

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕



ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

อำเภอสรี จังหวัดชุมพร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับประมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ประกอบกับแผนอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไปของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา สามารถจัดทำแผนอัตรากำลังได้อย่างถูกต้อง เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จึงได้จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น เนื่องจากขณะนี้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนามีปริมาณงานเพิ่มขึ้น จึงได้ทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕) ขึ้น

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา
วันที่ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา	๑๒
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา	๓๕

ภาคผนวก

➤ สำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๕



ประกาศเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕)
ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ที่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๒๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดชุมพร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตามระยะเวลาที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมคิด ประทับแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลนาโพธิ์พัฒนา

แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๓	๓	-	+๒	-	

แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		๑	๑	๑		-		
พนักงานจ้างทั่วไป	๑				-		-	ว่าง
คนงาน		-	๑	๑		+๑		
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)					-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๘	๓๖	๔๑	๔๑				
ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน		๒๕.๖๐	๒๘.๔๓	๒๗.๙๑				

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น เนื่องจากขณะนี้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนามีปริมาณงานเพิ่มขึ้น จึงได้ทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา อำเภอสวี จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์ที่จะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีโครงสร้างการบริหารงาน การแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายที่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ได้มีการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลนาโพธิ์พัฒนา เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา เพื่อให้ดำเนินการของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์การในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้จะมีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ว่ามีปัญหอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก	- ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังในช่วงฤดูฝนน้ำจะกัดเซาะจนเป็นหลุมเป็นบ่อ มีน้ำขังเหนียวเหนอะหนะและลื่น ทำให้การเดินทางและขนส่งไม่สะดวก ส่วนในฤดูร้อนเกิดฝุ่นผงฟุ้งกระจายสร้างความเดือดร้อนรำคาญแก่บ้านเรือนที่อยู่ใกล้ถนน และเป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน	- ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านและซ่อมแซมปรับปรุงถนนเดิมให้มีสภาพการใช้งานได้ดีอยู่เสมอ
๑.๒ ระบบสาธารณูปโภค	- ไฟฟ้าสาธารณะตามถนน หมู่บ้านมีไม่เพียงพอ - การขยายเขตประปายังทำได้ไม่เต็มที่ - น้ำประปาของหมู่บ้านยังไม่ใสสะอาดพอที่จะนำมาบริโภคได้ - ระบบประปาหมู่บ้านมักจะเสียบ่อย - โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ	- จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มตามถนนและหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ - ประปาหมู่บ้านนำมาใช้อุปโภคบริโภคเพียงพอ
๑.๓ การให้บริการด้านสื่อสาร	- คูคลองทางระบายน้ำตื้นเขิน และไม่เพียงพอ	- ติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะทุกหมู่บ้าน

๑.๔ มีน้ำท่วมขังในพื้นที่ลุ่มใน ฤดูน้ำหลาก	- มีถนนขวางกั้นทางน้ำ	- ก่อสร้างท่อระบายน้ำ และวาง ระบายน้ำเพื่อแก้ปัญหา น้ำท่วมขังใน ฤดูฝน
ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑.๕ ไม่มีการวางผังเมืองรวม ภายในเขตรับผิดชอบของ เทศบาล	- พื้นที่ในเขตตำบลนาโพธิ์ไม่มีการจัดทำ ผังเมือง ทำให้มีการจัดพื้นที่ไม่เป็น ระเบียบเรียบร้อย ประโยชน์ใช้สอยและ ความสวยงาม	- จัดตั้งผังเมืองตำบลให้ครบทุก หมู่บ้าน
๑.๖ การบุกรุกที่สาธารณะ	- ที่ดินสาธารณะในหมู่บ้านมีราษฎรบุกรุก ที่ทำประโยชน์	- ดำเนินการตรวจสอบแนวเขตที่ สาธารณะให้ชัดเจน
๑.๗ เอกสารสิทธิในการ ครอบครองที่ดิน	- ราษฎรยังไม่มีสิทธิในการทำกินและถือ ครองที่ดินอย่างถูกต้องเป็นจำนวนมาก	- มีสิทธิในการถือครองและทำกินใน ที่ดินอย่างถูกต้อง
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ ราคาผลผลิตทาง การเกษตรตกต่ำ	- ฤดูกาลที่ผลผลิตออกสู่ตลาด มีปริมาณ มากเกินไปความต้องการตลาด และผลผลิต ที่ออกตลอดปีก็จะมีราคาตกต่ำเป็นบาง ช่วงเวลาครัวเรือนที่ประสบปัญหานี้มี มากกว่า ๗๕% ของครัวเรือนรวมใน ตำบล - คุณภาพผลผลิตไม่คงที่สม่ำเสมอทำให้ ผู้รับซื้อ พ่อค้าคนกลางสามารถเป็นผู้ กำหนดราคาตามความต้องการได้ - เกษตรกรไม่ค่อยมีการรวมกลุ่มที่ เข้มแข็งทำให้ขาดอำนาจในการต่อรอง ราคา - ราคาสินค้าทางด้านอุปโภค บริโภค และวัสดุอุปกรณ์ ทางเกษตรมีราคา สูงขึ้น	- จัดให้มีศูนย์รับแลกเปลี่ยนซื้อขาย สินค้าทางการเกษตรระดับตำบล - ลดต้นทุนทางการผลิต เพื่อเพิ่ม รายได้ให้เกษตรกร - สนับสนุนเงินทุนเพื่อดำเนินกิจกรรม ของกลุ่มอาชีพ
๒.๒ ตลาดรองรับผลผลิตมี จำกัด	- ตลาดท้องถิ่นมีขนาดเล็ก ไม่สามารถ รองรับผลผลิตได้ทั้งหมด	- ตลาดกลางรองรับผลผลิตทาง การเกษตร
๒.๓ การปรับปรุงพัฒนาแหล่ง ท่องเที่ยว	- สถานที่ท่องเที่ยวภายในหมู่บ้านยัง ไม่ได้มีการปรับปรุงพัฒนาเท่าที่ควร	- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล เช่นท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติเกษตร ท่องเที่ยว
๒.๔ ขาดเงินทุนในการ ประกอบอาชีพ	- ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้พอกิน พอใช้ ไม่ค่อยมีเงินที่จะนำไปลงทุน	- สนับสนุนเงินทุนเพื่อดำเนินกิจกรรม ของกลุ่มอาชีพ

	ประกอบอาชีพต่างๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น	
--	---	--

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๓. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓.๑ การศึกษาของประชาชน/เยาวชนอยู่ในระดับต่ำ	- ครอบครัวของเยาวชนไม่ค่อยมีเงินส่งเสริมการศึกษา เยาวชนไม่ค่อยมุ่งมั่นในการศึกษาต่อในระดับสูง - ประชาชนมีภาระทางครอบครัวมาก ไม่สนใจศึกษาต่อในระดับสูง ไม่มีสถานศึกษาระดับสูงในพื้นที่หรือบริเวณใกล้เคียงที่เป็นของรัฐ - หลักสูตรการศึกษาไม่ค่อยเอื้อประโยชน์และเกื้อหนุนต่อการดำรงชีวิตของประชาชนและชุมชนในภาวะปัจจุบัน	- ให้มีการจัดการศึกษาแก่เด็กและผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาภาคบังคับ - สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เยาวชน - สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน - ส่งเสริมและจัดให้มีการศึกษาแก่เยาวชน ประชาชนทั้งในระบบและนอกระบบ
๓.๒ วัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนทอดทิ้ง	- ขาดการเรียนรู้ ปลูกฝังสืบทอดศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่นให้กับเยาวชน - ไม่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง	- สนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาในท้องถิ่น
๔. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ไม่มีการกำจัดขยะมูลฝอย	- ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ ถึงขยะมีไม่เพียงพอ - ประชาชนมักทิ้งขยะไม่ลงถัง ไม่มีการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ทิ้งขยะกองสุมกันริมถนนโดยไม่คำนึงถึงทัศนียภาพส่วนรวม	- ต้องการสถานที่ทิ้งขยะ ถึงขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะ - พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล เช่นท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติเกษตรท่องเที่ยว
๔.๒ ประชาชนไม่ปกป้องรักษาดูแลสถานที่สาธารณะ	- ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์ ไม่มีสิทธิในที่ดินทำกินและถือครองที่ดินอย่างถูกต้อง	- มีสิทธิในการถือครองและทำกินในที่ดินอย่างถูกต้อง

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๔.๓ ปัญหาการดูแล ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๔.๔ การกำจัดของเสีย/ทิ้งขยะ ที่ไม่ถูกต้อง ๕. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ ๕.๑ น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรไม่ เพียงพอ ๕.๒ สระน้ำ คลอง คูระบายน้ำ ตื้นเขิน ๖.ปัญหาด้านสังคมคุณภาพ ชีวิต ๖.๑ ประชาชนไม่ค่อยเข้ามามี ส่วนร่วมทำให้ชุมชนขาดความ เข้มแข็ง ๖.๒ ภาวะการว่างงานสูง ๖.๓ ขาดสวัสดิการแก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาส	- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจใน การคุ้มครอง ป้องกัน และอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ - ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ อยู่ซ่อมรถยนต์ มักเทน้ำมันเครื่องที่ใช้แล้ว ร้านอาหาร มักทิ้งของเสีย โรงงานอุตสาหกรรม ปล่อยทิ้งของเสีย - แหล่งน้ำสำหรับกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อ การเกษตรไม่เพียงพอ - การชะล้างพังทลายของดินทับถมลง ไปจนตื้นเขิน - ขาดผู้นำที่เข้มแข็งและมีแนวคิด กว้างไกลที่สามารถนำพาประชาชนให้มี ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมแรงร่วม ใจจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง - ภาวะเศรษฐกิจของประเทศและ เศรษฐกิจโลกถดถอย เป็นผลทำให้การ ลดการจ้างแรงงานในภาคบริการและ ภาคการผลิตต่างๆ - การช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการแก่เด็ก สตรี ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้าน ยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ	- สร้างจิตสำนึก และให้ความรู้แก่ ประชาชน เยาวชนในหมู่บ้าน ได้ ตระหนักและเข้าใจในการอนุรักษ์และ รักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม - พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำที่สร้าง ขึ้นและแหล่งน้ำตามธรรมชาติให้มี คุณภาพดีและเพียงพอกับความ ต้องการของประชาชน - การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นร่วม แรงร่วมใจในกิจกรรมต่างๆ - มีงานทำ - ส่งเสริมอาชีพเพื่อเสริมสร้างรายได้ - จัดสรรเงินสงเคราะห์ และช่วยเหลือ ด้านอาชีพ และสนับสนุนกิจกรรมของ ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - ส่งเสริมให้ประชาชน เยาวชนมี

๖.๔ การกีฬาและนันทนาการมีน้อย	- วัสดุอุปกรณ์ด้านการกีฬามีจำกัดไม่เพียงพอ	โอกาสด้านการออกกำลังกาย และจัดกิจกรรมนันทนาการ และจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กีฬา
ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๖.๕ การรักษาความสงบเรียบร้อยไม่ทั่วถึง	- ขาดแคลนอุปกรณ์และงบประมาณในการดำเนินการตรวจตราความสงบเรียบร้อยของประชาชน	- สนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ในกิจกรรมการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล
๖.๖ ยาเสพติดและแหล่งอบายมุขแพร่ขยายมากขึ้น	- ชุมชนขาดการรวมตัวที่เข้มแข็งไม่มีการร่วมมือป้องกันการแพร่ระบาดและตระหนักถึงพิษภัยร้ายแรงของยาเสพติดต่อสุขภาพและสังคมส่วนรวม - ไม่มีสถานที่บำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพรวมถึงไม่มีผู้ให้คำปรึกษาด้านจิตใจแก่ผู้ติดยา	
๖.๗ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างแท้จริง	- ขาดแคลน บุคลากร อุปกรณ์และงบประมาณในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากรในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖.๘ เกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนและสถานที่ต่างๆ เพิ่มขึ้น	- ขาดการระมัดระวังป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ - ไม่สนใจคำเตือนต่างๆ ขอบฝ่าฝืนกฎและป้ายเครื่องหมายจราจร - ไม่มีสัญญาณไฟจราจรบริเวณทางแยก (ทางกลับรถ)	- อุบัติเหตุลดลง - ติดตั้งไฟจราจรบริเวณทางแยกและทางกลับรถ
๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข		
๗.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคติดต่อ	- ประชาชนไม่ค่อยมีความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันปัญหาเสพติด ปัญหาจากโรคต่างๆ เช่น โรคเอดส์ โรคจากการสูบบุหรี่ โรคจากการดื่มสุรา รวมทั้งไม่ค่อยคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคคลใกล้ชิดรอบข้างและสังคมส่วนรวม - วัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อมีจำกัด	- ส่งเสริม รมรงค์ ป้องกัน และให้ความรู้แก่ประชาชน เยาวชน ในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคติดต่อต่างๆ - สนับสนุนการดูแลป้องกันปราบปรามการค้ายาเสพติดในหมู่บ้าน - สนับสนุนกิจกรรมบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจแก่ผู้ติดยาเสพติด - สนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ และ

		อุปกรณ์ทางการแพทย์
ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๗.๒ สุขภาพอนามัยของครัวเรือนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ๘. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ๘.๑ ประชาชนไม่ทราบข้อมูลข่าวสารข้อมูลหมู่บ้านไม่ค่อยถูกต้องทันสมัย ไม่ค่อยมีการตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารมีน้อย ๘.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทุกระดับ ๘.๓ การพัฒนาการจัดเก็บรายได้ของตำบล ๘.๔ ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร	- การจัดครัวเรือนไม่ถูกสุขลักษณะ - ขาดความรู้ ความเข้าใจในการเฝ้าระวังและดูแลสุขภาพอนามัย - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง - ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของข้อมูลข่าวสาร การตอบแบบสอบถามจึงทำให้ข้อมูลไม่ค่อยถูกต้องทันสมัย - ไม่มีศูนย์จัดเก็บรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้านที่ดี - ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เท่าที่ควร - ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่และสิทธิทางการเมืองอย่างแท้จริง - ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในหน้าที่อันพึงจะต้องเสียภาษีต่างๆ - การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนในการชำระภาษีต่างๆ ยังไม่เพียงพอ - ขาดประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน - ขาดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร - บุคลากรไม่เพียงพอ และขาดประสิทธิภาพและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในสำนักงานไม่เพียงพอ	- สุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ - ส่งเสริมการเล่นกีฬาต่างๆในตำบล - ติดตั้งเสียงตามสาย/ไร้สาย หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน - ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆให้ประชาชนทราบโดยทั่วถึง - ศูนย์ข้อมูลข่าวสารประจำหมู่บ้าน - ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆมากขึ้น - ผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล - ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน ในการจัดเก็บภาษีภายในตำบล - เสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่ เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน - จัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานและเจ้าหน้าที่ในการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานของตำบลให้มีประสิทธิภาพ - จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้พอเพียงและทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - บรรจุบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงานและพัฒนาปรับปรุงระบบการ

		ให้บริการแก่ประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและถูกต้อง
--	--	---

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๘ การวิเคราะห์ศักยภาพตำบล (SWOT)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<u>โครงสร้างของเทศบาล</u> ๑. โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ประกอบด้วย - สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและควบคุมฝ่ายบริหาร - นายกเทศมนตรีทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาล <u>การกำกับดูแล</u> - ปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างของเทศบาล รองจากนายกเทศมนตรีและรับผิดชอบงานราชการประจำทั่วไปของเทศบาลให้เป็นไปตามเป้าหมาย <u>การแบ่งส่วนราชการ</u> - การบริหารงานของเทศบาลตามภาระหน้าที่ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง <u>ระเบียบ – กฎหมาย</u> - เทศบาลนาโพธิ์พัฒนา มีอำนาจหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ <u>บุคลากร</u> - เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้เหมาะสมกับการกิจการอำนาจหน้าที่ตามสภาพการณ์ปัจจุบันที่คาดว่าจะเกิดขึ้นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี <u>งบประมาณ</u> - เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาเป็นเทศบาลชั้นกลางที่มีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมฯ	<u>การเมือง-การปกครอง</u> ๑. ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๔ ปี ซึ่งจะต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่อถึงคราวออกตามวาระหรือมีการยุบสภา ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาเทศบาลระยะยาว ๒. ผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลไม่ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง <u>การกำกับดูแล</u> - เทศบาลยังอยู่ภายใต้กำกับดูแลจากส่วนกลางและภูมิภาค <u>ระเบียบ – กฎหมาย</u> - ระเบียบกฎหมายบางฉบับมีความไม่สอดคล้องกับการบริหารงานท้องถิ่น เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้เทศบาลมีรายจ่ายด้านบุคลากรและประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ <u>บุคลากร</u> - เดิมเทศบาลได้กำหนด ๓๖ อัตรา แต่ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งจริง ๓๑ อัตรา ทำให้จำนวนบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ <u>งบประมาณ</u>

จำนวน ๑๗ ล้านเศษ ในส่วนที่เป็นรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรเงินอุดหนุนจำนวน ๓๒ ล้านเศษในปีที่ผ่านมา	- เงินอุดหนุนทั่วไปที่ได้รับจัดสรรระบุเงื่อนไขการใช้จ่ายเงินและการเบิกจ่าย - เงินรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรอุดหนุน ไม่เพียงพอและไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนดไว้
---	--

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<u>การประสานงาน/ความร่วมมือ</u> - เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาได้จัดตั้งชุมชนย่อยจำนวน ๖ ชุมชนทำหน้าที่ประสานงานระหว่างเทศบาลกับประชาชนในชุมชนทำให้เทศบาลได้ทราบถึงปัญหาความต้องการของชุมชน <u>เครื่องมืออุปกรณ์</u> - เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนามีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เช่น เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศ เพียงพอในการบริหารจัดการในสำนักงานสามารถอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้	<u>การประสานงาน/ความร่วมมือ</u> - สมาชิกในครัวเรือนไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มในชุมชนและขาดความสามัคคีร่วมมือกันในชุมชน <u>เครื่องมืออุปกรณ์</u> - เทศบาลยังขาดแคลนเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการเก็บขนขยะมูลฝอย หรือซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างต่างๆ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการระงับและป้องกันอัคคีภัยยังมีไม่เพียงพอ ประกอบกับอุปกรณ์ที่มีสภาพเสื่อมโทรมชำรุด

ปัจจัยภายนอกทั้งที่เป็นโอกาส (O) และข้อจำกัด/อุปสรรค (t) ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่ต้องนำมาพิจารณา ดังนี้

๑. ด้านการเมือง ได้แก่ ระดับความขัดแย้งทางการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ เป็นต้น
๒. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวมในพื้นที่ เช่น ผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง
๓. ด้านสังคม
๔. นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย
๕. เทคโนโลยี

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<u>ด้านการเมือง</u> - จังหวัดชุมพร มี ส.ส.,ส.ว. ซึ่งไม่มีปัญหาความขัดแย้งในความคิดการพัฒนาจังหวัดเพราะต้องถือปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล <u>ด้านเกษตรกรรม</u> ๑. พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาเหมาะสมแก่การทำการเกษตรซึ่งที่สำคัญ ได้แก่ การปลูกไม้ยืนต้น เช่น ปาล์ม ยาง ทุเรียน มะพร้าว ฯลฯ ๒. มีแหล่งน้ำธรรมชาติและมีคลองชลประทาน	<u>ด้านการเมือง</u> ๑. ผู้มีสิทธิเลือกตั้งไม่ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย <u>ด้านเกษตรกรรม</u> ๑. ปัจจุบันมีการเพิ่มขึ้นของประชาชนที่อยู่อาศัยสถานประกอบการต่างๆ เพิ่มขึ้น ทำให้พื้นที่ทางการเกษตรลดน้อยลง ๒. เกษตรกรขาดความรู้เรื่องการตลาดและการปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตให้ตรงกับความต้องการ

ตลอดจนคุณคลองธรรมชาติ การสร้างฝาย บ่อน้ำ ตัน สระเก็บน้ำ และประปาหมู่บ้าน ซึ่งเพียงพอต่อความจำเป็นในการเกษตรกรรม	ต้องการของตลาด ๓. เกษตรกรขาดการรวมกลุ่มเพื่อสร้างอำนาจต่อรองในการจำหน่ายผลผลิตทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง
จุดแข็ง	จุดอ่อน
<u>ด้านเศรษฐกิจ/แรงงาน</u> ๑. ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาได้มีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและการบริหารด้านต่างๆ มากขึ้นประชาชนส่วนใหญ่จึงทำงานรับจ้างในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น ๒. เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาอยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ไม่มากนักมีการคมนาคมสะดวก ปัจจัยพื้นฐานเหมาะแก่การลงทุนทำให้เกิดการลงทุนในพื้นที่ทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและสถานประกอบการ ๓. การคมนาคมของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาทำให้ทำเลที่ติดกับถนนทางหลวงแผ่นดิน จึงมีความสะดวกในการขนส่งสินค้า <u>ด้านการศึกษา</u> ๓. เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ จำนวน ๒ โรงเรียน โรงเรียนเอกชนจำนวน ๑ โรงเรียน และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ แห่ง	<u>ด้านเศรษฐกิจ/แรงงาน</u> ๑. วิฤตเศรษฐกิจที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง อัตราการจ้างงานลดต่ำ ประชาชนว่างงานหันมาประกอบอาชีพค้าขายเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ๒. แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและมีแรงงานส่วนหนึ่งที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (ต่างด้าว) ที่ประกอบอาชีพอยู่ในพื้นที่ <u>ด้านการศึกษา</u> ๑. พื้นที่โรงเรียนอยู่ในศาสนสถานที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่สามารถขยายพื้นที่โรงเรียน ๒. มีการแข่งขันสูงระหว่างโรงเรียนที่อยู่ในเขตเทศบาลและโรงเรียนเอกชน <u>ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u> - ผู้ประกอบการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <u>มลพิษทางน้ำ</u> - ชุมชนไม่มีการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ <u>การจัดการขยะมูลฝอย</u> - ขาดแคลนงบประมาณในการก่อสร้างและดำเนินการระบบจัดการขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ คือ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๕. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนพัฒนาจังหวัดชุมพร แผนพัฒนาอำเภอสวี และแผนพัฒนาเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จึงกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ประกอบด้วย ๓ แนวทางการดำเนินการ ได้แก่
 - ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนนสะพานทางเท้า และท่อระบายน้ำ
 - ๑.๒ พัฒนาระบบจราจร
 - ๑.๓ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค
 - ๑.๔ การวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ๕ แนวทางการดำเนินการ ได้แก่

พอเพียง

๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพเพื่อยกระดับรายได้ให้เพียงพอต่อการดำรงชีพตามหลักเศรษฐกิจ

๒.๒ เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย

๒.๓ ส่งเสริมการจัดการศึกษา และพัฒนาศักยภาพของคนในท้องถิ่น

๒.๔ จัดสวัสดิการเพื่อพัฒนา เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๒.๕ จัดบริการด้านสาธารณสุข

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย ๒

แนวทาง ได้แก่

๓.๑ ความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย การป้องกันปราบปรามยาเสพติด/ผู้มีอิทธิพล

๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

ประกอบด้วย ๒ แนวทาง ได้แก่

๔.๑ ส่งเสริมการวางแผนพัฒนา

๔.๒ ส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมขนาดย่อม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วย ๗ แนวทาง ได้แก่

๕.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ จัดระบบบำบัดน้ำเสีย

๕.๓ บำบัดและจัดการขยะ

๕.๔ พัฒนาแหล่งน้ำ

๕.๕ การพัฒนาด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

๕.๖ พัฒนาและอนุรักษ์ป่าชุมชน

๕.๗ การจัดการ การควบคุม และป้องกันไฟป่า

๖. ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒

แนวทาง ได้แก่

๖.๑ สนับสนุนกิจกรรมของสถาบันทางศาสนา

๖.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและฟื้นฟูกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย ๔ แนวทาง ได้แก่

๗.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารจัดการของประชาชนในท้องถิ่น ตาม

หลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๗.๒ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

๗.๓ พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพขององค์กร

๗.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ๒ แนวทาง ได้แก่

๘.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา

๘.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ

ภารกิจรอง

๑. แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณสุขและการกีฬา ได้แก่

- ส่งเสริมความรู้และให้บริการสาธารณสุขชุมชน
- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๒. แนวทางการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

- พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร
- พัฒนาการบริหารการจัดการที่ดีขององค์กร
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้าง
- การส่งเสริมความร่วมมือของประชาชน
- การพัฒนารายได้
- การพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานและการบริหารประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา เป็นเทศบาลสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัดเทศบาล

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานเทศบาลสามัญ	จำนวน...๒๑....อัตรา
๒) ลูกจ้างประจำ	จำนวน.....๑.....อัตรา
๓) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน...๑๐....อัตรา
๔) พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	จำนวน.....๙.....อัตรา
	รวมทั้งสิ้น.....๔๑...อัตรา

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองช่าง กองคลัง กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดและกองคลังจึงทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักปลัดและกองคลังของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา สำนักปลัด ๒ อัตรา และกองคลัง ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาและราชการที่มีกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

สอดคล้องกับภารกิจ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๒. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์กร
๘. การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ภารกิจรอง

๑. แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณสุขและการกีฬา
๒. แนวทางการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ ๒. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ ๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ ๖. ด้านการพัฒนาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับการนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปี งานจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ

สอดคล้องกับภารกิจหลัก

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๗. ด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์กร
๘. การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- ยุทธศาสตร์ ๗. ด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์กร
- ยุทธศาสตร์ ๘. การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องมือจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สอดคล้องกับภารกิจ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๗. ด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์กร
๘. การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- ยุทธศาสตร์ ๗. ด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์กร
- ยุทธศาสตร์ ๘. การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เพื่อให้การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๘.๑ เทศบาล ได้กำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการไว้ ดังนี้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้กำหนด ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๖ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานธุรการ ๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานนิติการ ๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑.๙ งานธุรการ ๑.๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานโยธา ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้างอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานธุรการ	
	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ต่อ)

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่จะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)		๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๕	๕	-	+๒	-	กำหนด เพิ่ม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ต่อ)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (ว่างเมื่อวันที่ ๑๖ พ.ค.๕๙ ขอใช้บัญชี กสธ.แต่ไม่มีผู้ บรรจุ และได้ประกาศรับโอน (ย้าย) แล้ว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน			๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑		-	-	
รวม	๓๖	๓๘	๔๑	๔๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลยา (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

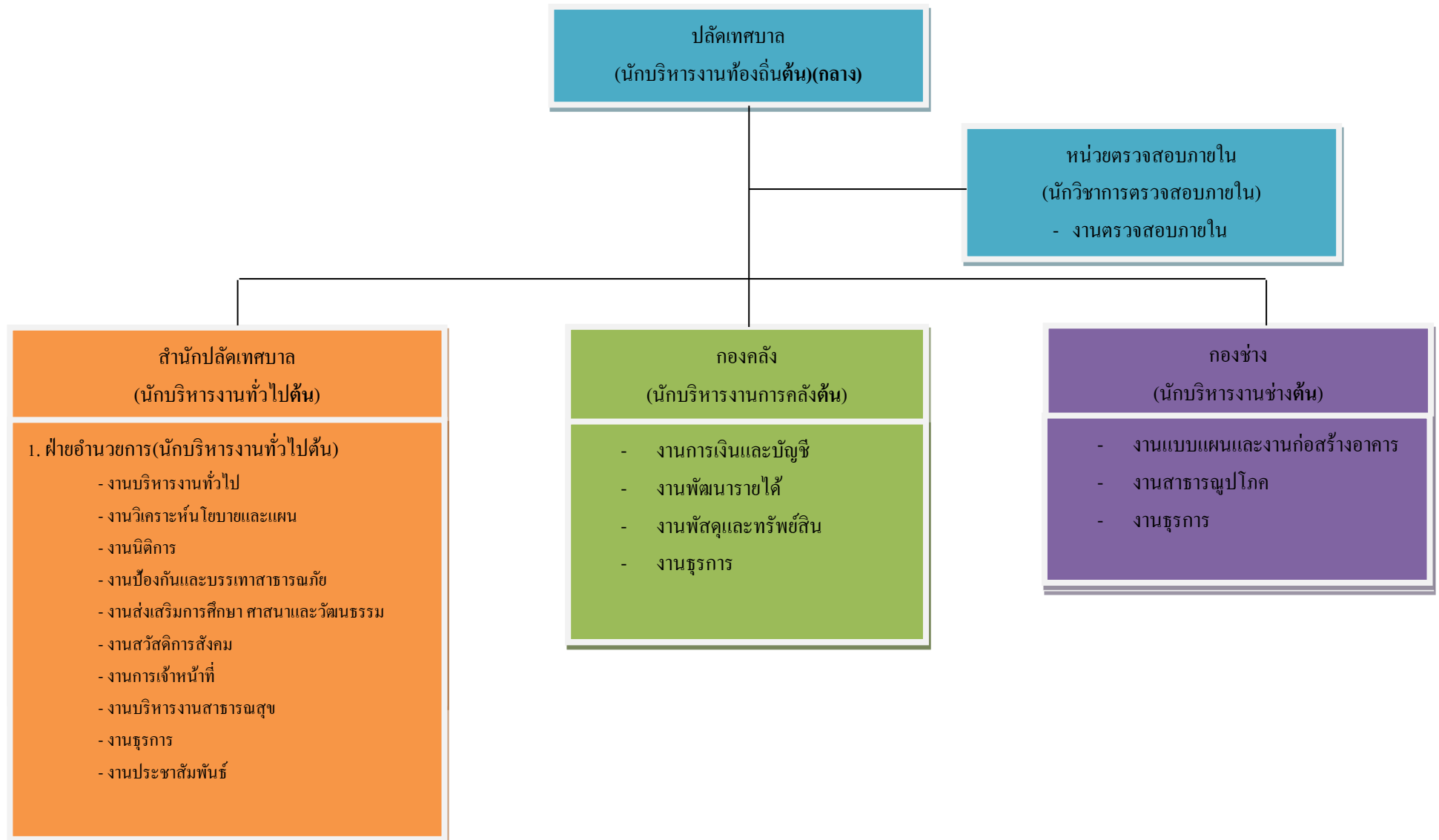
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒๖

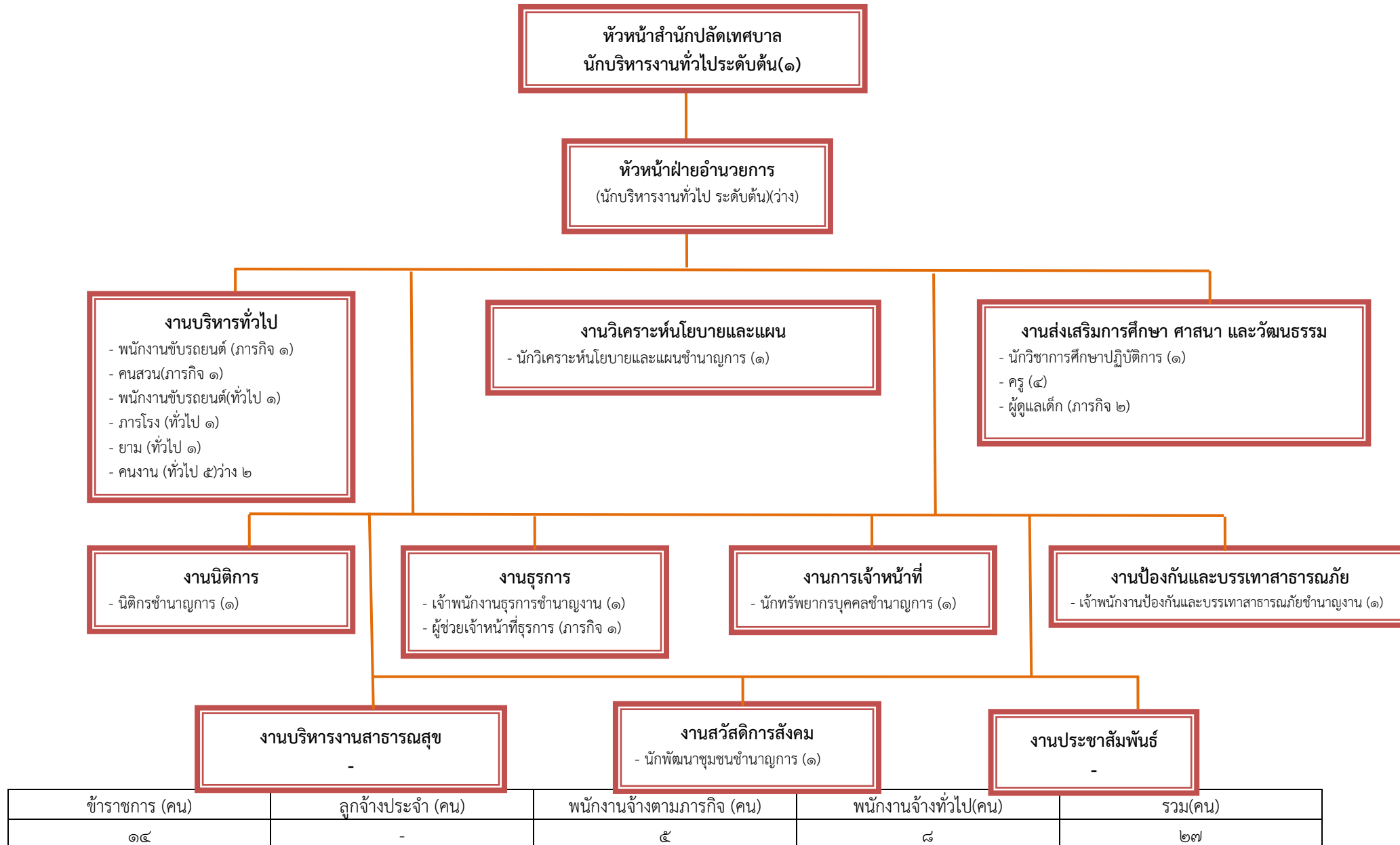
	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงิน ประจำ ตำแหน่ง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๒๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๓๘,๘๐๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๓๙,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๙๙,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	(๔๐,๒๖๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	-	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๓,๐๐๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๕๖,๐๔๐	๓๖๙,๓๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๖	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๙๕,๘๘๐	๔๐๙,๒๐๐	(๓๓,๘๘๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๒,๔๕๐)
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๘๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	(๑๗,๕๗๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๒๐,๗๘๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	(๒๑,๖๒๐)
๑๑	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	ครู (เงินอุดหนุน) พนักงานจ้าง	คศ.๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๘๗	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๘๗	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๙๖๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)		๑	-	๑๑๗,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	-	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๘๔๐	(๙,๗๗๐)
๑๕	คนสวน (ภารกิจ)		๑	๑	๑๖๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๖๒	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๕,๙๔๒	๑๖๘,๑๒๐	๑๗๔,๘๔๐	(๑๓,๔๗๐)
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	๖๐,๒๔๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๒,๔๗๗	๒,๖๑๙	๒,๖๗๑	๖๒,๗๑๗	๖๕,๓๓๕	๖๘,๐๐๗	(๕,๐๒๐)
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	คนงานประจำรถขยะ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)
๒๑	คนงาน		๓	๑	๓๒๔,๐๐๐	-	๑	๓	๓	-	+๒	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๒๗,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๒	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๖,๘๖๐)
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๓,๓๔๐)
๒๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๔,๓๒๐	๒๓๙,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๘๔๐)
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ลูกจ้างประจำ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๘๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๙๔,๔๐๐	๓๐๔,๐๐๐	(๒๓,๗๑๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงิน ประจำ ตำแหน่ง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๖	กองคลัง (๐๔) พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๙๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๔๐๐	๑๙๙,๔๔๐	๒๐๗,๑๒๐	(๑๕,๙๘๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๒,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๘๔	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๖๔,๓๐๔	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๔๐	(๑๔,๓๙๐)
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๙	กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๓๖๙,๔๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	(๓๙,๐๘๐)
๓๐	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๒๘๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๙๕,๖๘๐	๓๐๗,๙๒๐	(๒๓,๙๐๐)
๓๑	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๐๗	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๔๘,๓๘๗	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๗๒๐	(๑๓,๐๐๐)
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๐๓	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๖๕,๑๖๓	๑๘๐,๔๘๐	๑๘๗,๘๐๐	(๑๔,๔๖๐)
๓๓	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๐๓	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๖๕,๑๖๓	๑๘๐,๔๘๐	๑๘๗,๘๐๐	(๑๔,๔๖๐)
๓๔	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
(๕)	รวม		๓๘	๓๖	๗,๖๔๔,๕๔๐	๑๗๔,๐๐๐	๓๘	๔๑	๔๑	-	+๓	-	๙๒๐,๒๕๓	๓๖๒,๓๖๕	๒๘๐,๔๗๕	๗,๙๔๒,๗๖๓	๙,๑๔๐,๙๕๘	๙,๔๒๑,๔๓๓	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ๑๕															๑,๑๙๑,๔๑๔	๑,๓๗๑,๑๔๔	๑,๔๑๓,๒๑๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๙,๑๓๔,๑๗๗ ๓๕,๖๗๕,๙๒๒	๑๐,๕๑๒,๑๐๒ ๓๖,๙๗๗,๘๐๐	๑๐,๘๓๔,๖๔๘ ๓๘,๘๒๖,๖๙๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี															๒๕.๖๐	๒๘.๔๓	๒๗.๙๑	

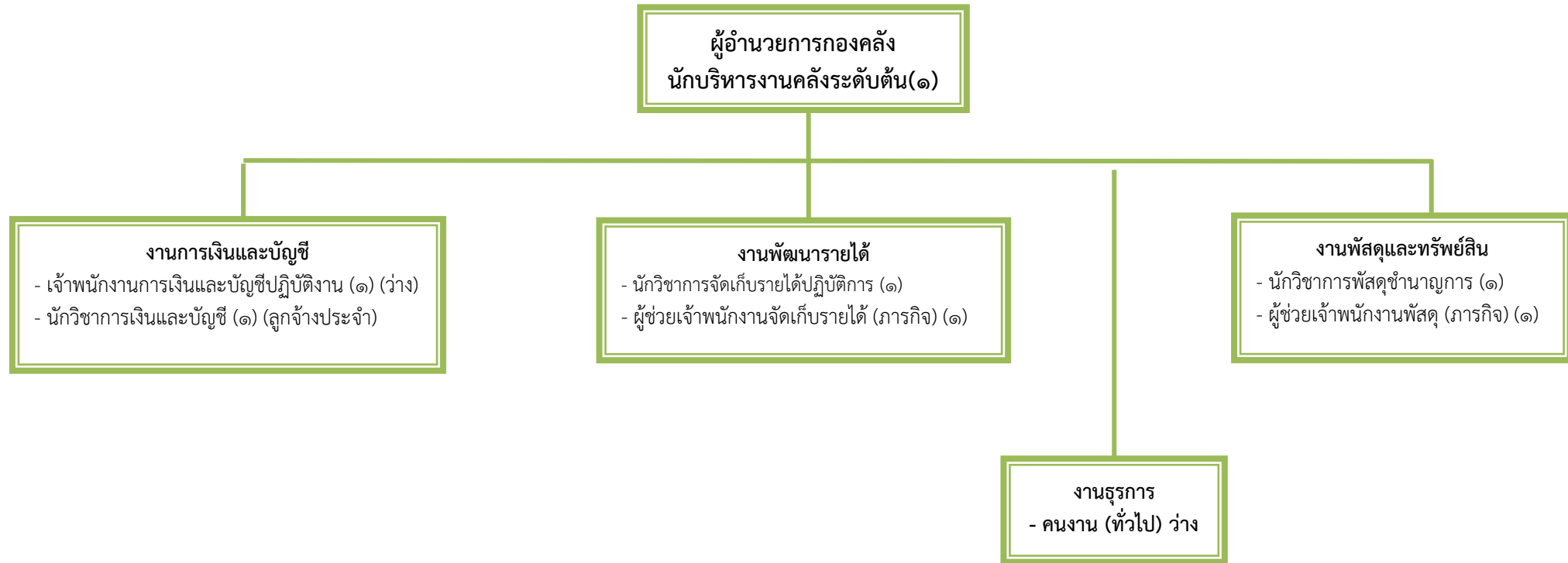
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

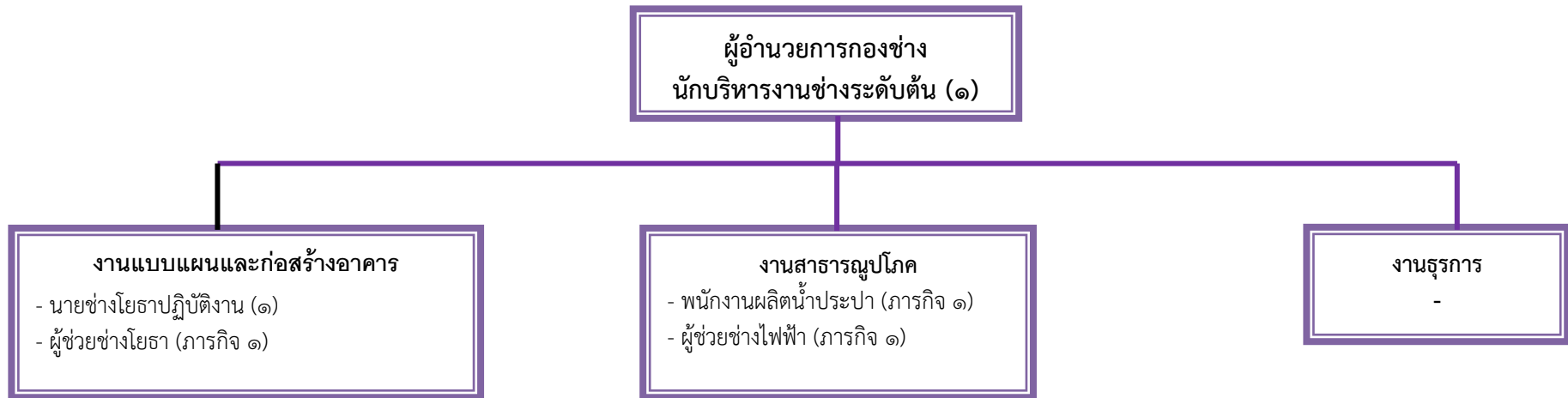


โครงสร้างกองคลัง



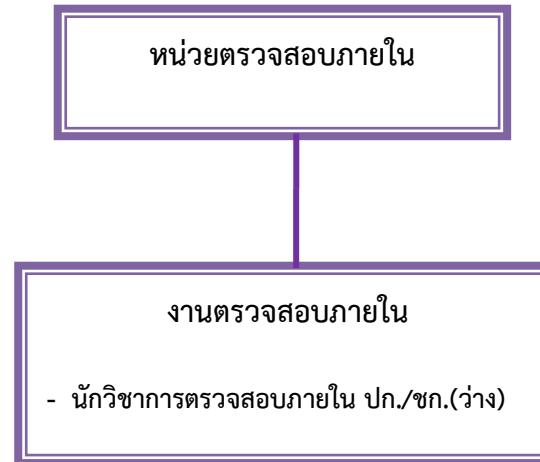
ข้าราชการ (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป(คน)	รวม(คน)
๔	๑	๒	๑	๘

โครงสร้างกองช่าง



ข้าราชการ (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป(คน)	รวม(คน)
๒	-	๓	-	๕

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวณัฏฐ์ รุจิระยรรยง	ศศ.บ.	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๔๘,๐๐๐	-	
	สำนักปลัดเทศบาล											
๒	น.ส.จิรวรรณ กาญจนสงคราม	รป.ม.	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	ว่าง	-	-	-	-	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		
๔	นางสาวศิริภรณ์ บุญเจริญ	รป.ม.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	
๕	นายโชคชัย สุขแก้ว	ร.ม.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-		
๖	นายเฉลิมพล ยิ่งสุข	นบ.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๘๒,๕๖๐		-	
๗	นางฐิติชญา เมืองทิพย์	รป.ศ.	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	
๘	นางสาวณัฐธิดา คงตระกูล	ร.บ.	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	-		
๙	นางชมจิรา แก้วสวี่	ศศ.บ	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๙,๓๖๐	-		
๑๐	สิบเอกศุภชัย บุญเทศ	ปวส.	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	
	กองคลัง											
๑๑	นายวัชรระ คลีแก้ว	บธ.ม.	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๒	ว่าง	-	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๑๓	นางสาวอัจฉราภรณ์ แสงมณี	บช.บ.	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๒๖,๐๘๐	-	-	
๑๔	นางสาวไอลดา ขวัญยุบล	บธ.บ.	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	
	กองช่าง											
๑๕	นายเศรษฐกร ยูติมิตร	วท.บ.	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๖	นางสาวสุภาณดา ยมขวัญเมือง	วท.บ.	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๘๖,๘๐๐	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๑๗	ว่าง	-	-	-	-	๑๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๑๘	นางอรทัย ไชยศรี	รป.ศ.	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๘๕,๕๒๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	สำนักปลัดเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๑๙	น.ส.ชญาภาญจน์ พนาโยธากุล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	๑๕,๙๐๐	
๒๐	นายประสิทธิ์ ชนะ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๒๔๐	-	๒๔,๐๐๐	
๒๑	นายกฤตพล ทั้งสวัสดิ์ พนักงานจ้างทั่วไป	ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๖๑,๔๖๐	-	-	
๒๒	นายสง่า ภัยมณี	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๒๓	นายรักชาย กุ๋ขาว	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๒๔	นายสำเนา อุ่นใจ	ม.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๒๕	นายอุตมา เพื่องจันทร์	ป.๔	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๒๖	นายณัฐพล จินา	ศศ.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๒๗	นางอรรพรรณ ถึงเลียบญวน ว่าง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
	กองคลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๒๘	นางสาวอมรรรัตน์ วงษ์จีน	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๙๑,๗๖๐	-	-	
๒๙	นางสาวชนัญญา จันทร์พรรัตน์ พนักงานจ้างทั่วไป ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๗๒,๖๘๐	-	-	
	กองช่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๓๐	นายอนุชิต แก้วพินิจ	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๕๖,๐๐๐	-	๓,๔๒๐	
๓๑	นายอนุสรณ์ เกตุน้อย พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๗๓,๕๒๐	-	-	
๓๒	นายปราโมทย์ ทองศิริ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนสวี่	ปวส.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๗๓,๕๒๐	-	-	
๓๓	นางสิริรัตน์ สุนทรยาจารย์	คป.	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๕	ครู	คศ.๒	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๕	ครู	คศ.๒	๓๔๘,๒๔๐	-	-	
๓๔	นางสุดใจ ใจเย็น	ศษ.บ.	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๖	ครู	คศ.๒	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๖	ครู	คศ.๒	๓๓๕,๐๘๐	-	-	
๓๕	นางลักขิกา สดชื่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสวนทุเรียน	บธ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	บธ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๘,๙๒๐	-	-	
๓๖	นางพรทิพย์ แผงงษ์จีน	คป.	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๗	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๗	ครู	คศ.๒	๓๔๑,๖๔๐	-	-	
๓๗	นางอาราณ์ สมตน	ศษ.บ.	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๘	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๘	ครู	คศ.๑	๒๙๕,๖๘๐	-	-	
๓๘	นางลาวัลย์ ยุติมิตร	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๕,๖๔๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้พนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะต้องประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานของ เทศบาล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานที่ได้รับการสรรหาใหม่

- การพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด
- การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานผู้ปฏิบัติงานเดิม

- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การฝึกอบรมนอกสถานที่ การศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ.เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ดังนี้

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย
