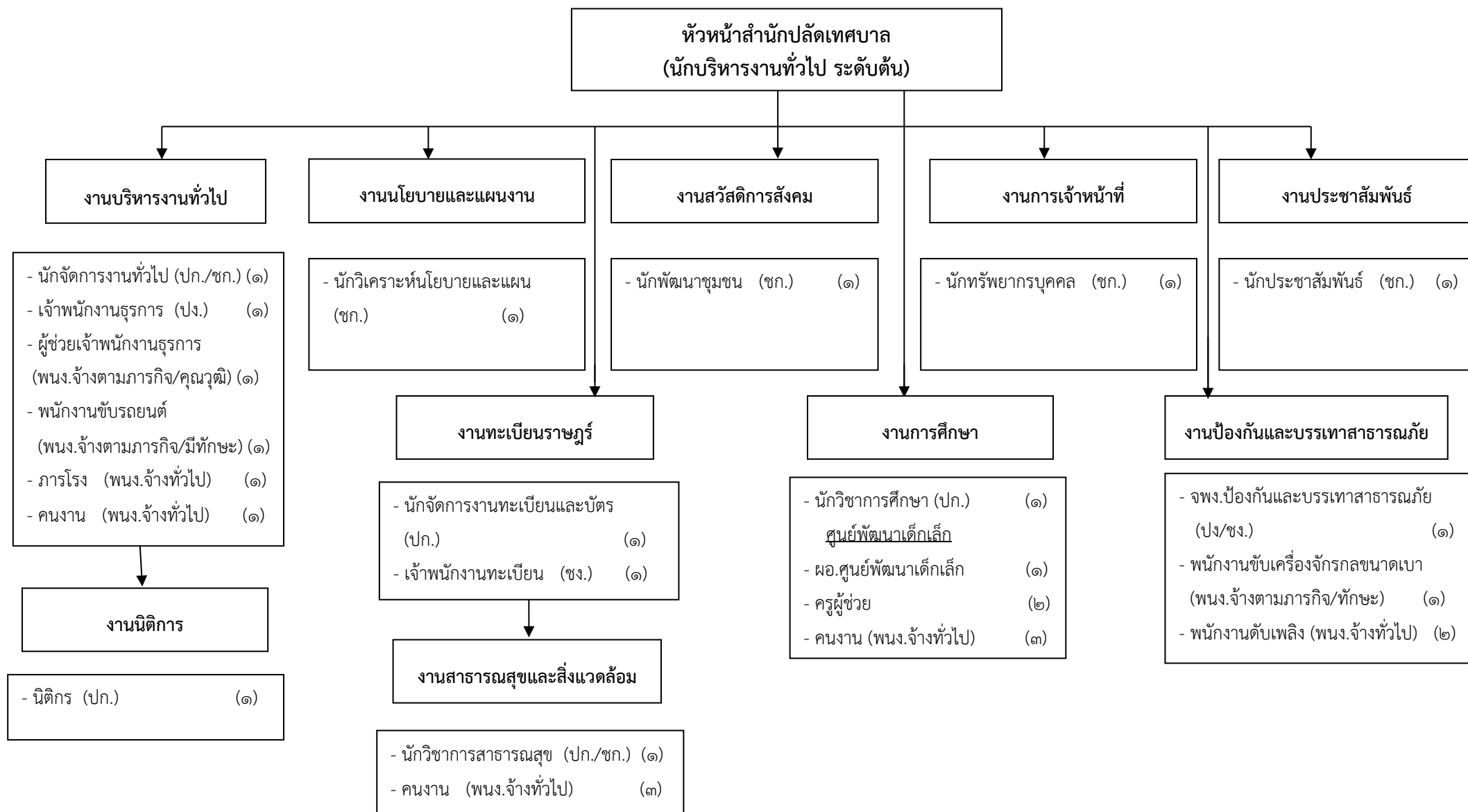
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ		
		ตำ		จำนวน คน	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด											
		แหน่ง	๒๕๗๐			๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองช่าง (๐๕)																			
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๗๗,๙๒๐	๖๑๐,๐๘๐	๖๔๔,๒๘๐	๔๒,๑๑๐	
๓๓	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเต็ม	
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๘๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐	๔๐๓,๓๒๐	๔๒๗,๕๖๐	๔๕๓,๒๔๐	๓๑,๗๐๐	
๓๕	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเต็ม	
๓๖	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๘๔๐	๑๗,๔๗๐	
๓๗	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๙	คนงาน	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	พนักงานผู้สูงอายุ																			
๔๐	ทรงคุณวุฒิด้านช่าง	-	๑	๑	๒๔๐,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-๑	-	๐	๐	๐	๒๔๐,๐๐๐	๐	๐	จ้าง ๑๒ เดือน	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐	
๕	รวม		๕๖	๔๓	๑๒,๖๑๘,๑๒๐	๒๙๔,๐๐๐	๕๖	๕๕	๕๕	-	-๑	-	๕๙๓,๐๑๐	๖๓๔,๐๕๒	๖๗๑,๑๑๔	๑๓,๕๐๕,๑๓๐	๑๓,๘๙๔,๐๓๒	๑๔,๕๖๐,๐๐๔		
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %																			
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
๘	ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

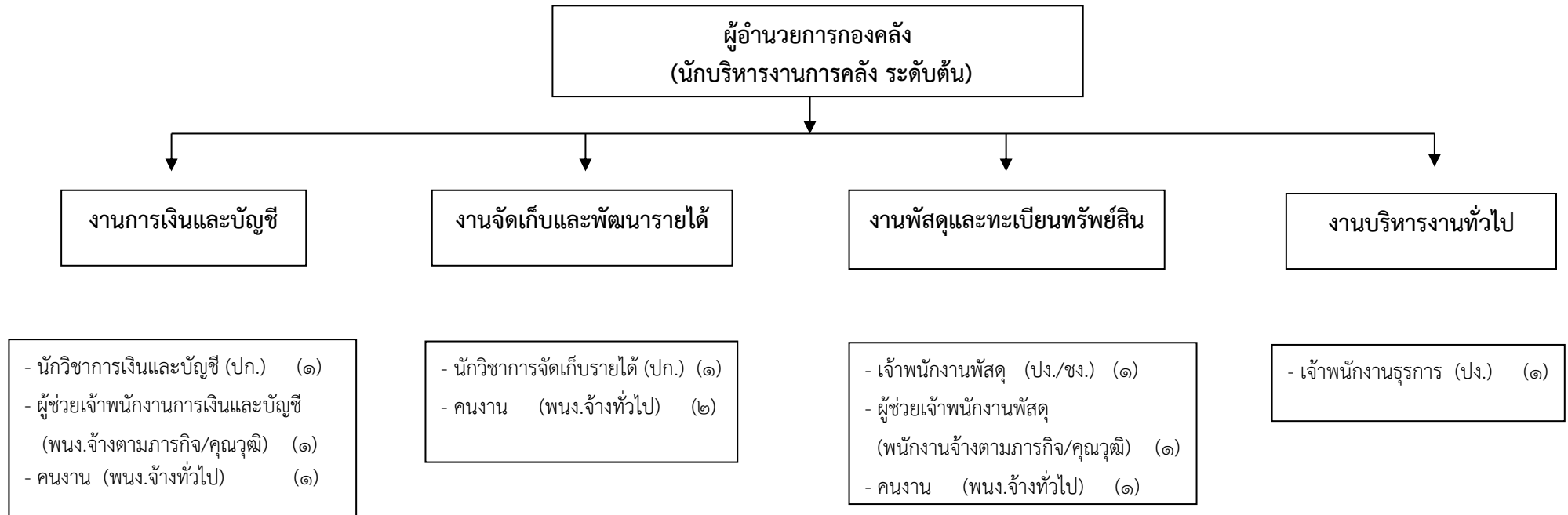
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย



กรอบโครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



กรอบโครงสร้างของกองคลัง



กรอบโครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานสาธารณูปโภค

งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

งานบริหารงานทั่วไป

งานกิจการประปา

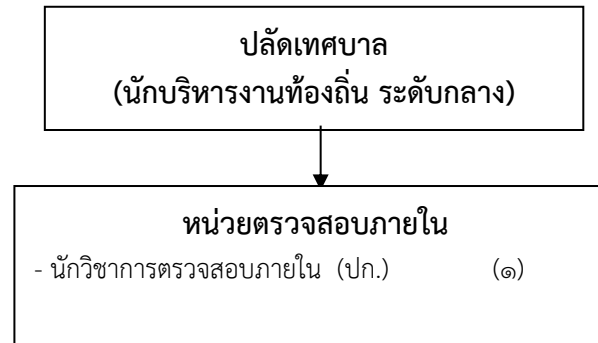
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา
(พนง.จ้างตามภารกิจ/คุณวุฒิ) (๑)
- คนงาน (พนง.จ้างทั่วไป) (๒)

- นายช่างไฟฟ้า (ปง.) (๑)
- คนงาน (พนง.จ้างทั่วไป) (๒)

- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)
- คนงาน (พนง.จ้างทั่วไป) (๑)

- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) (๑)
- คนงาน (พนง.จ้างทั่วไป) (๑)

กรอบโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นๆ	
๑			๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม)
สำนักปลัดเทศบาล												
๒	นางสาวปาริมา ภัทรวรรณเวช	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๑๑,๖๔๐ (๕๐,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๕๓,๖๔๐
๓	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔	นางสาวพนิดา จันทรชุ่ม	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐x๑๒)	-	-	๕๓๐,๑๖๐
๕	นางสาวสุธิชา วงษ์จีน	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐x๑๒)	-	-	๕๓๐,๑๖๐
๖	นางสาวสุปราณี แพทย์มด	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์กิจ)	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ปก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ปก.	๒๔๘,๗๖๐ (๒๐,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๔๘,๗๖๐
๗	นางสาวนิชาธร พักไฟโรจน์	น.บ. (นิติศาสตร์)	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๘	นางสาวนุชลี ตอบุญธง	ศศ.บ. (ศิลปศาสตร์)	๐๒-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๔๑๔,๘๔๐ (๓๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๔๑๔,๘๔๐
๙	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ขอใช้ข. กสธ.
๑๐	นางสาวสุชีลา อัครพงษ์นเรศ	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐x๑๒)	-	-	๕๐๕,๕๖๐
๑๑	นางสาวรติพร เจริญผล	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๐๒-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๒-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๑,๓๖๐
๑๒	นางสาวมุนินทร์ เปรมปรีดิ์	วท.บ. (วิทยาศาสตร์)	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๕,๘๐๐ (๑๗,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๕,๘๐๐
๑๓	นางสาววรรณวิภา พาสมัย	รป.ม. (บริหารธุรกิจ)	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๘๖,๔๐๐ (๓๒,๒๐๐x๑๒)	-	-	๓๘๖,๔๐๐
๑๔	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๐๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ขอใช้ข. กสธ.

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
สำนักปลัดเทศบาล												
๑๕	ว่าง	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับจัดสรรงบฯ
๑๖	ว่าง	-	๐๒๒๐๑๖๖๐๐๑๑๗	ครู (ศพด.)	-	๐๒๒๐๑๖๖๐๐๑๑๗	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	ว่าง	-	๐๒๒๐๑๖๖๐๐๑๑๘	ครู (ศพด.)	-	๐๒๒๐๑๖๖๐๐๑๑๘	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘	พนักงานจ้าง นางสาวณชพร เนตรประภา	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๘๓,๔๘๐ (๑๕,๒๙๐x๑๒)	-	-	๑๘๓,๔๘๐
๑๙	นายพิชิตณรงค์ ปานเกิด	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๒,๑๒๐ (๑๓,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๑๒๐
๒๐	นายศักดิ์ธรรมรัชต์ พุมมาทอง	ม.๓	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๒๑	นายสรารัฐ สวัสดิ์ธีรณี	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายพุทธา วิเศษสิงห์	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางสาวอังคณา ชูพงษ์	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางสาววีรยา จันทรมณี	ค.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	น.ส.ปิยาภรณ์ สีเดือน	รป.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางสาวกิตติยา บุญเลิศ	ศษ.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางลีนจี ผูกผัด	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายเกียรติภูมิ เกตุแก้ว	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายสุรทิน เหลี่ยมทับน้อย	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายเกรียงไกร นักร้องเพราะ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง												
๓๑	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๒	นางสาวสุคนธ์ แผนสมบุรณ์	บช.บ. (การบัญชี)	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๖๕,๘๐๐ (๒๒,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๖๕,๘๐๐
๓๓	นางสาวตุลภา สันทิศ	บธ.บ. (การตลาด)	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๙๓,๑๖๐ (๒๔,๔๓๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๑๖๐
๓๔	นางสาวรลิตา มาพิบูลธัญชาติ	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๐๒-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๒-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๓๖,๑๖๐ (๑๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๖,๑๖๐
๓๕	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๖	<u>พนักงานจ้าง</u> นางสาวจริยา สร้อยสุวรรณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๓๗	นางอรุณวิภา เพ็งพุ่ม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๓๘	นายชูศักดิ์ เทพวีระ	ปวช. (ศิลป์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นางสาวมัตติมา วิทยา	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นางสาวทิพย์รัตน์ เวชไวกิจ	วท.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นางสาวพิมพ์ภรณ์ พรไตรศักดิ์	วท.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๔๒	นายชนะพันธ์ รวีโชติภักคินันท์	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๗,๕๖๐
๔๓	-	-	-	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๐๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ขอใช้บช. กสธ.
๔๔	นางสาวอัญญุศติ วรรณิตร	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๐๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘๐,๔๐๐ (๓๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๓๘๐,๔๐๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๔๕	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๖	นายวิษณุพล สุขดี	ปวส.	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐x๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๔๐
๔๗	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ขอใช้ขบ. กสธ.
๔๘	<u>พนักงานจ้าง</u> ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๙	นายมานิตย์ พ่วงแพ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายจักรพงษ์ รจนากร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายนริศ ฝูกัด	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นางสาวสุวรรณี วสุนธราภิรักษ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายไพรัช วงษ์จีน	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายสุธี สำราญสุขเสมอ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	<u>พนักงานผู้สูงอายุ</u> นางเกศรินทร์ โยมจีน	วท.บ.	-	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านช่าง	-	-	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านช่าง	-	๒๔๐,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	(จ้าง ๑๒เดือน)
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๖	นายศีลธรรม ชมมิ่ง	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๐๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก.	๐๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย

เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ได้กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อยใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การบริหารงานขององค์กร จะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้น ประกอบไปด้วยผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ข้าราชการหรือพนักงานและลูกจ้างก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย

เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับ การพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒) โดยได้แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลบรรจุใหม่และการปฏิบัติข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียด ดังนี้

๑. พัฒนพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของ การบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับ พนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง

โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานซึ่งใช้วิธีการสอนแนะ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานที่เป็นผู้คอยแนะนำดูแลช่วยเหลือ ให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง กล่าวคือ เป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติภายใต้การกำกับ ดูแลช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงกว่า

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ **หลักสูตรการพัฒนา** เพื่อพัฒนาพนักงานและลูกจ้างใน ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป การฝึกอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์หลักสูตรต่างๆ ของอบรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่ส่วนราชการจัดขึ้น

- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

- ด้านการบริการ ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคนเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

- ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข จัดทำโครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒.๒ **วิธีการพัฒนา** เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย มีหลักการพัฒนาศักยภาพบุคคล คือ การเรียนรู้โดยสนับสนุนให้พนักงาน และลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญ คือ

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน โดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานปกติของตน เพื่อเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการที่กำหนดขึ้น โดยอาจเป็นการเข้ารับการอบรมวิทยาลัยการปกครอง ซึ่งใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การศึกษาดูงาน โดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชม หน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังได้มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนเอง รวมทั้งก่อให้เกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตน และหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองโดยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานและโครงการของงาน ในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ หรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์กับงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

- ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว

- ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นลง

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติ

(๒.๒.๔) การจัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และการพัฒนาตนเอง รวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การจำแนกความรู้ นั้น ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การคลังหรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ ตามแบบทดสอบต่างๆ
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำปี
- การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย อำเภอไพรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนยึดถือเป็น แนวปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริหารแก่ ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็น สำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและ ตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจของเทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะ ของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

- สิ่งแวดล้อม
- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
-



ประกาศเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

.....

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ และมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

/(๗) ดำรงตน...

-๒-

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

ดาบตำรวจ



(รักประสงค์ แสนสม)

นายกเทศมนตรีตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

.....

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) นั้น

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง และเพื่อใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ดาบตำรวจ

(รักประสงค์ แสนสม)

นายกเทศมนตรีตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย



คำสั่งเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย

ที่ ๒๓๕ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งเทศบาลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ หมวด ๒ เรื่องการกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|----------------------------------|---------------|
| ๑. ดาบทารวจรักประสงค์ แสนสม | นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายชนะพันธ์ รัชชิตกัณนัธ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๓. นางสาวสุนันท์ แผนสมบุรณ์ | นักวิชาการเงินและบัญชี | กรรมการ |
| | รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง | |
| ๔. นายศีลธรรม ชมมิง | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๕. นางสาวปาริณา ภัทรวรรณเวช | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและ |

เลขานุการ

- | | | |
|--------------------------|------------------|------------------|
| ๖. นางสาวพนิดา จันทรชุ่ม | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
|--------------------------|------------------|------------------|

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๓. วิเคราะห์...

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

ดาบตำรวจ



(รักประสงค์ แสนสม)

นายกเทศมนตรีตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย

