



ประกาศเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายและอัตราพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมคิด ประทับแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลนาโพธิ์พัฒนา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา
อำเภอสรี จังหวัดชุมพร

คำนำ

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

ประกอบกับแผนอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไปของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา และเพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา สามารถจัดทำแผนอัตรากำลังได้อย่างถูกต้อง เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา	๕๑

ภาคผนวก

- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา โดยให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา อำเภอสี จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์ที่จะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายที่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ดำเนินงานแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลนาโพธิ์พัฒนา เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีเจ้าหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา
๔. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
๕. วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๖. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
๗. เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร
๘. เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
๙. เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	เทศบาลตำบลนาโพธิ์
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงานอัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จังหวัดและ ก.ท. จ.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จังหวัดชุมพร
กันยายน ๒๕๖๖	ก.ท.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	ทด.นาโพธิ์พัฒนา ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ตาม
กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพ
ปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา เพื่อให้ดำเนินการของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา บรรลุผลตามพันธ
กิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้
เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน
ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึง
หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป
ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์การในอนาคต

**๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ
ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ**

๓.๒.๑ แนวทางปฏิบัติตามประกาศ กท.จ.ชุมพร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง
ส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน
เทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัด
ระบบงานไว้ ดังนี้

(๑) เทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล สำนัก/กอง
คลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กรณีส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงาน
หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

(๒) การกำหนดส่วนราชการในประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือ
ระดับกลาง

(๓) เทศบาลมีความประสงค์กำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วนหรือชื่อฝ่ายนอกเหนือจากชื่อตามบัญชี
โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง
สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล (กท.จ.) ก่อน

(๔) หากเทศบาลประสงค์จะกำหนดส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ ต้องกำหนดส่วนราชการหลักให้
ครบถ้วนก่อน กรณีมีความจำเป็นให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับภารกิจ อำนาจ
หน้าที่นั้น

๓.๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง
ส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน
เทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดใน
กฎหมายกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล ในการกำหนด
โครงสร้างส่วนราชการ ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของเทศบาล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล

(๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

ข้อ ๓ ให้เทศบาลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ ๒ วรรคสอง (๒) และ(๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล ดังนี้

- (๑) สำนัก/กองคลัง
- (๒) สำนัก/กองช่าง
- (๓) สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๔) สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๕) สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) กองการเจ้าหน้าที่
- (๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑)-(๖) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๗) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล

สำหรับเทศบาลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานของเทศบาลอันดับแรก หากเทศบาลมีความพร้อมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล การกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการหลักตาม (๓),(๔),(๕),และ (๖) ให้เสนอขอกำหนดได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.จังหวัด) กรณีที่ยังไม่กำหนดเป็นส่วนราชการหลักให้พิจารณากำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

ข้อ ๓/๑ เทศบาลอาจประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ ๒ วรรคสอง (๒) ได้ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความเหมาะสม และความจำเป็นของเทศบาล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ดังนี้

- | | |
|---|---------------------------|
| (๑) สำนักงานเลขานุการเทศบาล | (๒) กองการประปา |
| (๓) กองช่างสุขาภิบาล | (๔) กองสวัสดิการสังคม |
| (๕) กองการแพทย์ | (๖) กองส่งเสริมการเกษตร |
| (๗) กิจกิจการพาณิชย์ | (๘) กองกิจการขนส่ง |
| (๙) กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | (๑๐) กองพัสดุและทรัพย์สิน |
| (๑๑) กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | (๑๑) กองนิติการ |
| (๑๓) กองสารสนเทศฯและทะเบียนทรัพย์สิน | (๑๔) กองวิเทศสัมพันธ์ |
| (๑๕) กองเทศกิจ | (๑๖) กองผังเมือง |
| (๑๗) กองการท่องเที่ยวและกีฬา | |
| (๑๘) กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.ท.กำหนด | |

การแบ่งส่วนราชการภายใน

ข้อ ๕ สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ

ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

ข้อ ๖ กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ ๒ วรรคสอง(๒) และ(๓) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนดในประกาศการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล สำหรับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการระดับสำนักต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

ข้อ ๗ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาล กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ ๒ ให้กำหนดเป็นประกาศการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลหรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในไว้ในประกาศการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลด้วย

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่จัดแบ่งภายในตามวรรคหนึ่งต้องเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่อยู่ภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น

ในการพิจารณาขอจัดตั้ง ปรับปรุง การรวม หรือการยุบเลิกการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาด้วยความรอบคอบ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด ลักษณะงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานความยุ่งยากซับซ้อน ความจำเป็น และความเหมาะสม ตลอดจนทั้งกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของส่วนราชการนั้น และงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบด้วย

การแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ยังอยู่ภายในขอบเขตของระเบียบกฎหมายที่กำหนดและยังไม่มีมีความจำเป็นต้องจัดตั้งส่วนราชการภายในเพิ่มเติม

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนที่สูงขึ้นต่อกับอัตราค่าตอบแทนเดิม

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาได้วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน ที่เพิ่มขึ้นของทุกตำแหน่งงานทั้งที่เป็นตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ของปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยวิเคราะห์ร้อยละค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละปี ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ มีค่าตอบแทนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๔๙ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ มีค่าตอบแทนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๖๐ และปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มีค่าตอบแทนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๔๗ ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดยค่าเฉลี่ยร้อยละค่าตอบแทนของพนักงานจ้างยังมีจำนวนสูงกว่า ค่าตอบแทนเฉลี่ยร้อยละของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำในทุกตำแหน่งงาน

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนที่สูงขึ้นต่อปีกับอัตราค่าตอบแทนเดิม							
ตำแหน่งงาน	ค่าตอบแทนเดิม	ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น			ร้อยละของอัตราที่เพิ่มขึ้นต่อปี		
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดเทศบาล	๕๔๘,๘๘๐	๕๖๖,๘๐๐	๕๘๔,๘๘๐	๖๐๒,๐๔๐	๓.๒๖	๓.๑๙	๒.๙๓
(นักบริหารงานท้องถิ่น)							
สำนักปลัดเทศบาล (๑)							
หัวหน้าสำนักปลัด	๕๑๔,๖๘๐	๕๓๑,๓๖๐	๕๔๘,๘๘๐	๕๖๖,๘๘๐	๓.๒๔	๓.๓๐	๓.๒๘
(นักบริหารงานทั่วไป)							
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๔๐๒,๗๒๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๗.๘๑	๓.๐๑	๒.๙๒
(นักบริหารงานทั่วไป)							
นักทรัพยากรบุคคล	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๓.๐๕	๒.๙๘	๒.๙๕
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๓.๕๔	๓.๕๑	๓.๓๖
นิติกร	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๓.๒๕	๓.๐๙	๓.๐๓
นักวิชาการสาธารณสุข	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๐.๐๐	๓.๓๘	๓.๒๗
นักพัฒนาชุมชน	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓.๐๙	๓.๐๓	๒.๙๗
นักวิชาการศึกษา	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๓.๔๐	๓.๒๙	๓.๒๓
เจ้าพนักงานธุรการ	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓.๙๑	๓.๘๕	๓.๗๙
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓.๘๒	๓.๗๖	๓.๕๙
สาธารณสุข							
พนักงานจ้าง							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๔.๐๒	๔.๐๒	๔.๐๑
พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๔.๐๔	๔.๐๙	๔.๐๓
คนสวน	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๔.๐๔	๔.๐๙	๔.๐๓
พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
ยาม	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
ภารโรง	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
กองคลัง (๐๔)							
ผู้อำนวยการกองคลัง	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๓.๐๒	๓.๒๐	๓.๒๓
(นักบริหารงานคลัง)							
นักวิชาการพัสดุ	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๖๐๐	๔๔๒,๖๘๐	๓.๓๔	๓.๒๓	๓.๐๔
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๓.๒๓	๓.๕๑	๓.๔๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๔.๒๖	๔.๐๑	๔.๐๙
ลูกจ้างประจำ							
นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๔.๗๙	๓.๘๕	๓.๙๓
พนักงานจ้าง							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๘๙,๔๔๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๘๘๐	๒๒๔,๕๒๐	๔.๐๓	๔.๐๕	๔.๐๐
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๔๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๒,๒๐๐	๔.๐๑	๔.๐๕	๔.๐๑
คนงาน (ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนที่สูงขึ้นต่อปีกับอัตราค่าตอบแทนเดิม (ต่อ)							
ตำแหน่งงาน	ค่าตอบแทนเดิม	ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น			ร้อยละของอัตราที่เพิ่มขึ้นต่อปี		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘
กองช่าง (๐๕)							
ผู้อำนวยการกองช่าง	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๒.๔๘	๒.๗๗	๒.๙๕
(นักบริหารงานช่าง)							
วิศวกรโยธา	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๐.๐๐	๖.๗๕	๓.๑๖
นายช่างโยธา	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓.๕๙	๓.๔๒	๓.๔๒
พนักงานจ้าง							
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐	๓.๙๙	๔.๐๕	๔.๐๓
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๘๐,๔๘๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๔.๐๖	๔.๐๓	๔.๐๕
พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ)	๑๘๐,๔๘๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๔.๐๖	๔.๐๓	๔.๐๕
พนักงานจตมตรน้ำประปา(ทักษะ)	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)							
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓.๓๘	๓.๒๗	๓.๑๖

๓.๓.๑ การจัดชั้นระบบงาน ได้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

(๑) กรณีเป็นตำแหน่งว่าง (กำหนดใหม่)

ประมาณการค่าใช้จ่ายตำแหน่งที่ว่าง บัญชี 5 (ระบบแบ่ง)							
ประเภท	ระดับ	ค่าใช้จ่าย (ค่ากลาง)			ขึ้นเงินเดือน 1 ชั้น		รวมค่าใช้จ่าย
		เงินเดือนต่ำสุด + สูงสุด/2	ต่อเดือน	ต่อปี (*12)	ต่อเดือน	ต่อปี (*12)	
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน(ขง.)	(8,750+40,900)/2	24,825	297,900	810	9,720	307,620
ทั่วไป	อาวุโส (อส.)	(18,010+54,090)/2	36,050	432,600	1,245	14,940	447,540
วิชาการ	ปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ(ขก.)	(9,740+49,480)/2	29,610	355,320	1,000	12,000	367,320
วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ (ขพ.)	(21,550+66,490)/2	44,020	528,240	1,575	18,900	547,140
วิชาการ	เชี่ยวชาญ (ชช.)	(24,400+77,380)/2	50,890	610,680	1,850	22,200	632,880
อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	(15,430+50,170)/2	32,800	393,600	1,135	13,620	407,220
อำนวยการท้องถิ่น	กลาง	(22,140+67,560)/2	44,850	538,200	1,600	19,200	557,400
อำนวยการท้องถิ่น	สูง	(25,080+78,020)/2	51,550	618,600	1,590	19,080	637,680
บริหารท้องถิ่น	ต้น	(15,850+51,140)/2	33,495	401,940	1,255	15,060	417,000
บริหารท้องถิ่น	กลาง	(22,700+68,640)/2	45,670	548,040	1,640	19,680	567,720
บริหารท้องถิ่น	สูง	(25,770+80,450)/2	53,110	637,320	1,910	22,920	660,240

เงินเดือน (ตำแหน่งว่าง)													
ประเภท	เงินเดือน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น								ค่าใช้จ่ายรวม
					ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ขั้นต่ำ			ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ขั้นสูง			รวม/เฉลี่ย	ต่อปี	
	ขั้นต่ำสุด	ขั้นสูงสุด	เฉลี่ยต่อเดือน	ต่อปี	ขั้นต่ำ	๑ ขั้นถัดไป	ผลต่าง ง/ด	ง/ด ขั้นสูง	ง/ด ๑ ขั้นลงมา	ผลต่าง ง/ด			
บริหารท้องถิ่น(สูง)	๒๕,๗๗๐	๘๐,๔๕๐	๕๓,๑๑๐	๖๓๗,๓๒๐	๒๕,๗๗๐	๒๗,๑๖๐	๑,๓๙๐	๘๐,๔๕๐	๗๘,๐๒๐	๒,๔๓๐	๑,๙๑๐	๒๒,๙๒๐	๖๖๐,๒๔๐
บริหารท้องถิ่น(กลาง)	๒๒,๗๐๐	๖๘,๖๔๐	๔๕,๖๗๐	๕๔๘,๐๔๐	๒๒,๗๐๐	๒๓,๘๓๐	๑,๑๓๐	๖๘,๖๔๐	๖๖,๔๙๐	๒,๑๕๐	๑,๖๔๐	๑๙,๖๘๐	๕๖๗,๗๒๐
บริหารท้องถิ่น(ต้น)	๑๕,๘๕๐	๕๑,๑๔๐	๓๓,๔๙๕	๔๐๑,๙๔๐	๑๕,๘๕๐	๑๖,๗๐๐	๘๕๐	๕๑,๑๔๐	๔๙,๔๘๐	๑,๖๖๐	๑,๒๕๕	๑๕,๐๖๐	๔๑๗,๐๐๐
อำนวยการ(สูง)	๒๕,๐๘๐	๗๘,๐๒๐	๕๑,๕๕๐	๖๑๘,๖๐๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๔๖๐	๑,๓๘๐	๗๘,๐๒๐	๗๖,๒๒๐	๑,๘๐๐	๑,๕๕๐	๑๙,๐๘๐	๖๓๗,๖๘๐
อำนวยการ(กลาง)	๒๒,๑๔๐	๖๗,๕๖๐	๔๔,๘๕๐	๕๓๘,๒๐๐	๒๒,๑๔๐	๒๓,๒๗๐	๑,๑๓๐	๖๗,๕๖๐	๖๕,๔๙๐	๒,๐๗๐	๑,๖๐๐	๑๙,๒๐๐	๕๕๗,๔๐๐
อำนวยการ(ต้น)	๑๕,๔๓๐	๕๐,๑๗๐	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๕,๔๓๐	๑๖,๒๗๐	๘๔๐	๕๐,๑๗๐	๔๘,๗๔๐	๑,๕๓๐	๑,๑๓๕	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐
วิชาการ	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๙,๗๔๐	๑๐,๒๕๐	๕๑๐	๔๙,๔๘๐	๔๗,๙๙๐	๑,๔๙๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐
ทั่วไป	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๘,๗๕๐	๙,๐๙๐	๓๔๐	๔๐,๙๐๐	๓๙,๖๒๐	๑,๒๘๐	๘๑๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐

(๒) กรณีเป็นตำแหน่งว่าง (เดิม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่บรรจุปัจจุบัน		ขาดตามสถิติการจะต้ง ในช่วง ๓๐๖๖ 3 ปีข้างหน้า			อัตราว่างเดิม เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ			เงินเดือน			เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	ปี ปัจจุบัน	2567 (เพิ่ม ขึ้น)				2568 (เพิ่ม ขึ้น)	2569 (เพิ่ม ขึ้น)	ประจำ ตำแหน่ง	ค่า ตอบแทน	เงิน อื่นๆ			
ว่าง	บริหารท้องถิ่น	สูง	1	-	637,320	240,000	1	1	1	-	-	-	22,920	22,920	22,920	900,240	923,160	946,080	ว่างเดิม	ว่าง	53,110	1,910	1,910	1,910	10,000	10,000		
ว่าง	บริหารท้องถิ่น(กลาง)	กลาง	1	-	548,040	134,400	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	702,120	721,800	741,480	ว่างเดิม	ว่าง	45,670	1,640	1,640	1,640	5,600	5,600		
ว่าง	บริหารท้องถิ่น(ต้น)	ต้น	1	-	401,940	-	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	417,000	432,060	447,120	ว่างเดิม	ว่าง	33,495	1,255	1,255	1,255				
ว่าง	อำนวยการ(สูง)	สูง	1	-	618,600	-	1	1	1	-	-	-	19,080	19,080	19,080	637,680	656,760	675,840	ว่างเดิม	ว่าง	51,550	1,590	1,590	1,590				
ว่าง	อำนวยการ(กลาง)	กลาง	1	-	538,200	60,000	1	1	1	-	-	-	19,200	19,200	19,200	617,400	636,600	655,800	ว่างเดิม	ว่าง	44,850	1,600	1,600	1,600	2,500	2,500		
ว่าง	อำนวยการ(ต้น)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม	ว่าง	32,800	1,135	1,135	1,135	1,500			
ว่าง	วิชาการ	รท.	1	-	355,320	42,000	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	409,320	421,320	433,320	ว่างเดิม	ว่าง	29,610	1,000	1,000	1,000	3,500	-		
ว่าง	วิชาการ	ป.ก./ชก	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	ว่าง	29,610	1,000	1,000	1,000				
ว่าง	ทั่วไป	ป.ก/ชก	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	ว่าง	24,825	810	810	810				
พนักงานจ้าง																												
	ภารกิจ		1	-	180,000	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,488	7,788	187,200	194,688	202,476	ว่างเดิม	ว่าง	15,000							
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม	ว่าง	11,500		-	-	-	-	-

(๓) กรณีเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง

ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ได้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน การประมาณค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน และให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราค่าจ้าง สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของพนักงานเทศบาลที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น การจัดประเภทลักษณะงานมีการพิจารณาในประเด็นที่ว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันยังมีความเหมาะสมต่อลักษณะการกำหนดตำแหน่งในเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลยังไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ส่วนราชการ/งาน	อัตรากำลัง (คน)			
	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑๒	๐	๑๔	๒๖
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๒	๐	๑๐	๑๒
๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๐	๐	๑
๑.๓ งานนิติการ	๑	๐	๐	๐
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๐	๐	๑
๑.๕ งานสวัสดิการสังคม	๑	๐	๐	๑
๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๕	๐	๒	๗
๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่	๑	๐	๐	๑
๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	๐	๐	๐	๐
๑.๙ งานธุรการ	๑	๐	๑	๒
๒. กองคลัง	๔	๑	๓	๘
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒	๑	๐	๓
๒.๒ งานพัฒนารายได้	๑	๐	๑	๒
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๐	๑	๒
๒.๔ งานธุรการ	๐	๐	๐	๐
๓. กองช่าง	๓	๐	๓	๖
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้างอาคาร	๓	๐	๑	๔
๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๐	๐	๒	๒
๓.๓ งานธุรการ	๐	๐	๐	๐
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๐	๐	๑
๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑	๐	๐	๑

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่งได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน (Workflow analysis) เป็นเครื่องมือ ดังนี้

วิธีคำนวณ การคำนวณจำนวนตำแหน่งที่ต้องการจากปริมาณงาน
และมาตรฐานการทำงาน โดยปกติจะคำนวณจากสูตร ต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ ๑

วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่ง = ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานราชการ ๘ ชั่วโมง หัก เวลาธุระส่วนตัว ๒ ชั่วโมง = ๖ ชั่วโมง

ดังนั้น เวลาการทำงานในหนึ่งปี คือ $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ ชั่วโมง

■ จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด ๑ ปี} \times \text{เวลามาตรฐานต่องาน ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

ตัวอย่างที่ 2 การคำนวณจำนวนตำแหน่ง เช่น

- ในฝ่ายหนึ่งมีงานพิมพ์เฉลี่ยปีละ ๖,๔๔๐ หน้า มีเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด อยู่ ๑ ตำแหน่ง ซึ่งต้องทำงานล่วงเวลา และมีงานค้างอยู่เป็นประจำ ฝ่ายดังกล่าว จึงประสงค์จะเพิ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดอีก
- กรณีเช่นนี้ ต้องคิดมาตรฐานการทำงานก่อนว่า ใน ๑ วันทำการ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ คน พิมพ์หนังสือได้กี่หน้า ซึ่งตามมาตรฐานที่ ก.พ.กำหนดไว้ การทำงานพิมพ์ดีด ๑ คน ควรจะพิมพ์ได้วันละ ๑๕ หน้า จึงมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

ทั้งปีมีงานพิมพ์	๖,๔๔๐	หน้า
■ ปีหนึ่งทำงาน	๒๓๐	วัน
■ ใน ๑ วัน จะมีงานพิมพ์	$= \frac{๖,๔๔๐}{๒๓๐} = ๒๘$	หน้า

งานพิมพ์ดีด ๑๕ หน้า จะต้องใช้เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ ตำแหน่ง

งานพิมพ์ดีด ๒๘ หน้า จะต้องใช้เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด $\frac{๒๘}{๑๕} = ๑.๘$ ตำแหน่ง

กรณี เช่นนี้ สามารถขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ได้ ๒ ตำแหน่ง

ตัวอย่างที่ ๓ งานหนังสือเข้า

ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	เวลาเฉลี่ยในการปฏิบัติงานต่อหนังสือเข้า ๑ ฉบับ
แยกชนิดหนังสือ	๑๘ วินาที
ประทับตรา	๑๒ วินาที
รับลงทะเบียน	๓๐ วินาที
รวมใช้เวลาดำเนินการ	๖๐ วินาที ต่อ ฉบับ หรือ ๑ นาที ต่อ ๑ ฉบับ

เฉพาะฉะนั้น ใน ๑ วัน เจ้าหน้าที่ทำงาน ๘ ชั่วโมง หักเวลาส่วนตัว ๒ ชั่วโมง เหลือเวลาปฏิบัติงานจริง ๖ ชั่วโมง

อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ต้องการเวลาสำหรับธุระส่วนตัว หรืออาจมีเหตุการณ์อื่นเข้ามาแทรกระหว่างปฏิบัติงาน ในการคำนวณเวลา

จึงต้องนำเวลาเหล่านี้เมื่อบวกไว้ด้วย ประมาณ ๒๕ % ($๒ \times ๑๐๐ / ๘ = ๒๕$ %)

ดังนั้น เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหนังสือเข้า	๖๐	วินาที
เวลาธุระส่วนตัว ๒๕ % (๖๐×๒๕ %)	๑๕	วินาที
รวม	๗๕	วินาที ต่อ ฉบับ
หรือ	๑.๒๕	วินาที ต่อ ฉบับ

ถ้าหาก ใน ๑ วัน มีหนังสือเข้า ๕๐๐ ฉบับ ต่อ วัน จะต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงาน = $๕๐๐ \times ๑.๒๕ = \frac{๖๒๕}{๖๐} = ๑๐.๔๐$ ชั่วโมง

แต่ใน ๑ วัน เจ้าหน้าที่ ๑ คน จะทำงานเพียง ๖ ชั่วโมง ดังนั้น จำเป็นต้องใช้คนสำหรับงานหนังสือเข้า = $\frac{๑๐.๔๐}{๖} = ๑.๗๐$ คน

หรือประมาณ ๒ คน

ตัวอย่างที่ ๔ (ทต.นาโพธิ์พัฒนา ใช้เป็นแบบการวิเคราะห์สำหรับจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคำสนี้

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด

สัญลักษณ์

- ๑ ตำแหน่งเหมาะสม
- ๒ ควรเพิ่มตำแหน่ง
- ๓ ควรลดตำแหน่ง
- ๔ ข้อมูลไม่เพียงพอ

กรอบอัตรากำลังในแต่ละสายงาน มีดังนี้

สายงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา กรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล

- คน ลูกจ้างประจำ

- คน พนักงานจ้าง

2 คน

คำบรรยายลักษณะงาน	รายละเอียดงาน	เวลาที่ใช้	ปริมาณงาน	เวลาทั้งหมด	จำนวน คน.	ผลต่อ
		ต่อราย(นาท)	(ต่อปี)	ต่อปี(นาท)	ที่โครงการ	
ขับรถยนต์ส่วนกลาง บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์ และแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการใช้รถยนต์ ดึงกล่าว และปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	- ตรวจสอบสภาพรถยนต์	240	4	960	0.01	
	- ถังรถ	120	48	5,760	0.07	
	- ขับรถดับเพลิง เหตุฉุกเฉิน	120	5	600	0.01	
	- รับและส่งน้ำ	1,440	36	51,840	0.63	
	รวม	1,920	93	59,160	0.71	๑

สรุปความเห็นเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งของหน่วยงานในสายงานนี้

อัตรากำลังจริง	1	คน
อัตรากำลังที่ต้องการ	1	คน



คงตำแหน่งและอัตราเดิม

เพิ่มอัตรากำลัง



ว่างยุบเลิก



ตัดโอน



เกลี้ยตำแหน่ง



อื่น ๆ

50 0 2 4 6 8 10 12 14 16 18 20 22 24 26 28 30 32 34 36 38 40 42 44 46 48 50

.....

.....

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีอัตราข้าราชการและพนักงานจ้างที่ต้องเกษียณอายุราชการในอีก ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งกรอบอัตรากำลังเดิมยังคงอยู่เมื่อมีการเกษียณอายุราชการ และจะมีการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งแทนอัตราดังกล่าว ตามกรอบระยะเวลาที่ระเบียบ กฎหมายในแต่ละประเภทอัตรากำลังได้กำหนดไว้

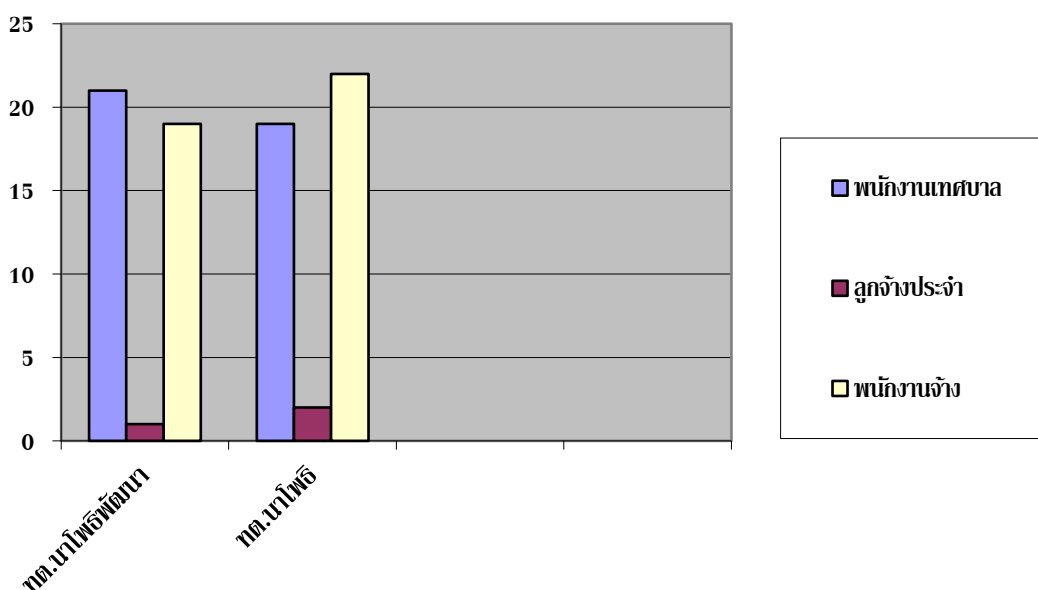
๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ได้ส่งแบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลัง ให้ นายกเทศมนตรีตำบลนาโพธิ์พัฒนา รองนายกเทศมนตรีตำบลนาโพธิ์พัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผ่านแบบสอบถาม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

แสดงการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อบท.ใกล้เคียง

และเพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ได้เปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาและเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด เพื่อทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมต้องพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา และ เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ แผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ควบคู่ไปกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัด ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ว่ามีปัญหอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก ๑.๒ ระบบสาธารณูปโภค ๑.๓ การให้บริการด้านสื่อสาร ๑.๔ มีน้ำท่วมขังในพื้นที่ลุ่มในฤดูน้ำหลาก	- ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังในช่วงฤดูฝนน้ำจะกัดเซาะจนเป็นหลุมเป็นบ่อ มีน้ำขังเหนียวเหนอะหนะและลื่น ทำให้การเดินทางและขนส่งไม่สะดวก ส่วนในฤดูร้อนเกิดฝุ่นผงฟุ้งกระจายสร้างความเดือดร้อนรำคาญแก่บ้านเรือนที่อยู่ใกล้เคียง และเป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน - ไฟฟ้าสาธารณะตามถนน หมู่บ้านมีไม่เพียงพอ - การขยายเขตประปายังทำได้ไม่เต็มที่ - น้ำประปาของหมู่บ้านยังไม่ใสสะอาดพอที่จะนำมาบริโภคได้ - ระบบประปาหมู่บ้านมักจะเสียบ่อย - โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ - คูคลองทางระบายน้ำตื้นเขิน และไม่เพียงพอ - มีถนนขวางกั้นทางน้ำ	- ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านและซ่อมแซมปรับปรุงถนนเดิมให้มีสภาพการใช้งานได้ดีอยู่เสมอ - จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มตามถนนและหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ - ประปาหมู่บ้านนำมาใช้อุปโภคบริโภคเพียงพอ - ติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะทุกหมู่บ้าน - ก่อสร้างท่อระบายน้ำ และวางระบายน้ำเพื่อแก้ปัญหา น้ำท่วมขังในฤดูฝน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑.๕ ไม่มีการวางผังเมืองรวมภายในเขตรับผิดชอบของเทศบาล	- พื้นที่ในเขตตำบลนาโพธิ์ไม่มีการจัดทำผังเมือง ทำให้มีการจัดพื้นที่ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ประโยชน์ใช้สอยและความสวยงาม	- จัดตั้งผังเมืองตำบลให้ครบทุกหมู่บ้าน
๑.๖ การบุกรุกที่สาธารณะ	- ที่ดินสาธารณะในหมู่บ้านมีราษฎรบุกรุกที่ทำประโยชน์	- ดำเนินการตรวจสอบแนวเขตที่สาธารณะให้ชัดเจน
๑.๗ เอกสารสิทธิในการครอบครองที่ดิน	- ราษฎรยังไม่มีสิทธิในการทำกินและถือครองที่ดินอย่างถูกต้องเป็นจำนวนมาก	- มีสิทธิในการถือครองและทำกินในที่ดินอย่างถูกต้อง
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ	- ฤดูกาลที่ผลผลิตออกสู่ตลาด มีปริมาณมากเกินความต้องการตลาด และผลผลิตที่ออกตลอดปีก็มีราคาตกต่ำเป็นบางช่วงเวลาครัวเรือนที่ประสบปัญหานี้มีมากกว่า ๗๕% ของครัวเรือนรวมในตำบล - คุณภาพผลผลิตไม่คงที่สม่ำเสมอทำให้ผู้รับซื้อ พ่อค้าคนกลางสามารถเป็นผู้กำหนดราคาตามความต้องการได้ - เกษตรกรไม่ค่อยมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งทำให้ขาดอำนาจในการต่อรองราคา - ราคาสินค้าทางด้านอุปโภค บริโภค และวัสดุอุปกรณ์ ทางการเกษตรมีราคาสูงขึ้น	- จัดให้มีศูนย์รับแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าทางการเกษตรระดับตำบล - ลดต้นทุนทางการผลิต เพื่อเพิ่มรายได้ให้เกษตรกร - สนับสนุนเงินทุนเพื่อดำเนินกิจกรรมของกลุ่มอาชีพ
๒.๒ ตลาดรองรับผลผลิตมีจำกัด	- ตลาดท้องถิ่นมีขนาดเล็ก ไม่สามารถรองรับผลผลิตได้ทั้งหมด	- ตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๒.๓ การปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	- สถานที่ท่องเที่ยวภายในหมู่บ้านยังไม่ได้มีการปรับปรุงพัฒนาเท่าที่ควร	- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล เช่นท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติเกษตรท่องเที่ยว
๒.๔ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ	- ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้พอกินพอใช้ ไม่ค่อยมีเงินทุนที่จะนำไปลงทุนประกอบอาชีพต่างๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น	- สนับสนุนเงินทุนเพื่อดำเนินกิจกรรมของกลุ่มอาชีพ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๓. ปัญหาทางการศึกษา 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 ไม่มีสิทธิ์ในที่ดินทำกินและถือครองที่ดินอย่างถูกต้อง	- มีสิทธิ์ในการถือครองและทำกินในที่ดินอย่างถูกต้อง

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

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 ความเข้าใจในการป้องกันปัญหา ยาเสพติด ปัญหาจากโรคต่างๆ เช่น โรคเอดส์ โรคจากการสูบบุหรี่ โรคจากการดื่มสุรา รวมทั้งไม่ค่อยคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคคลใกล้ชิดครอบครัวและสังคมส่วนรวม - วัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อมีจำกัด	- ส่งเสริม รณรงค์ ป้องกัน และให้ความรู้แก่ประชาชน เยาวชน ในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคติดต่อต่างๆ - สนับสนุนการดูแลป้องกันปราบปรามการค้ายาเสพติดในหมู่บ้าน - สนับสนุนกิจกรรมบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจแก่ผู้ติดยาเสพติด - สนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ทางการแพทย์

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๗.๒ สุขภาพอนามัยของครัวเรือนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ๘. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ๘.๑ ประชาชนไม่ทราบข้อมูลข่าวสารข้อมูลหมู่บ้านไม่ค่อยถูกต้องทันสมัย ไม่ค่อยมีการตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารมีน้อย ๘.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทุกระดับ ๘.๓ การพัฒนาการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล 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 ในการจัดเก็บภาษีภายในเขตเทศบาล - เสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่ เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน - จัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานและเจ้าหน้าที่ในการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ - จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้พอเพียงและทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - บรรจุบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงานและพัฒนาปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและถูกต้อง

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลนาโพธิ์พัฒนา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จะ สมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความ เข้าใจในทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ในการพัฒนาทางด้าน เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ รวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา กำหนด วิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (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

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร

- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่หน่วยงานราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

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 ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามสภาพการณ์ปัจจุบันที่คาดว่าจะเกิดขึ้นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี <u>งบประมาณ</u> - เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาเป็นเทศบาลสามัญที่มีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมฯ จำนวน ๓.๒ ล้านบาท ในส่วนที่เป็นรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรเงินอุดหนุนจำนวน ๓๖ ล้านบาทในปีที่ผ่านมา	<u>การเมือง-การปกครอง</u> ๑. ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๔ ปี ซึ่งจะต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่อถึงคราวออกตามวาระหรือมีการยุบสภา ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาเทศบาลระยะยาว ๒. ผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลไม่ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง <u>การกำกับดูแล</u> - เทศบาลยังอยู่ภายใต้กำกับดูแลจากส่วนกลางและภูมิภาค <u>ระเบียบ – กฎหมาย</u> - ระเบียบกฎหมายบางฉบับมีความไม่สอดคล้องกับการบริหารงานท้องถิ่น เช่นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้เทศบาลมีรายจ่ายด้านบุคลากรและประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ <u>บุคลากร</u> - เดิมเทศบาลได้กำหนด ๔๑ อัตรา แต่ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งจริง ๓๙ อัตรา ทำให้มีจำนวนบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ <u>งบประมาณ</u> - เงินอุดหนุนทั่วไปที่ได้รับจัดสรรระบุเงื่อนไขการใช้จ่ายเงินและการเบิกจ่าย - เงินรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรอุดหนุน ไม่เพียงพอและไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนดไว้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<u>การประสานงาน/ความร่วมมือ</u> - เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาได้จัดตั้งชุมชนย่อยจำนวน ๖ ชุมชนทำหน้าที่ประสานงานระหว่างเทศบาลกับประชาชนในชุมชนทำให้เทศบาลได้ทราบถึงปัญหาความต้องการของชุมชน <u>เครื่องมืออุปกรณ์</u> - เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เช่น เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศเพียงพอในการบริหารจัดการในสำนักงานสามารถอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้	<u>การประสานงาน/ความร่วมมือ</u> - สมาชิกในครัวเรือนไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มในชุมชนและขาดความสามัคคีร่วมมือกันในชุมชน <u>เครื่องมืออุปกรณ์</u> - เทศบาลยังขาดแคลนเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการเก็บขนขยะมูลฝอย หรือซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างต่างๆ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการระงับและป้องกันอัคคีภัยยังมีไม่เพียงพอประกอบกับอุปกรณ์ที่มีสภาพเสื่อมโทรมชำรุด

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 พุเรียน มะพร้าว ฯลฯ ๒. มีแหล่งน้ำธรรมชาติและมีคลองชลประทานตลอดจนคูคลองธรรมชาติ การสร้างฝาย บ่อน้ำ ตัน สระเก็บน้ำ และประปาหมู่บ้าน ซึ่งเพียงพอต่อความจำเป็นในการเกษตรกรรม	<u>ด้านการเมือง</u> ๑. ผู้มีสิทธิเลือกตั้งไม่ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย <u>ด้านเกษตรกรรม</u> ๑. ปัจจุบันมีการเพิ่มขึ้นของประชาชนที่อยู่อาศัยสถานประกอบการต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ทำให้พื้นที่ทางการเกษตรลดน้อยลง ๒. เกษตรกรขาดความรู้เรื่องการตลาดและการปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตให้ตรงกับความต้องการของตลาด ๓. เกษตรกรขาดการรวมกลุ่มเพื่อสร้างอำนาจต่อรองในการจำหน่ายผลผลิตทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<u>ด้านเศรษฐกิจ/แรงงาน</u> - ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาได้มีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและการบริหารด้านต่างๆ มากขึ้นประชาชนส่วนใหญ่จึงทำงานรับจ้างในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น - เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาอยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ไม่มากนักมีการคมนาคมสะดวกปัจจัยพื้นฐานเหมาะแก่การลงทุนทำให้เกิดการลงทุนในพื้นที่ทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และสถานประกอบการ - การคมนาคมของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนามีทำเลที่ติดกับถนนทางหลวงแผ่นดิน จึงมีความสะดวกในการขนส่งสินค้า <u>ด้านการศึกษา</u> - เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ จำนวน ๒ โรงเรียน โรงเรียนเอกชนจำนวน ๑ โรงเรียน และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ แห่ง	<u>ด้านเศรษฐกิจ/แรงงาน</u> - วิกฤตเศรษฐกิจที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง อัตราการจ้างงานลดต่ำ ประชาชนว่างงานหันมาประกอบอาชีพค้าขายเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย - แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและมีแรงงานส่วนหนึ่งที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (ต่างด้าว) ที่ประกอบอาชีพอยู่ในพื้นที่ <u>ด้านการศึกษา</u> - พื้นที่โรงเรียนอยู่ในศาสนสถานที่อยู่อย่างจำกัดไม่สามารถขยายพื้นที่โรงเรียน - 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 ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งแปลงยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) 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
 - ๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพเพื่อยกระดับรายได้ให้เพียงพอต่อการดำรงชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
 - 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
- การส่งเสริมความร่วมมือมีส่วนร่วมของประชาชน
- การพัฒนารายได้
- การพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานและการบริหารประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาเป็นเทศบาลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑) สำนักปลัดเทศบาล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง (๔) หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งในการจัดแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ได้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่มขึ้นจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรากำลัง ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งกำหนดให้ จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี และสำนักปลัดได้กำหนดเพิ่มเติม ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรากำลัง ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ๑ อัตรากำลัง ๒. ตำแหน่งคณงานประจำจรยะ (ทั่วไป) ๑ อัตรากำลัง และกองช่างกำหนดเพิ่มเติม ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรากำลัง ๑. ตำแหน่งวิศวกรโยธา ปก./ชก. ๑ อัตรากำลัง ๒. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑ อัตรากำลัง และ ๓. ตำแหน่งพนักงานจตมาตราบน้ำประปา (ทั่วไป) ๑ อัตรากำลัง เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาเห็นว่าโครงสร้างส่วนราชการเดิมและกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ยังไม่เพียงพอต่อการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน ไม่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานเทศบาล	จำนวน	๒๐	อัตรากำลัง
๒) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๒	อัตรากำลัง
๒) ครู	จำนวน	๔	อัตรากำลัง
๓) ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๐	อัตรากำลัง
๕) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๑	อัตรากำลัง
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๔๘	อัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ 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 งานทางบทลงประจำเดือนประจำปี 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 การบำรุงรักษา เครื่องมือจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง 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 ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับ ตรวจสอบงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สอดคล้องกับการกิจ

ภารกิจหลัก

ภารกิจที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

ภารกิจที่ ๔ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ

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 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
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	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 งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้างอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้างอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานธุรการ	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	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 ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่จะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลดระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ขับรถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำขยะ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๓	๓	๓	๓				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนสวี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม “เงินอุดหนุน”
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	“เงินอุดหนุน”
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	“เงินอุดหนุน”
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	“เงินอุดหนุน”
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนสวี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม “เงินอุดหนุน”
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	“เงินอุดหนุน”
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	“เงินอุดหนุน”
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	“เงินอุดหนุน”
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๑	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

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

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน			จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			
		ระดับ	จำนวน				ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด									หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
				(คน)	(๑)	ตำแหน่ง(๒)													
๑	ปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๕๕๘,๘๘๐	๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๕๖๖,๘๐๐	๕๕๕,๘๘๐	๖๐๒,๐๔๐	๔๕,๗๔๐
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)				(๔๕,๗๔๐x๑๒)	(๔,๐๐๐x๑๒)							(๑,๕๐๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)	๑,๔๓๐x๑๒)				
	สำนักปลัด																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๓๑,๓๖๐	๕๔๘,๘๘๐	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๘๙๐
	(นักบริหารงานทั่วไป)				(๔๒,๘๙๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)							(๑,๓๙๐x๑๒)	(๑,๔๖๐x๑๒)	๑,๕๐๐x๑๒)				
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
	(นักบริหารงานทั่วไป)				(๓๓,๕๖๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)							(๑,๐๙๐x๑๒)	(๑,๑๐๐x๑๒)	๑,๑๒๐x๑๒)				
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
					(๓๕,๗๗๐x๑๒)								(๑,๐๙๐x๑๒)	(๑,๑๐๐x๑๒)	๑,๑๒๐x๑๒)				
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
					(๓๐,๗๙๐x๑๒)								(๑,๐๙๐x๑๒)	(๑,๑๒๐x๑๒)	๑,๑๑๐x๑๒)				
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
					(๓๔,๑๑๐x๑๒)								(๑,๑๑๐x๑๒)	(๑,๐๙๐x๑๒)	๑,๑๐๐x๑๒)				
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑		๐	๐	๑	๑	๑	+๑			๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๙๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	กำหนดใหม่
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
					(๓๕,๒๒๐x๑๒)								(๑,๐๙๐x๑๒)	(๑,๑๐๐x๑๒)	๑,๑๒๐x๑๒)				
๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๑๘,๘๔๐
					(๑๘,๘๔๐x๑๒)								(๖๔๐x๑๒)	(๖๔๐x๑๒)	(๖๕๐x๑๒)				
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๒๒,๔๙๐
					(๒๒,๔๙๐x๑๒)								(๘๘๐x๑๒)	(๙๐๐x๑๒)	(๙๒๐x๑๒)				
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๒๓,๘๒๐
	บรรเทาสาธารณภัย				(๒๓,๘๒๐x๑๒)														

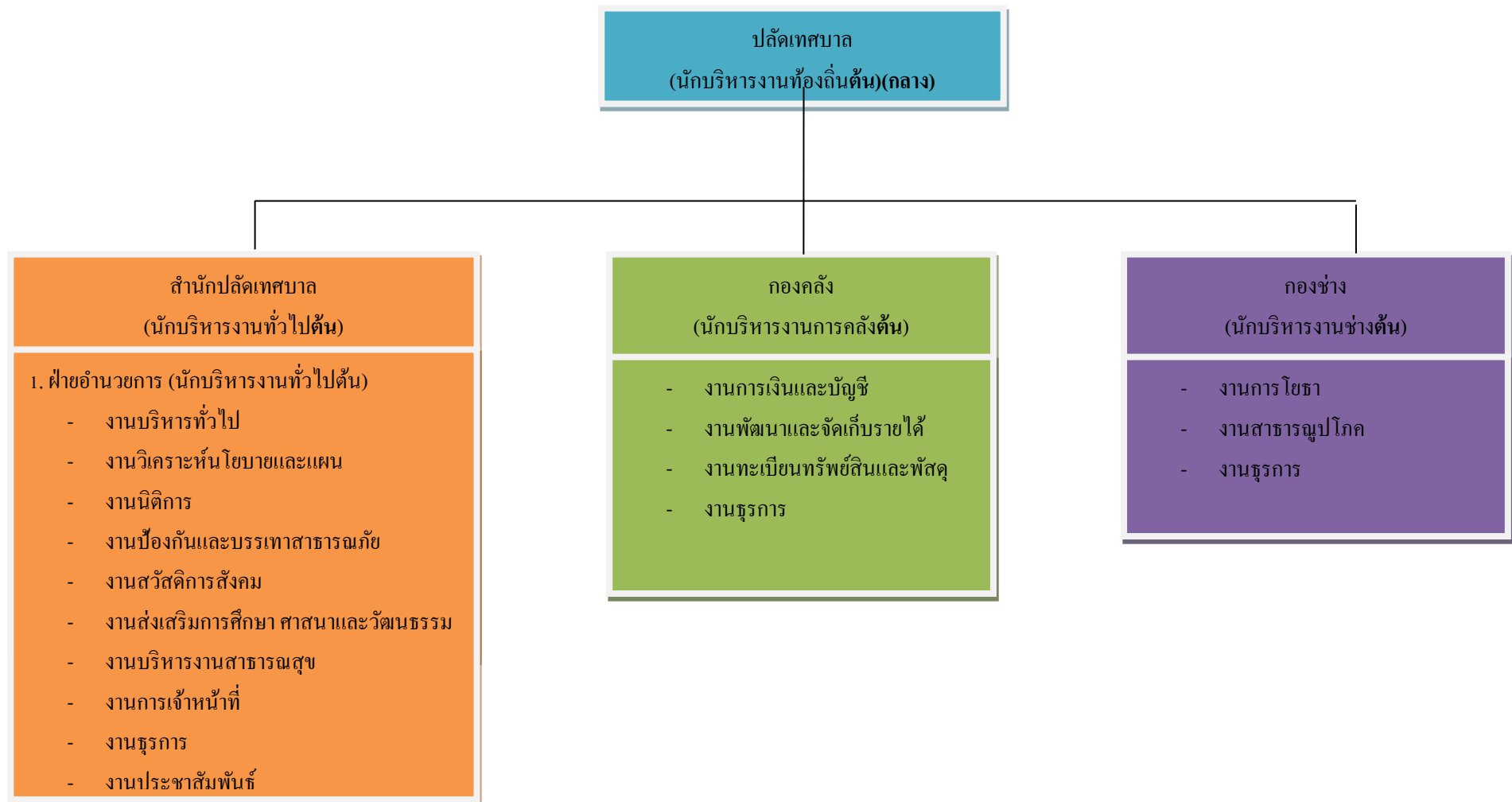
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด									เหตุ
				(คน)	(๑)	ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๒,๔๔๐
					(๑๒,๔๔๐X๑๒)								(๕๐๐X๑๒)	(๕๒๐X๑๒)	(๕๔๐X๑๒)				
๑๓	คนสวน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๔,๔๐๐
					(๙,๔๐๐X๑๒)								(๓๘๐X๑๒)	(๔๐๐X๑๒)	(๔๑๐X๑๒)				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๔,๔๐๐
	(รถบรรทุกขยะ)				(๙,๔๐๐X๑๒)								(๓๘๐X๑๒)	(๔๐๐X๑๒)	(๔๑๐X๑๒)				
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
					(๙,๐๐๐X๑๒)														
๑๖	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
					(๙,๐๐๐X๑๒)														
๑๗	ภารโรง	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	(ว่างเมื่อวันที่ ๓ พ.ย.๖๕)				(๙,๐๐๐X๑๒)														
๑๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
					(๑๘,๐๐๐X๑๒)														
๑๙	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑			๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๒๐	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๒๗,๐๐๐
					(๒๗,๐๐๐X๑๒)														
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนสี่																		
๒๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔๔๗,๔๘๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๕๖๐	๔๔๗,๔๘๐	๔๗๔,๓๖๐	๕๐๒,๙๒๐	เงินอุดหนุน
๒๒	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑	๑	๓๗๘,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๘๒๐	๒๔,๑๒๐	๒๔,๒๔๐	๓๖๑,๖๖๐	๓๘๕,๗๘๐	๔๑๐,๐๒๐	เงินอุดหนุน
๒๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๕๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๖๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๗,๕๒๐	๒๗๔,๘๐๐	๒๙๑,๓๖๐	๓๐๘,๘๘๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตราค่าจ้าง			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด									
				(คน)	(๑)	ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				๑๑๒,๘๐๐											๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	เงินอุดหนุน
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	(๙,๔๐๐X๑๒)	๐	๑	๑	๑	-						(๙,๔๐๐X๑๒)	(๙,๔๐๐X๑๒)	(๙,๔๐๐X๑๒)	
					๗๓,๓๒๐								๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘๐,๗๖๐	๘๘,๕๖๐	๙๖,๗๒๐	จ่ายจาก
					(๖,๑๑๐X๑๒)					-	-	-	(๖๒๐X๑๒)	(๖๕๐X๑๒)	(๖๘๐X๑๒)	(๖,๗๓๐X๑๒)	(๗,๓๔๐X๑๒)	(๘,๐๖๐X๑๒)	เงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสวนทุเรียน																		
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔๔๗,๔๘๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๕๖๐	๔๔๗,๔๘๐	๔๗๔,๓๖๐	๕๐๒,๙๒๐	เงินอุดหนุน
๒๖	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑	๑	๓๗๓,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๒๕,๒๐๐	๓๙๖,๑๒๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๔๕,๐๘๐	เงินอุดหนุน
	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑	๑	๓๒๔,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๐๘๐	๓๔๔,๔๐๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๘๘,๔๔๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				๑๑๒,๘๐๐											๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	เงินอุดหนุน
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	(๙,๔๐๐X๑๒)	๐	๑	๑	๑	-						(๙,๔๐๐X๑๒)	(๙,๔๐๐X๑๒)	(๙,๔๐๐X๑๒)	
					๘๐,๑๖๐								๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘๗,๙๖๐	๙๖,๐๐๐	๑๐๔,๔๐๐	จ่ายจาก
					(๖,๖๘๐X๑๒)								(๖๕๐X๑๒)	(๖๗๐X๑๒)	(๗๐๐X๑๒)	(๗,๓๓๐X๑๒)	(๘,๐๐๐X๑๒)	(๘,๗๐๐X๑๒)	เงินรายได้
	กองคลัง																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๕๒๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๓๙,๐๘๐
	(นักบริหารงานการคลัง)				(๓๙,๐๘๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)							(๑,๑๘๐X๑๒)	(๑,๒๙๐X๑๒)	(๑,๓๔๐X๑๒)				
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๖๐๐	๔๔๒,๖๘๐	๓๓,๕๖๐
					(๓๓,๕๖๐X๑๒)								(๑,๑๒๐X๑๒)	(๑,๑๒๐X๑๒)	(๑,๐๙๐X๑๒)				
๓๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๐,๑๒๐
					(๒๐,๑๒๐X๑๒)								(๖๕๐X๑๒)	(๗๓๐X๑๒)	(๗๓๐X๑๒)				
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๑,๙๖๐
					(๑๑,๙๖๐X๑๒)								(๕๑๐X๑๒)	(๕๐๐X๑๒)	(๕๓๐X๑๒)				
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๒๐	๑๖,๒๔๐	๑๖,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕,๒๕๐
					(๒๕,๒๕๐X๑๒)								(๑,๒๑๐X๑๒)	(๑,๐๒๐X๑๒)	(๑,๐๘๐X๑๒)				

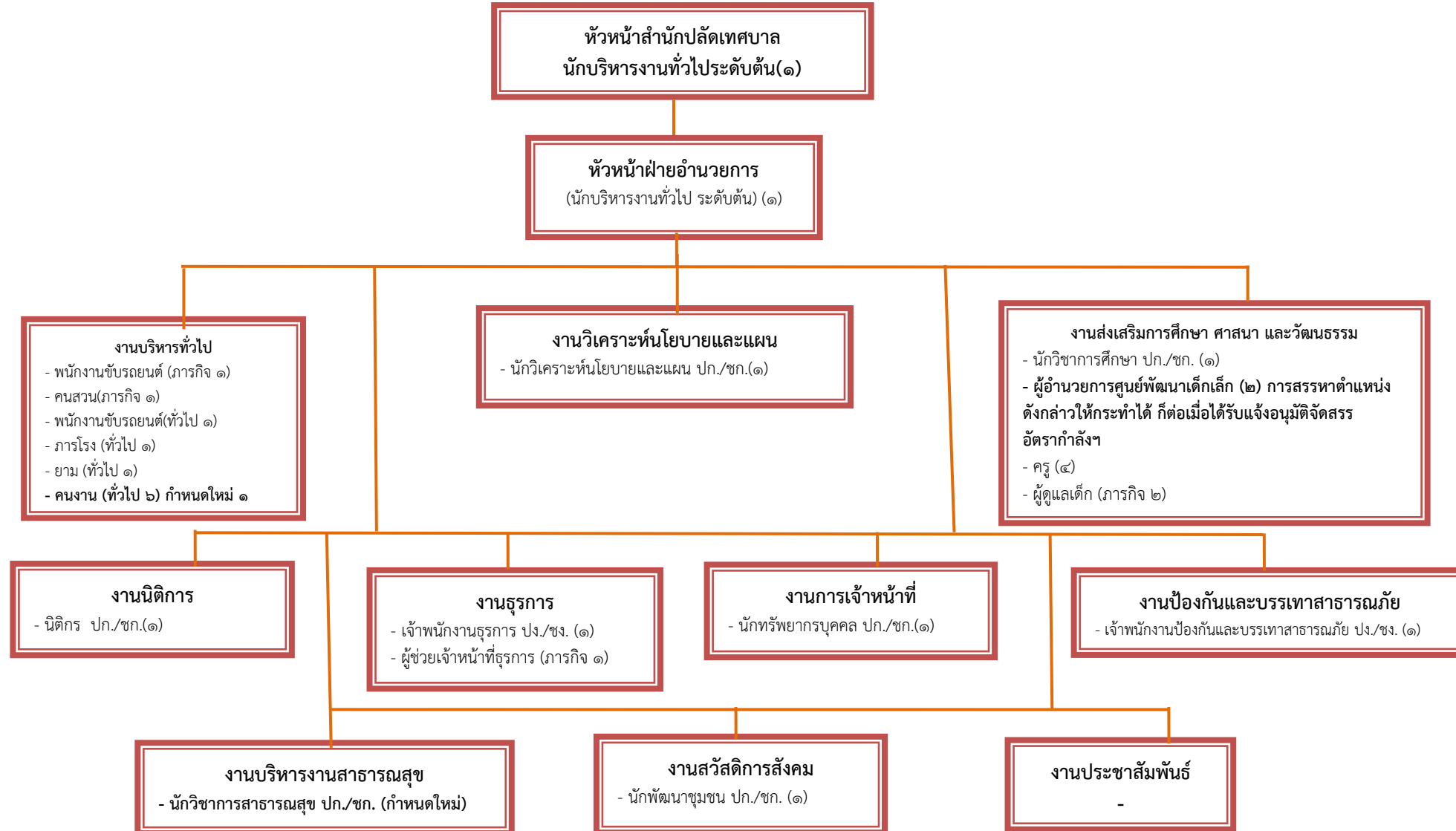
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ลำดับที่คาดว่าจะต้อง ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๙๙,๔๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๘๘๐	๒๒๔,๕๒๐	๑๖,๖๒๐
				(๑๖,๖๒๐X๑๒)								(๖๗๐X๑๒)	(๗๐๐X๑๒)	(๗๒๐X๑๒)					
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑	๑	๑๗๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๘๔๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๒,๒๐๐	๑๔,๙๗๐
				(๑๔,๙๗๐X๑๒)									(๖๐๐X๑๒)	(๖๓๐X๑๒)	(๖๕๐X๑๒)				
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๕	คินงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
					(๙,๐๐๐X๑๒)														
	กองช่าง																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๑๔,๖๐๐	๕๓๑,๒๘๐	๕๔๘,๘๐๐	๔๑,๕๕๐
					(๔๑,๕๕๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)							(๑,๓๔๐X๑๒) (๑,๓๙๐X๑๒) (๑,๔๖๐X๑๒)						
๓๗	วิศวกรโยธา	ปภ./ชก.	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑			๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๙๗,๓๒๐	๓๙๗,๓๒๐	กำหนดใหม่
๓๘	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๒๕,๖๖๐
					(๒๕,๖๖๐X๑๒)								(๙๒๐X๑๒)	(๙๑๐X๑๒)	(๙๔๐X๑๒)				
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑			๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดใหม่
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๔๐	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐	๑๓,๕๒๐
					(๑๓,๕๒๐X๑๒)								(๕๔๐X๑๒)	(๕๗๐X๑๒)	(๕๙๐X๑๒)				
๔๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๘๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๑๕,๐๔๐
					(๑๕,๐๔๐X๑๒)								(๖๑๐X๑๒)	(๖๓๐X๑๒)	(๖๖๐X๑๒)				
๔๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๘๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๑๕,๐๔๐
					(๑๕,๐๔๐X๑๒)								(๖๑๐X๑๒)	(๖๓๐X๑๒)	(๖๖๐X๑๒)				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ราคาแห่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตราค่าจ้างคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				ตำแหน่ง	ทั้งหมดจำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๓	พนักงานจกมาตรวัดน้ำ	-	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๔๙๙,๓๒๐	ว่างเดิม	
					(๒๙,๖๑๐x๑๒)															
(๕)	รวม		๔๑	๓๙	๙,๐๐๒,๘๘๐	๑๙๒๐๐๐	๔๘	๔๘	๔๘	+๗	-	-	๑,๓๐๐,๑๘๐	๓๓๐,๐๐๐	๓๓๕,๔๔๐	๑๐,๔๒๘,๙๘๐	๑๐,๖๒๗,๐๖๐	๑๐,๙๕๘,๔๖๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๕๖๔,๓๔๗	๑,๕๙๔,๐๕๙	๑,๖๔๓,๗๖๙		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๙๙๓,๓๒๗	๑๒,๒๒๑,๑๑๙	๑๒,๖๐๒,๒๒๙		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๔๑,๓๘๓,๔๔๐	๔๓,๔๕๒,๖๑๒	๔๕,๖๒๕,๒๔๓		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณจ่ายประจำปี															๒๘.๙๔๘	๒๘.๑๓	๒๗.๖๒		
	หมายเหตุ: ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ = ๓๙,๔๑๒,๘๐๐+๕% = ๔๑,๓๘๓,๔๔๐																			
	-ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๔๑,๓๘๓,๔๔๐ + ๕% = ๔๓,๔๕๒,๖๑๒																			
	-ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๔๓,๔๕๒,๖๑๒ + ๕% = ๔๕,๖๒๕,๒๔๓																			

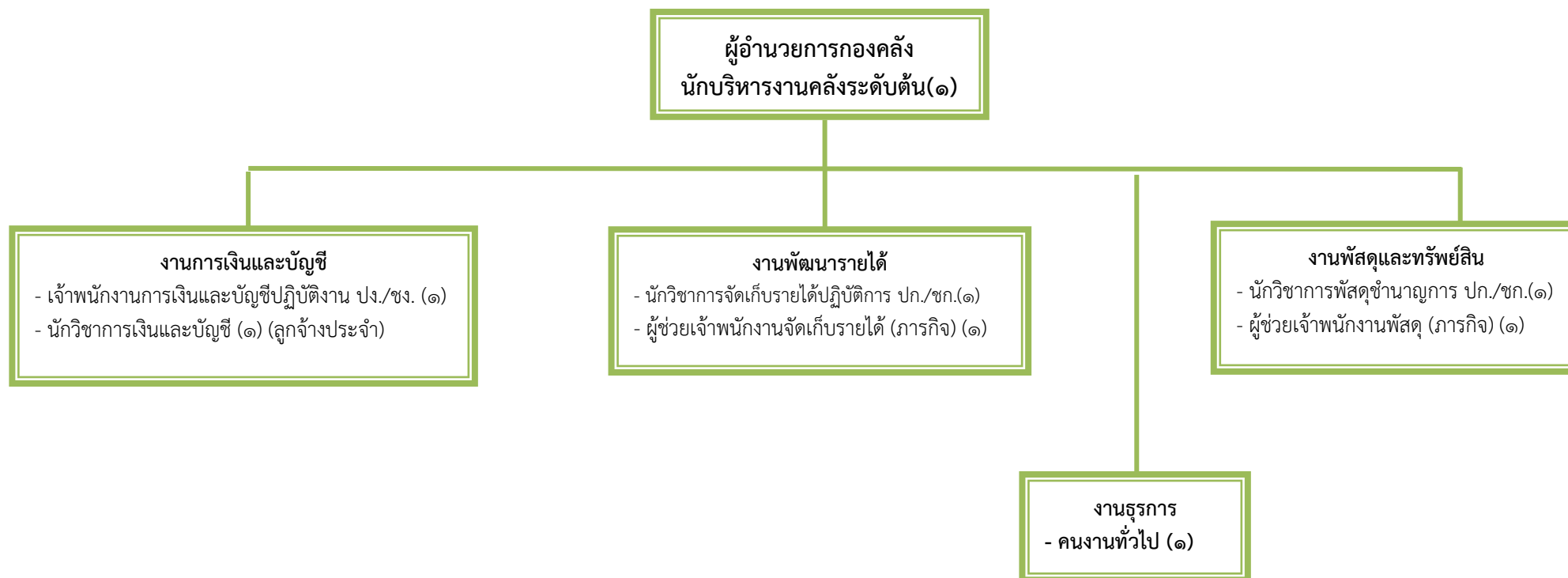
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

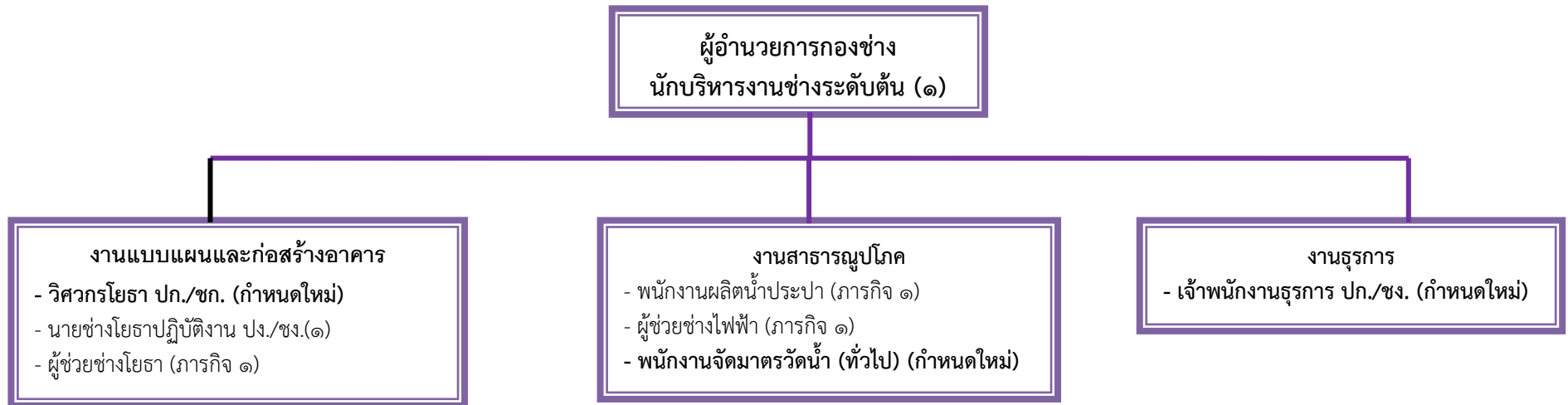


ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	ผอ.ศูนย์ฯ	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๒	๔	-	-	-	๒	-	-	๓	๔	๒	๔	๒	๓๑



ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	ผอ.ศูนย์ฯ	ครู	ครูผู้ช่วย	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	๒	๑	-	-	-	๘

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	ผอ.ศูนย์ฯ	ครู	ครูผู้ช่วย	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๓	๑	-	-	-	๘

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	๕๔๘,๘๘๐	๔๘,๐๐๐	-	กำหนดใหม่
	สำนักปลัดเทศบาล											
๒	น.ส.จิรพรรณ กาญจนสงคราม	รป.ม.	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	น.ส.เพ็ญศรี เผือกนาโพธิ์	ศศ.บ.	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	
๔	นางสาวศิริภรณ์ บุญเจริญ	รป.ม.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๙,๒๔๐	-	-	
๕	นายโชคชัย สุขแก้ว	ร.ม.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	
๖	นายเฉลิมพล ยิ่งสุข	นบ.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	
๗	-	-	-	-	-	๑๑-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๘	นางฐิติชญา เมืองทิพย์	รป.ศ.	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	
๙	นางสาวณัฐธิดา คงตระกูล	ร.บ.	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๖,๐๘๐	-	-	
๑๐	นางชมจิรา แก้วสรี	ศศ.บ.	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	
๑๑	สิบเอกสุภชัย บุญเทศ	ปวส.	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๒๘๕,๘๔๐	-	-	
	กองคลัง											กำหนดใหม่
๑๒	นายวัชร elliแก้ว	บธ.ม.	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๓	นางสาวไอลดา ขวัญยุบล	บธ.บ.	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	
๑๔	นางสาวอัคราภรณ์ แสงมณี	บช.บ.	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	
๑๕	นางสาวอรพินธ์ ยังศิริ	ปวส.	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๔๓,๕๒๐	-	-	
	กองช่าง											
๑๖	นายเศรษฐกร ยุติมิตร	วท.บ.	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๗	-	-	-	-	-	๑๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๑๘	นางสาวสุภาภรณ์ ยมขวัญเมือง	วท.บ.	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๓๐๗,๙๒๐	-	-	
๑๙	-	-	-	-	-	๑๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
	ลูกจ้างประจำ (กองคลัง)											กำหนดใหม่
๒๐	นางอรรทัย ไชยศรี	รป.ศ.	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๓๐๓,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๑	หน่วยตรวจสอบภายใน - ว่าง - สำนักปลัดเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	นักวิชาตรวจสอบภายใน	-	๑๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	-ว่างเดิม-
๒๒	น.ส.ชฎากาญจน์ พนโยธากุล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๔๙,๒๘๐	-	๑๐,๑๔๐	อยู่ระหว่าง ดำเนินการสรรหา
๒๓	นายดำรงศักดิ์ ชลวารี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	
๒๔	นายสมเกียรติ วงศ์สุวรรณ พนักงานจ้างทั่วไป	ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	
๒๕	นายสมบัติ ศรีสนธิ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๒๖	นายรัชกาย ภูขาว	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๒๗	นายอรุณรัตน์ แดงขวัญทอง	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๒๘	-ว่าง เมื่อ ๑๑ พ.ย.๒๕๖๕-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๒๙	นายณัฐพล จินา	ศศ.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	กำหนดใหม่
๓๐	นางอรรรณ ถึงเสียบญวน	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๓๑	นายอำนาจ จำเดิม	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๓๒	นางสาวทิพย์ฤดี เอี่ยมนาวา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๓๓	-กำหนดใหม่-	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
กองคลัง												
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) นางสาวชนัญญา จันทน์พรรัตน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๙๙,๔๔๐	-	-	
๓๕	นางสาวอมรรรัตน์ วงษ์จีน พนักงานจ้างทั่วไป	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๗๙,๖๔๐	-	-	
๓๖	นางสาวฐิตินันท์ คำนวน	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
กองช่าง												กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๓๗	นายอนุชิต แก้วพินิจ	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๖๒,๒๔๐	-	-	
๓๘	นายอนุสรณ์ เกตุบุญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๘๐,๔๘๐	-	-	
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) นายปราโมทย์ ทองศิริ	ปวส.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๘๐,๔๘๐	-	-	
๔๐	-กำหนดใหม่- (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน วิทยฐานะ	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๑	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนสีวิ</u>	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์		๔๔๗,๔๘๐	-	-	กำหนดใหม่
๔๒	นางสิริรัตน์ สุธะธยาจารย์	คป.	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๕	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๕	ครู	คศ.๒	๓๗๘,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔๓	นางจันทร์จิรา คนดี	ศษ.บ.	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๖	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๖	ครู	คศ.๒	๒๕๙,๒๐๐	-	-	
๔๔	นางลักขิกา สดชื่น (ทักษะ)	บธ.บ	-	ผู้ดูแลเด็ก	บธ.บ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๖,๑๒๐	-	-	
๔๕	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสวนทุเรียน</u>	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์		๔๔๗,๔๘๐	-	-	กำหนดใหม่
๔๖	นางพรทิพย์ แพรงษ์จัน	คป.	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๗	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๗	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๓๗๓,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔๗	นางอารกณ์ สมตน	ศษ.บ.	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๘	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๘	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๓๒๔,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔๘	นางลาลีย์ ยุติมิตร (ทักษะ)	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๒,๙๖๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้พนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะต้องประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานของ เทศบาล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานที่ได้รับการสรรหาใหม่

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

๒. การพัฒนาพนักงานผู้ปฏิบัติงานเดิม

- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี 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 ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
