



แผนอ้ตรากำล้ง ๓ ปี

ของทบวงการช้บดอทรอ

อ้บภอจลลลมพระเกยรดี จ้บหว้ดนครศร้ชรรวมราช

ประจ้บปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐

(ฉบับปร้บปรุ้งคร้้งที่ ๑)

คำนำ

เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ และหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๕๖) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่างๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ จึงมีความจำเป็นและจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในการจัดบริหารงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลดอนตรอได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลดอนตรอ
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
เทศบาลตำบลคอนตรอย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๖
๖. ภารกิจ และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างประจำ	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง	๒๘

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
- รายงานการประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลคอนตรอย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
เทศบาลตำบลคอนตรอ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคอนตรอ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

๒. วัตถุประสงค์

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลดอนตรอ มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนตรอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนตรอ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๔๙๖) และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.ท.จังหวัดนครศรีธรรมราช) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมได้

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนตรอให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนตรอมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ตลอดจนเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนตรอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนตรอ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลดอนตรอเป็นประธานกรรมการ ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘- ๒๕๖๐ ของหน่วยงาน โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนตรอตามพระราชบัญญัติสภาพระราชบัญญัติเทศบาล ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๔๙๖) และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลดอนตรอ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลดอนตรอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างและจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ให้พนักงานเทศบาล และทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม หรือจรรยาบรรณวิชาชีพของพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลดอนตรอ เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานเทศบาลของหน่วยงานให้ เป็นด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่เทศบาล

ตำบลดอนตรอ เป็นตำบลที่มีพื้นที่กว้างขวางตำบลหนึ่งของอำเภอเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งมีพื้นที่ ๒๐.๖๔ ตารางกิโลเมตรหรือคิดเป็นเนื้อที่ราว ๑๑,๔๕๐ ไร่ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่มสำหรับเป็นแหล่งเพาะปลูกและใช้เป็นที่อยู่อาศัย ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร มีผลผลิตจากการทำนาข้าว พืชสวน พืชไร่ จะนำผลผลิตที่เหลือจากบริโภคออกจำหน่ายโดยมีพ่อค้าแม่ค้าคอยรับซื้อ

จากการศึกษาสภาพปัญหาและการจัดทำประชาคมประชาชน เทศบาลตำบลดอนตรอได้สอบถามถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านว่า ภายในหมู่บ้านของตนนั้นมีปัญหาในด้านใดบ้างและต้องการให้เทศบาลตำบลดอนตรอดำเนินการพัฒนาในด้านใดและอย่างไร โดยให้ระบุถึงสิ่งที่ต้องการเป็นข้อ ๆ ไป จากนั้นทางหน่วยงานได้รวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ ในตำบลดอนตรอนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์ นอกจากนี้ได้ใช้กระบวนการ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของพื้นที่ตำบลดอนตรอ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๖ ด้านที่สำคัญ ดังนี้

จุดแข็ง (strength)

๑. เทศบาลตำบลคอนตรอมมีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน

๒. มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลตำบลคอนตรอมกับส่วนราชการอื่น

๓. มีอำนาจในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในการบริหารท้องถิ่น

๔. สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน

๕. ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรม

จุดอ่อน (Weakness)

๑. สภาพปัญหาความแห้งแล้ง

๒. ประชาชนมีเวลาว่างจากการประกอบอาชีพหลัก

๓. การกำจัดขยะมูลฝอยยังไม่ถูกลักษณะ

๔. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการรวมกันพัฒนาท้องถิ่น

๕. สภาพของถนนยังไม่สามารถในการเดินทาง

๖. บุคลากรในองค์กรท้องถิ่นมีจำนวนไม่เพียงพอ ต้องรองรับปริมาณงานมาก และงานนั้นไม่ใช่ งานที่ถนัด และตรงกับสายงาน และไม่ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล

โอกาส (Opportunity)

๑. พื้นที่ตั้งใกล้กับศูนย์กลางตลาดกลางพืชผลสามารถขนส่งผลผลิตได้อย่างรวดเร็ว

๒. ชุมชนสามารถขยายตัวและขยายโอกาสได้อีกมาก

๓. รัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น โดยการถ่ายโอนภารกิจด้านการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น

อุปสรรค(Threat)

๑ ปัญหาหน้าท่วมในฤดูน้ำหลาก และการขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง

๒. การบริหารงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น บางอย่างยังมีข้อจำกัดทาง

กฎหมาย

๓. ประชาชนขาดความรู้ในการให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

๔. การถ่ายโอนงบประมาณการพัฒนาของรัฐบาลมีความล่าช้า

๔.๑ ปัญหาและความต้องการด้านระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

(๑) การก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพานและรางระบายน้ำ ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาหลักปัญหาหนึ่งที่เกือบจะทุกหมู่บ้านประสบ เพื่อใช้ในการสัญจรไปมาได้สะดวก และลำเรียงสินค้าออกไปจำหน่ายในพื้นที่ตำบลและนอกเขตตำบล รวมทั้งป้องกันปัญหาน้ำท่วมด้วย

(๒) การปรับปรุงและซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน ต้องการให้มีการปรับปรุงระบบการผลิตน้ำประปาของตำบลให้เพียงพอต่อความต้องการ และปรับปรุงคุณภาพของน้ำให้ดีขึ้น รวมถึงการก่อสร้างขึ้นมาใหม่สำหรับบางหมู่บ้าน นอกจากนี้ ยังต้องการที่กักเก็บน้ำเพื่อใช้อุปโภคบริโภคภายในชุมชนอีกด้วย

(๓) การซ่อมแซมและติดตั้งไฟกิ่ง หมู่บ้านส่วนใหญ่ยังขาดแคลนไฟฟ้าส่องสว่างภายในชุมชน ทำให้การสัญจรไปมาในเวลากลางคืนไม่สะดวก เสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม และการลักเล็กขโมยน้อย

๔.๒ ปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจ

(๑) การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน โดยการสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มสตรีแม่บ้าน การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การจัดหาพันธุ์สัตว์เพื่อทำเป็นอาชีพเสริม การจัดทำธนาคารข้าว การพัฒนาร้านค้าชุมชน การสนับสนุนเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำในการประกอบอาชีพ

(๒) การอบรมให้ความรู้และทักษะด้านการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

(๓) การจัดหาตลาดเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตรต่าง ๆ

๔.๓ ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาสังคม

(๑) การซ่อมแซมและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน

(๒) การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เยาวชนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์

(๓) การสนับสนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริมนมให้มากขึ้น

(๔) การดูแลและส่งเสริมสวัสดิภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

(๕) การส่งเสริมเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้ได้รับอย่างทั่วถึงมากขึ้น

(๖) การส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มเยาวชน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาและกีฬานันทนาการอื่น ๆ การก่อสร้างสนามกีฬาและจัดหาอุปกรณ์การกีฬา

(๗) การสร้างสวนสาธารณะและที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน

(๘) การติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะ การก่อสร้างหอประชุมประจำหมู่บ้าน

(๙) การติดตั้งถังขยะภายในชุมชน และจัดหาแหล่งทิ้งขยะที่เหมาะสม

(๑๐) การจัดตั้งกองทุนอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน

(๑๑) การจัดหาสถานพยาบาลเบื้องต้นประจำหมู่บ้าน

๔.๔ ปัญหาและความต้องการด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

(๑) การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น อาทิเช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีชักพระ ประเพณีแห่เทียนพรรษา เป็นต้น

(๒) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล เช่น การปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์วัดคอนตรอ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว เป็นต้น

๔.๕ ปัญหาและความต้องการด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) ในเขตพื้นที่ตำบลคอนตรอ มีประชากรค่อนข้างหนาแน่น จึงทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยค่อนข้างจะมีมาก ประชากรจึงมีความต้องการระบบการจัดเก็บขยะที่ดี ปริมาณถังขยะที่มีเพียงพอ

๔.๖ ปัญหาและความต้องการด้านการเมืองการบริหารองค์กร

(๑) เนื่องจากบุคลากรของเทศบาลตำบลคอนตรอส่วนมาก โดยเฉพาะในฝ่ายการเมืองมีคุณวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ทำให้มีความต้องการที่จะพัฒนาหรือยกระดับองค์ความรู้ของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๔.๗ ปัญหาและความต้องการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๑) ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของตำบลคอนตรอ ยังมีปัญหาในเรื่องที่ยังขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในพื้นที่ อาทิ เช่น รถยนต์กู้ชีพกู้ภัย เครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคอนตรอนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยประชาชนมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๕๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาลocal ในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของ

ประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลักของเทศบาลตำบลดอนตรอ จึงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ*
- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา**
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น**
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ***
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ***
- (๖) การสาธารณสุขูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ***
- (๗) การสาธารณสุขูปการ***
- (๘) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร***

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ*
- (๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม*
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ*
- (๔) ให้มีโรงฆ่าสัตว์**
- (๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม**
- (๖) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน**
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร**
- (๘) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ***
- (๙) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส***
- (๑๐) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย***
- (๑๑) การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ***
- (๑๒) การส่งเสริมการกีฬา***
- (๑๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล***
- (๑๔) การจัดให้มีและการควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน***

- (๑๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์***
- (๑๖) การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์***
- (๑๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ***

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน*
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูล*
- (๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง*
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง***
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณะสถานอื่น ๆ***
- (๖) การผังเมือง***
- (๗) การควบคุมอาคาร***
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย***
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน***

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มี
ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) เทศพาณิชย์**
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน***
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว***

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย***
- (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม***

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น*
- (๒) การจัดการศึกษา***
- (๓) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น***

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล*
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง***
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน***
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น***
- (๕) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด***

หมายเหตุ * ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
** ตามมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
*** ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสามปีของเทศบาล แผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ซึ่งได้วิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่และคาดว่าจะแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ได้อย่างครอบคลุม และกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ได้ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ ปัญหาอุปสรรคในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลดอนตรอ เป็นเทศบาลสามัญ มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ทั้งสิ้น ๑๘ อัตรากำลังประจำ จำนวน ๒ คน และพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๑๑ คน รวม ๓๒ อัตรากำลัง โดยในส่วนของอัตรากำลังพนักงานเทศบาล (พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๖๐) ซึ่งสอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว นอกจากนี้ เทศบาลตำบลดอนตรอได้มีการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ต่าง ๆ แก่บุคลากรในการประชุมประจำเดือน รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญก็เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน

สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการและงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ แนวทางการปฏิรูประบบราชการที่รัฐบาลได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๕ เป็นต้นมา นอกจากนี้รัฐบาลยังมีแนวนโยบายที่จะให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในระบบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานราชการ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจมากขึ้น สำหรับการแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลดอนตรอ แบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๒ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ที่เทศบาลตำบลดอนตรอ ต้องดำเนินการตามข้อ ๖ แล้วจะเห็นว่า โครงสร้างส่วนราชการภายในที่จัดตั้งขึ้นยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะรองรับภารกิจที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่จะมีการถ่ายโอนภารกิจมายังหน่วยงานเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จึงทำให้เทศบาลตำบลดอนตรอ จำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการมากขึ้น

ในระหว่างการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๗) และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี(พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙)ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลดอนตรอได้ประสบกับปัญหาอุปสรรคในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารงานบุคคล ดังนี้

(๑) โครงสร้างส่วนราชการภายในยังมีไม่เพียงพอกับภารกิจของหน่วยงาน โครงสร้างส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลดอนตรอ แต่ละส่วนราชการมีการแบ่งงานภายในออกเป็นงานหรือฝ่ายต่าง ๆ ที่ครอบคลุมภารกิจหน้าที่รับผิดชอบแต่ละส่วนราชการนั้น ๆ ในทางปฏิบัติมักจะมีปัญหาอยู่เสมอว่าหลายงานที่จะต้องดำเนินการไม่ได้มีการระบุว่าเป็นงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ เช่น การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การดูแลศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลตำบลดอนตรอ งานด้านการสาธารณสุข เป็นต้น ทำให้สำนักปลัดเทศบาลต้องรับไปดำเนินการทั้งหมด ซึ่งทำให้สำนักปลัดเทศบาลมีลักษณะเป็นหน่วยงานอเนกประสงค์ที่มีงานรับผิดชอบมากมาย ในขณะที่บุคลากรของสำนักปลัดเทศบาลมีจำนวนน้อยมาก ทำให้ต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้นและส่งผลกระทบต่อหลายงานมีความล่าช้า ไม่ทันกาล

(๒) ในด้านการบริหารงานบุคคล มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับปริมาณงานมีมากกว่าจำนวนคนที่อยู่ ทำให้ต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง เพื่อให้มีจำนวนคนเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ปัญหาอีกด้านหนึ่งก็คือ ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ได้ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้แต่ในทางปฏิบัติมักจะมีหน่วยงานไม่สามารถสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ครบตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานและกำลังคนไม่ได้รับการแก้ไขอย่างที่ควรจะเป็น

๗.๒ แนวทางแก้ไขปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่เทศบาลตำบลดอนตรอได้ประสบในระหว่างการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๗) และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙) ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เทศบาลตำบลดอนตรอควรมีการดำเนินการ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้

(๑) **ด้านการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ** เทศบาลตำบลดอนตรอ ควรกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติมเฉพาะเท่าที่จำเป็น เพื่อรองรับภาระงานที่มีได้กำหนดให้ส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะ พร้อมกับกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม ซึ่งอาจจะเพิ่มข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้าง โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นมิให้เพิ่มสูงขึ้นเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ อาจใช้วิธีการปรับเปลี่ยกำลังคนที่มีอยู่เดิมให้มาปฏิบัติงานในส่วนราชการที่กำหนดขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

(๒) **ด้านการบริหารงานบุคคล** ควรเพิ่มความพยายามในการสรรหาบุคลากรให้เข้ามาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างให้ครบ โดยอาจดำเนินการรับโอน (ย้าย) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง หรืออาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จาก ก.จังหวัดอื่นภายใต้เงื่อนไขและแนวทางปฏิบัติที่ ก.กลางกำหนด ตลอดจนจนถึงการเปิดสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเองหรืออาจร้องขอให้ ก.จังหวัดดำเนินการสอบแข่งขันและเทศบาลตำบลดอนตรอ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ ก.จังหวัดต่อไป

นอกเหนือจากการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างแล้ว หน่วยงานอาจใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลายตำแหน่งมากขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องกัน ตลอดจนจนถึงการขอยืมตัวบุคลากรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ทั้งนี้ ก็เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และภาระงานไม่กระจุกตัวอยู่ที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งมากเกินไป นอกจากนี้ เทศบาลตำบลดอนตรออาจนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจมากขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคอนทรอ เทศบาลตำบลคอนทรอมีภารกิจ หน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. เทศบาล. และพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลคอนทรอ โดยมีการกำหนดโครงสร้างราชการดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ เทศบาล และราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของ เทศบาล งานอื่นที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย ซึ่งส่วนราชการส่วนนี้ส่งเสริมภารกิจงานที่เกี่ยวข้องของ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลคอนทรอ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา องค์การและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒) กองคลัง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่าย งานทำ งบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ซึ่งส่วนราชการส่วนนี้จะส่งเสริมภารกิจงานที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล คอนทรอ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์การและการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่วนราชการส่วนนี้จะส่งเสริมภารกิจงานที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ ของเทศบาลตำบลคอนทรอ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลนครอ

จากการที่เทศบาลตำบลนครอ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่รองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (เทศบาล)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง) (เทศบาล)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๒ สาธารณูปโภค</p>	<p>๑. สำนักงานปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลคอนตรอ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลคอนตรอ และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลคอนตรอ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เน้นพัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัยอย่างทั่วถึงพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ ดังนั้น จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)
๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๓. พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต เน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ การรณรงค์ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพยาและผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลง การรณรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรง และป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อเฝ้าระวังป้องกันปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่ การพัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึงส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา พื้นฟูต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก การส่งเสริมและพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้ การส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย บรรเทาสาธารณภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ดังนั้น จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๒. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

๕. ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก

๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ เน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อย พัฒนาองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของตลาด วิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิต ด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการ ฯ ดังนั้น จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

๒. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงาน เน้นส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีไทย เพื่อปลูกฝังค่านิยมการบริโภคอย่างพอเพียงและยั่งยืน การสร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน การส่งเสริมให้ชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษ และควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประชาชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะชุมชน ขยะอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะติดเชื้อ ส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการลดและการคัดแยกขยะในแหล่งกำเนิด สนับสนุนการสร้างธุรกิจจากขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะแบบรวมศูนย์ จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. พนักงานขับรถขนขยะ (รถบรรทุกขยะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

๒. คนงานประจํารถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล เน้นรณรงค์สร้างกระบวนการการเรียนรู้ ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสริมสร้างวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยและจิตสำนึกธรรมาภิบาลให้แก่เยาวชน ประชาชนทุกระดับ ทุกภาคส่วน การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ปรับปรุงระบบข้อมูลและรูปแบบการให้บริหารประชาชน ลดขั้นตอนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดเทศบาล)

๒. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)

๓. นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

- ๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- ๕. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- ๖. นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- ๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- ๘. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ๙. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ๑๑. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)
- ๑๒. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)

จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลดอนตรอได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนตรอ เพื่อเป็นแนวทางในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้นจะต้องการกำลังคนมารับภารกิจงานหลายอัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลดอนตรอ มีงบประมาณจำกัด จึงขอกำหนดอัตรากำลัง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอยู่เดิม ดังกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

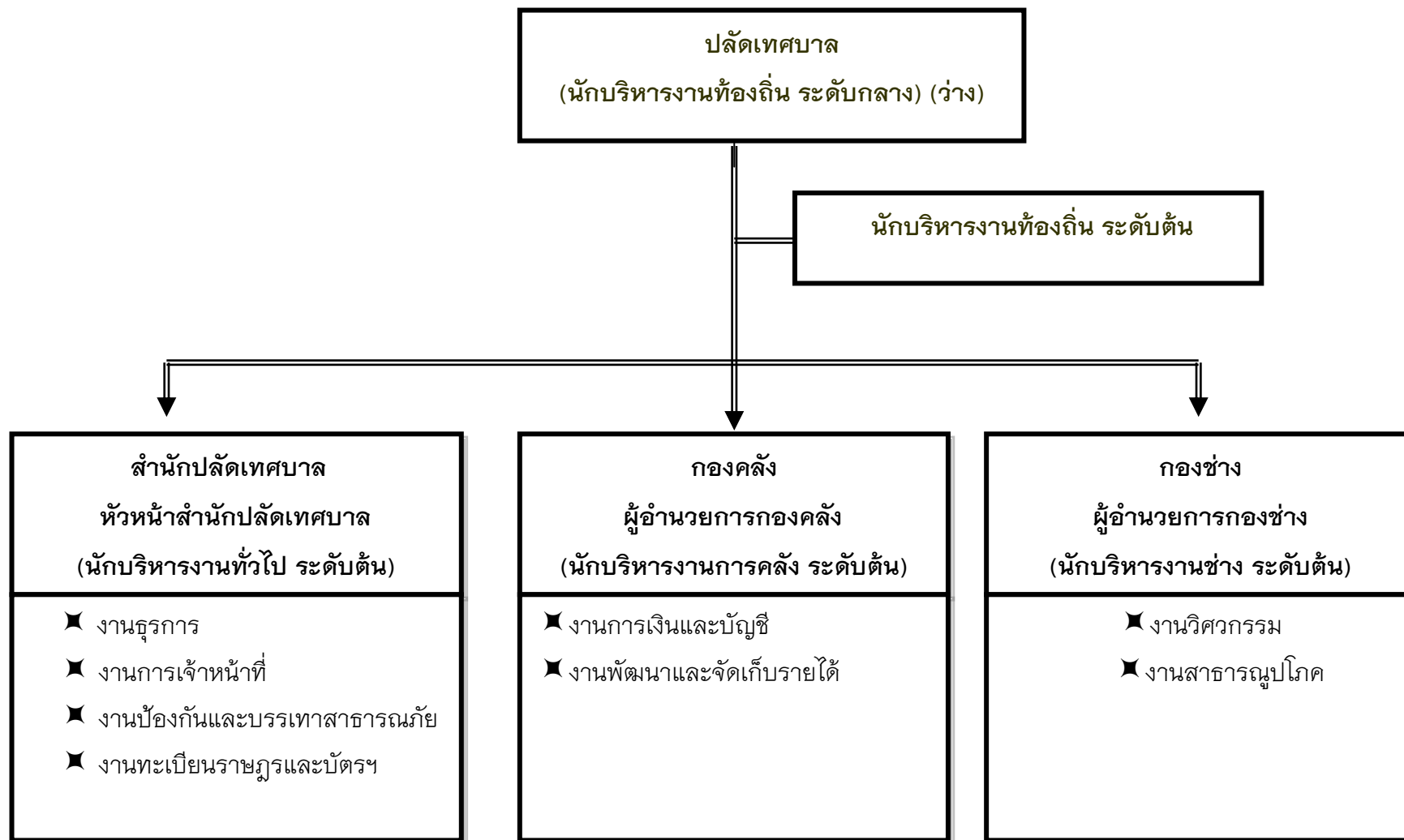
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น(ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิกเมื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)
สำนักปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ต่อ)

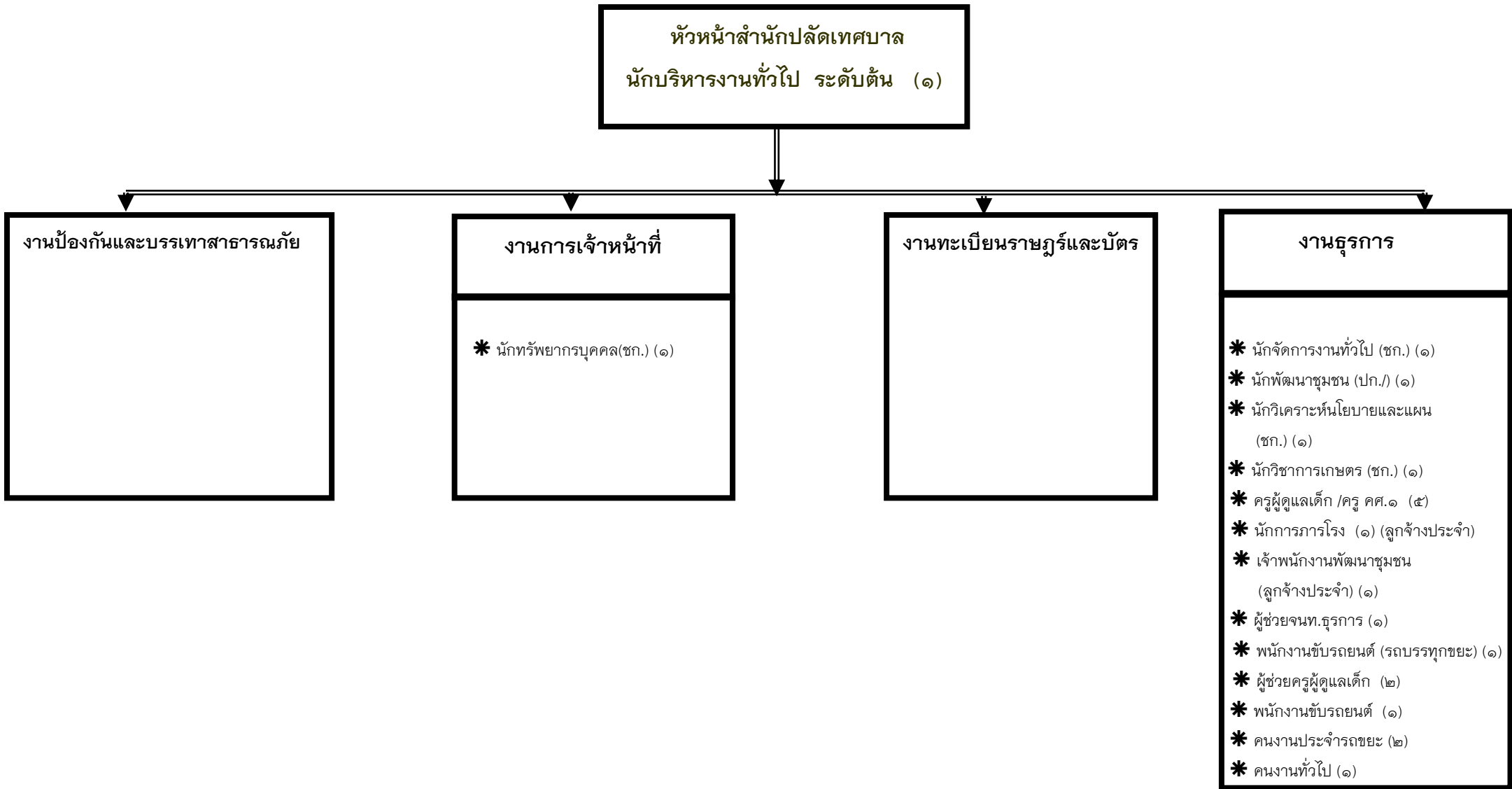
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๒	๓๓	๓๓	-	+๑	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลดอนตรอ (เทศบาลสามัญ)

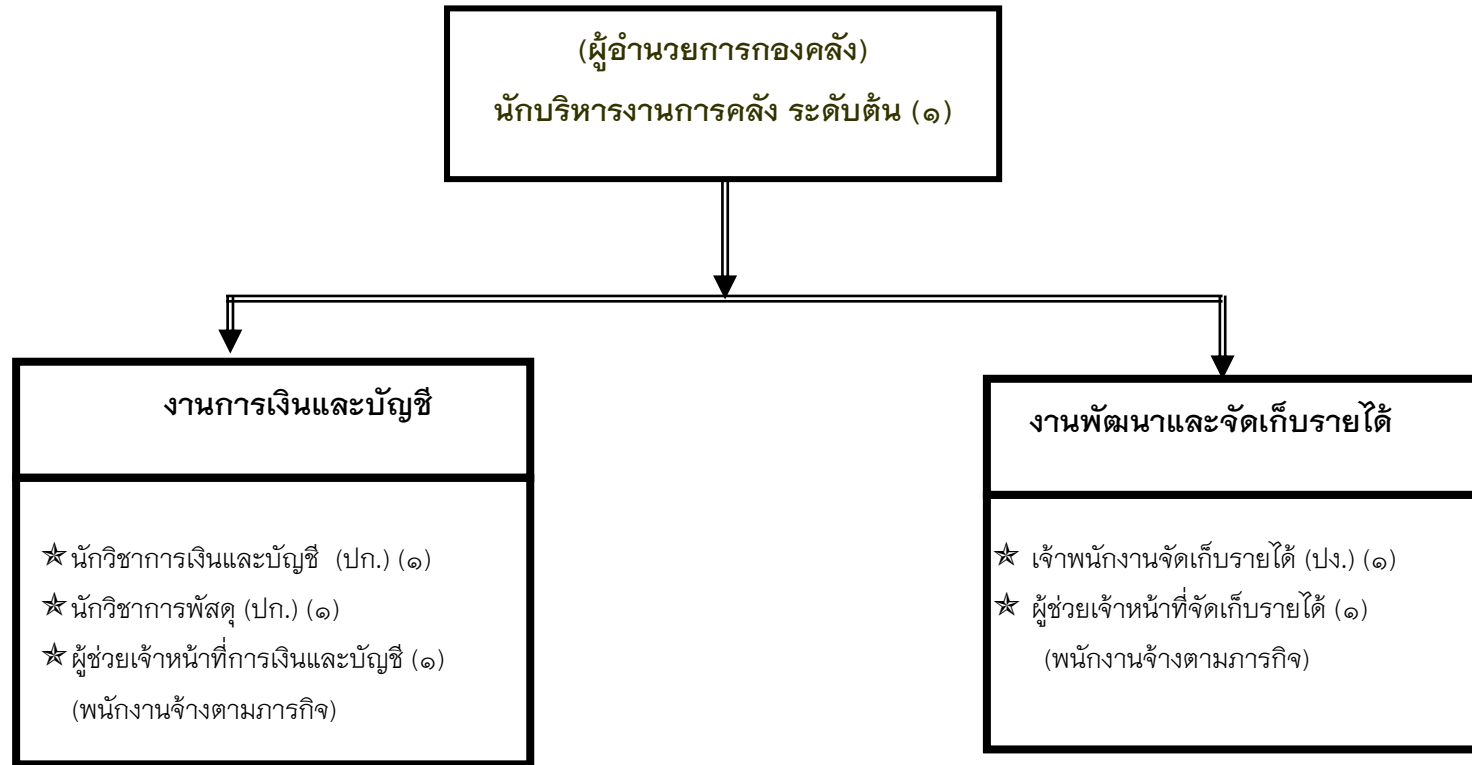


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



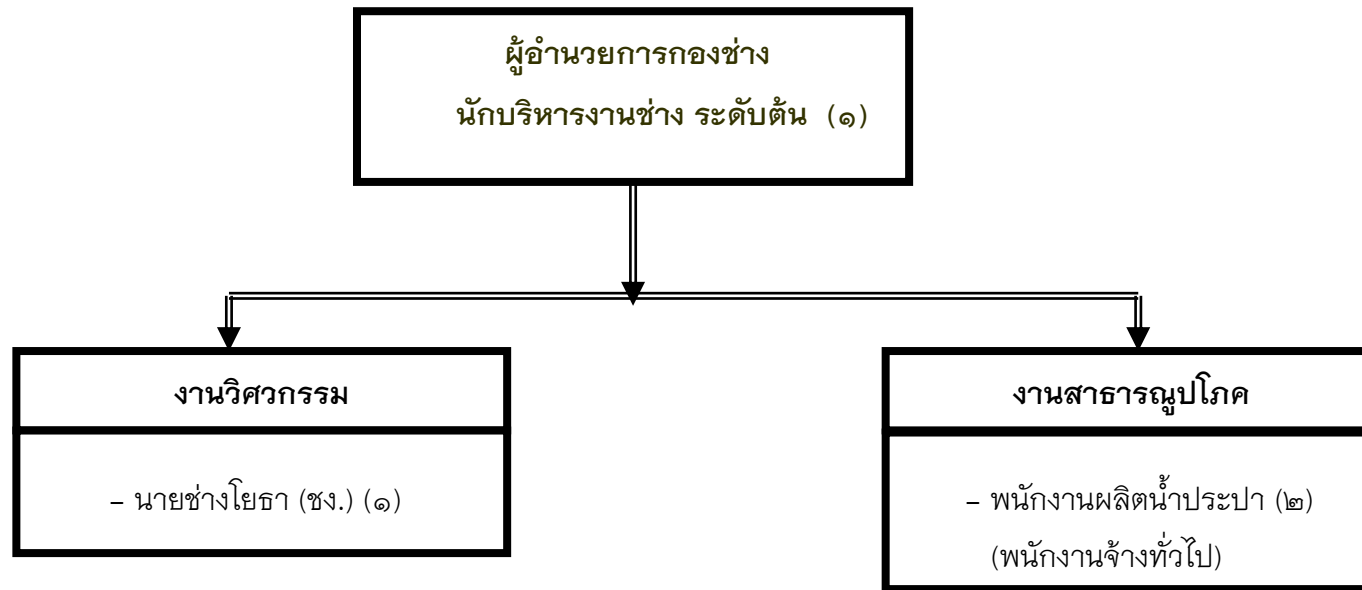
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๔	-	-	-	-	-	๕	๒	๔	๔	๒๑

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-		๑	-	-	-	-	๒	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-			๑	-	-	-	-	๒	๔

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑	-	-	-	-	-	-	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	-	-	-	กำหนด ใหม่
๒	นางนุชรี สุดแก้ว	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บริหาร	๗/	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	บพ.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
	สำนักงานปลัดเทศบาล													
๓	พนักงานเทศบาล นายทรงยศศรีขุม สุวรรณศรี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	บริหาร	๗/	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔	นางอนงค์ บวรธนสาร	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ทั่วไป	๖ว	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดกิจกรรมทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๑๓,๔๐๔๐	-	-	
๕	นายปกาน บวรธนสาร	เกษตรศาสตรบัณฑิต (การจัดการผลิตพืชผล)	๐๑-๐๗๐๘-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ทั่วไป	๗ว	๒๑-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๗๖,๙๖๐	-	-	
๖	นายสาโรจน์ แสงดำ	ครุศาสตรบัณฑิต (ภูมิศาสตร์)	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน	ทั่วไป	๗ว	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐	-	-	
๗	นายสมชาย ดวงมุสิก	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พลศึกษา)(สันทนการ)	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	๕	๒๑-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	
๘	นางหนึ่งฤทัย แก้วนุ้ย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	ทั่วไป	๕	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๙๖,๗๖๐	-	-	
๙	นายทวีสิทธิ์ เมธิโก	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๔๐-๒-๐๑๓๓	ครู	ทั่วไป	คศ.๑	๔๐-๒-๐๑๓๓	ครู	-	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	
๑๐	นางกานติศา แก้วบรรจง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๔๐-๒-๐๑๓๔	ครู	ทั่วไป	คศ.๑	๔๐-๒-๐๑๓๔	ครู	-	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	
๑๑	นางพรธณี เมธิโก	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๔๐-๒-๐๓๔๗	ครู	ทั่วไป	คศ.๑	๔๐-๒-๐๓๔๗	ครู	-	คศ.๑	๒๔๘,๘๘๐	-	-	
๑๒	นางประทุม ทองเสมอ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัยศึกษา)	๔๐-๒-๐๓๔๘	ครู	ทั่วไป	คศ.๑	๔๐-๒-๐๓๔๘	ครู	-	คศ.๑	๒๒๙,๒๐๐	-	-	

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๓	นางราริย์ เสนทองแก้ว	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๘๐-๒-๐๓๘๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครู ผู้ช่วย	๘๐-๒-๐๓๘๘	ครู	-	ครูผู้ช่วย	๑๙๘,๘๔๐	-	-	
๑๔	ลูกจ้างประจำ นายประสิทธิ์ ชูดำ	ม.ศ.๓	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๓๙,๕๖๐	-	-	
๑๕	นางอณิการ์ พูนพั่ง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๕๙,๗๒๐	-	-	
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางอุบลวรรณ ตัวตั้ง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๔๕,๙๒๐	-	-	
๑๗	นางอภิขญา แก้วบรรจง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๓๗,๒๘๐	-	-	
๑๘	นายนพดล หนูหมื่น	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	๑๓๒,๔๘๐	-	-	
๑๙	น.ส.วราภรณ์ วิทยอภิบาลกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	๑๓๐,๓๒๐	-	-	
๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป นายสรายุทธ สุขไกร	ปวช. (ช่างโลหะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายพงศ์ศักดิ์ สุขเกื้อ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๒๒	นายณรงค์ หมูหมื่น	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๒๓	นางลำเอียง ชูดำ	ม.ศ.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
	กองคลัง													
๒๔	พนักงานเทศบาล นางพวงเพ็ญ เกิดศรีเหล็ก	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) (การบัญชี)	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	-	-	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อท.	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๕	น.ส.สุเมตตา ลิงโพล	บัญชีบัณฑิต(บัญชี)	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	-	-	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและ บัญชี	วิชาการ	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๒๖	น.ส.ปัทมา พูนพจน์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๘๘,๖๔๐	-		
๒๗	นางสาวศศิรินทร์ สุวรรณไชย	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	-	-	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๒๑๘,๒๘๐	-		
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายเสมา สุวรรณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	๑๔๐,๑๖๐	-		
๒๙	น.ส.วัชรวิทย์ หมวดพล	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี	-	-	๑๓๔,๗๖๐	-		
	กองช่าง													
๓๐	พนักงานเทศบาล นายไพฑูล มานพพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง) ผู้อำนวยการกองช่าง	-	-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง) ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		
๓๑	นายวิศิษฎ์ จันทร์ไพโรพฤษ	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ช่างก่อสร้าง)	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	-	-	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๑๐,๖๐๐	-		
๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป นายสุริยะ บุญไชย	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) (ช่างยนต์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-		
๓๓	นายอนุสรณ์ สอนต่าง	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-		

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี / ครั้ง
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต / สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๓ วัน

๒. การพัฒนาความชำนาญ (สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนงานงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓ - ๔ เดือน / ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

จรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ของเทศบาลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุจริตใจของตัวข้าราชการเอง

เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขึ้น เพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

๑.๑ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะแก่การเป็นข้าราชการ

๑.๒ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงให้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๑.๓ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๒.๑ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

๒.๒ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๒.๓ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็น ประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๓.๑ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหา ร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะเห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้ง ในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓.๓ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจน ผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่น มาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

๔.๑ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่า มีเรื่องใดไม่สามารถ ปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผล หรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตน ทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงาน ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๑๓.๒ คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการคือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลัก ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึงพฤติกรรมปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรม การพัฒนา กลุ่มและสังคมและรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ

๔. รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป พนักงานเทศบาล และลูกจ้างพึงยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. สัปปริยธรรม ๗ แปลว่า ธรรมของคนดี คือคนที่แท้ซึ่งจะทำให้คนที่สมบูรณ์มี

๗ ประการ

๒. นาถกรณธรรม ๑๐ ธรรมที่สอนให้พึ่งตนเองได้ กล่าวคือ ทำให้ตนเป็นที่พึ่งของตนได้พร้อมที่จะรับผิดชอบตนเอง ไม่ทำตัวเป็นปัญหาหรือภาระถ่วงหมู่คณะ หรือหมู่ญาติ ด้วยการประพฤติธรรมสำหรับสร้างที่พึ่งแก่ตนเองมี ๑๐ ประการ

๓. อปริหานิยธรรม ๗ ธรรมที่นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มี ๗ ประการ

๔. ทศพิธราชธรรม คือธรรมของพระราชา ๑๐ ประการ

๕. จักรวรรดิวัตร ๕ คือธรรมเนียมหรือหน้าที่ประจำของจักรพรรดิ ๕ ประการ

๑๓.๓ จริยธรรมตามพระบรมราชาวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณพระราชทานพระบรมราชาวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นพระบรมราชาวาทจึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานเทศบาลได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรม ที่พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรม ที่พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อย
ของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ภาคผนวก

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

เทศบาลตำบลดอนตรอ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	-	๑	๑	
สำนักปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

เทศบาลตำบลดอนตรอ อำเภอลำดวนพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
<p>กองคลัง</p> <p><u>พนักงานเทศบาล</u></p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <p>ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี</p>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<p>กองช่าง</p> <p><u>พนักงานเทศบาล</u></p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <p>พนักงานผลิตน้ำประปา</p>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๑	๓๒	๓๒	-	-	-	