



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ของ เทศบาลตำบลนาครี**  
**อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**



โทรศัพท์ : ๐๕๔ - ๒๘๙๐๓๗

โทรสาร : ๐๕๔ - ๒๘๙๐๑๗



ประกาศเทศบาลตำบลนาครีว  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ ข้อ ๗ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับมติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนาครีว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

( นายธวัช แก้วเกิด )

นายกเทศมนตรีตำบลนาครีว

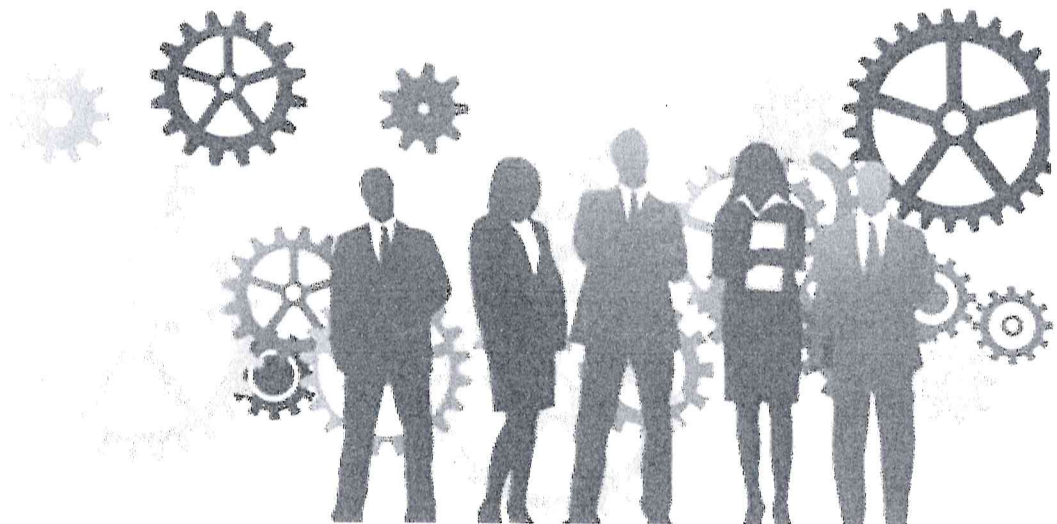


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ เทศบาลตำบลนาครีว

อำเภอมะทะ จังหวัดลำปาง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



โทรศัพท์ : ๐๕๔ - ๒๘๙๐๗๗

โทรสาร : ๐๕๔ - ๒๘๙๐๑๗

# สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
<b>ภาคผนวก</b>	
๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓. คำแถลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบล นาคร้ว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เทศบาลตำบลนาคร้ว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ หน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ เทศบาลตำบลนาคร้ว จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ( ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดลำปาง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลนาคร้ว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลนาคร้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครีว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครีว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาครีว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลนาครีว ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเทศบาลตำบลนาครีว
- ๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครีว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลนาครีว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครีว สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
- ๒.๒.๒ เทศบาลตำบลนาครีว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
- ๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
- ๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ
- ๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

เทศบาลตำบลนาครีว จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาครีว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาครีว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาครีว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้



๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้

ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผน กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการ ดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไป ใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครีมีความครบถ้วน สามารถ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลนาครีได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ของเทศบาลตำบลนาครีว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริง ดังนี้

##### สภาพปัญหาของเขตพื้นที่

สภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

##### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและภายในหมู่บ้านไม่สะดวกบางจุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล

##### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพและขาดความรู้ในการบริหารจัดการในกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาการเกษตร

- ๒.๓ ขาดที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ๒.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ๒.๕ ปัญหาขายได้ไม่เพียงพอ
- ๒.๖ ปัญหาต้นทุนในการผลิตทางการเกษตรสูง

### ๓. ปัญหาสาธารณสุข

- ๓.๑ ปัญหาข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคระบาดต่างๆ ที่เกิดตามช่วงฤดูกาลต่างๆ
- ๓.๕ ปัญหาขยะในครัวเรือนมีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

### ๔. ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ๔.๓ น้ำอุปโภค-บริโภคไม่ได้คุณภาพ
- ๔.๔ ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

### ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๒ ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนยังไม่ได้มาตรฐานที่ดี
- ๕.๓ ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชนกับภาครัฐต่ำ

### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาตัดไม้ทำลายป่า ขาดการปลูกป่าทดแทน และขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ป่า
- ๖.๒ การใช้เคมีเพื่อการเกษตรทำให้ดินเสื่อม, น้ำเสีย
- ๖.๓ ปัญหาไฟป่าหมอกควันจากการเผาวัชพืชในการทำการเกษตร

### ๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการของเทศบาล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๗.๒ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามภารกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่
- ๗.๓ ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการบริการประชาชน

## ๘. ปัญหาอื่นๆ

๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนและสวนส่งเสริมสุขภาพประชาชน

๘.๒ ปัญหาชุมชนไม่มีการรวมตัวกันอย่างเข้มแข็ง

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ สร้างถนน คสล. ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ท่อถึง และซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ใช้งานได้ดี

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนน คสล. ถนนลูกรัง และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

#### ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ด้านการประกอบอาชีพ

๒.๔ ประชาสัมพันธ์สินค้าหัตถกรรมอย่างแพร่หลายและต่อเนื่อง

๒.๕ จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่ออกสู่ท้องตลาด

๒.๖ ควบคุมราคาสินค้าและอุปกรณ์ทางการเกษตร

#### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพติด

๓.๔ ให้มีการป้องกันและกำจัดลูกน้ำยุงลาย และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๕ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

#### ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกหนอง คลองส่งน้ำ บึงที่มีอยู่เพื่อกักเก็บน้ำ การระบายน้ำและกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๔.๓ ให้มีการปรับปรุงคุณภาพน้ำอุปโภค บริโภค

## ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่างๆ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการทำจิตวิเศษโดยไม่ใช้สารเคมี
- ๖.๓ จัดทำฝายกั้นน้ำ

## ๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของเทศบาล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลนาครี นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาครี ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลนาครีจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลนาครี ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพต่างๆ

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลนาครี มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินตามภารกิจตามหลักของ SWOT กำหนดวิธีการดำเนินตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพการดำเนินการตามภารกิจ ทั้ง ๗ ด้าน เทศบาลตำบลนาครี ได้ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือ วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ของเทศบาลตำบลนาครี ในการดำเนินการตามภารกิจ สรุปได้ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

#### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีกองช่างรับผิดชอบงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
๓. มีแผนที่ตำบลในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การบริการระบบประปายังไม่ทั่วถึง
๒. การบำรุงรักษาทางบกไม่ทั่วถึง

### โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติรองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างชัดเจน
๒. มีหน่วยงานอื่นๆ กรมทางหลวงชนบท เทศบาลตำบลนาครี ให้การสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงซ่อมแซม สร้างถนน ในสายหลักและสายรองที่อยู่ในเขตตำบลที่เกินศักยภาพของเทศบาลตำบลนาครี
๓. การมีฝึกรอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่จากส่วนราชการอื่น

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า
๒. เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างที่ใช้งบประมาณจำนวนมาก

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. เทศบาลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ เช่นโครงการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ ประชาชนทั่วไปอย่างต่อเนื่อง
๓. เทศบาลสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา และเครื่องออกกำลังกาย ให้แก่หมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกาย

### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในการลงพื้นที่เพื่อสำรวจความเป็นอยู่ด้านคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง
๒. ไม่มีการสร้างสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

### โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอำเภอ และจังหวัด ให้มีการพัฒนาคน สังคมคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง
๒. นโยบายรัฐบาลให้งบประมาณเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการในตำบลอย่างทั่วถึง
๓. ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลอำเภอแม่ทะ
๔. ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาชุมชน และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. มีการแต่งตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลนาครี และมีแผนการฝึกอบรม และทบทวนอาสาสมัครทุกปี

### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. องค์กรไม่มีการจัดการความเป็นระเบียบเรียบร้อยในเขตตำบล
๒. ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและจัดการขยะของเทศบาล



**โอกาส (Opportunity = O)**

๑. มีหน่วยงานสถานีตำรวจอำเภอแม่ทะ ให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัยในพื้นที่และช่วงเทศกาล
๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)**

๑. กระแสอิทธิพลแห่งนิยมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทำให้สังคมเปลี่ยนไป

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**จุดแข็ง (Strength = S)**

๑. เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และจัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อเป็นอาชีพเสริม
๒. มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพหลักของเกษตรกร
๓. มีการสนับสนุนการจัดทำโครงการประชาสัมพันธ์สินค้าหัตถกรรมเพื่อให้นักท่องเที่ยวรู้จัก

**จุดอ่อน (Weakness = W)**

๑. ขาดการส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในเขตตำบล
๒. ขาดการส่งเสริมการจัดให้มีตลาด

**โอกาส (Opportunity = O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ได้กำหนดให้มีการฟื้นฟูระบบนิเวศน์เพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติ และพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรและพัฒนาการท่องเที่ยว
๓. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ หน่วยงานพัฒนาชุมชน

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)**

๑. ประชาชนหรือเกษตรกรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่หน่วยงานจัด
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**จุดแข็ง (Strength = S)**

๑. สภาพพื้นที่ในเขตตำบลไม่มีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเนื่องจากเป็นชุมชนขนาดเล็ก

**จุดอ่อน (Weakness = W)**

๑. ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานโดยตรง
๒. ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**โอกาส (Opportunity = O)**

๑. นโยบายของจังหวัดให้ส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)**

๑. ประชาชนในเขตพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือจัดให้มีสถานที่กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๒. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาขยะมูลฝอย และมลภาวะสิ่งแวดล้อม

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

**จุดแข็ง (Strength = S)**

๑. มีการส่งเสริมและร่วมกิจกรรมประเพณีประจำอำเภอและจังหวัดทุกปี
๒. มีการสนับสนุนประเพณีของหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๓. มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมโครงการทางศาสนา

**จุดอ่อน (Weakness = W)**

๑. องค์กรยังไม่ได้มีการปฏิบัติเป็นรูปธรรมในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬาตามภารกิจหน้าที่ การส่งเสริมการกีฬา

**โอกาส (Opportunity = O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ประชาชนมีวิถีชีวิต ให้ความสำคัญด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี
๓. ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)**

๑. การจัดการการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีหน่วยงานสังกัด ที่ดำเนินการจัดการศึกษาอยู่แล้ว
๒. เทศบาลไม่มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา อยู่ในสังกัดโดยตรง ทำให้การจัดสรรงบประมาณด้านบริหารการศึกษามีขีดจำกัด

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**จุดแข็ง (Strength = S)**

๑. เทศบาลตำบลมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. เทศบาลตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. เทศบาลตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๔. เทศบาลตำบลให้ความสำคัญในการออกพื้นที่บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

**จุดอ่อน (Weakness = W)**

๑. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้งานล่าช้า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และไม่ให้อำนาจความสะดวกแก่ประชาชน
๓. ขาดการประสานงานร่วมมือที่ดี

### โอกาส (Opportunity = O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบล ได้กำหนดให้เทศบาลตำบล มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ
  ๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลนาครีว นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เทศบาลตำบลนาครีว เห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

### ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่นและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนาครีว เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา ไว้ดังนี้

- |                         |                |
|-------------------------|----------------|
| ๑. พนักงานเทศบาล        | จำนวน ๒๓ อัตรา |
| ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑๓ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างทั่วไป    | จำนวน ๓ อัตรา  |

### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาครีว

- |                     |               |
|---------------------|---------------|
| ๔. พนักงานครูเทศบาล | จำนวน ๔ อัตรา |
|---------------------|---------------|
- โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครีว
- |                       |               |
|-----------------------|---------------|
| ๕. ผู้บริหารสถานศึกษา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. พนักงานครูเทศบาล   | จำนวน ๔ อัตรา |

เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลนาครีว มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ กรณีมี ภารกิจบางส่วนเพิ่มขึ้นอาจใช้วิธีการเกลี้ยอัตรากำลังพนักงานจ้างให้ช่วยปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาลตำบลนาครีว และวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาครีว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลนาครีว ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน เพื่อบริหารกิจการของเทศบาล โดยกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล งานนโยบาย และแผน งานการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ งานกฎหมายและคดี งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุข งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี เดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. **กองช่าง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมแซมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและ ซ่อม งานวางแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลนาครีว มีการปรับเปลี่ยนภารกิจงานบางงาน และชื่องานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจงาน ที่มีอยู่เดิม ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๘ งานกีฬาและนันทนาการ	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๘ งานกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานสารสนเทศ ๑.๑๑ งานการเกษตร	๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานสารสนเทศ ๑.๑๑ งานการเกษตร	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลนาครีว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖ เห็นชอบให้ปรับขนาดเทศบาลตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ และมี รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วยในการบริหารงานราชการประจำตามที่ปลัดเทศบาล มอบหมาย โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานเทศบาล ๑๑ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาครีว

๑.๓ พนักงานครูเทศบาล ๔ อัตรา

๑.๔ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา

โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาครีว

๑.๕ พนักงานครูเทศบาล ๕ อัตรา

๑.๖ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล ๖ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล ๖ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา

๘.๒.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบล นาครีว ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ นาครีวน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม หัตถกรรมล้ำค่า ประชาสามัคคี  
ลำน้ำจากหล่อเลี้ยงชีวิ บนพื้นฐานเศรษฐกิจดีแบบพอเพียง ”



## พันธกิจ

๑. พัฒนาการปรับปรุง ระบบบริการสาธารณะต่างๆและโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๒. พัฒนาการให้บริการด้านสาธารณสุขมูลฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ส่งเสริมการศึกษาเด็ก เยาวชน ประชาชน ทุกระดับให้ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. ปรับปรุงระบบบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการบริการประชาชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. พัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง มีความสามัคคี สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
๖. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี หัตถกรรม อันเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา ของเทศบาลตำบลนาครี มี ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### กลยุทธ์การพัฒนา

๑. ด้านการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษา ถนน รางระบายน้ำ ท่อ และสะพาน
๒. ด้านการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และพัฒนาแหล่งน้ำการเกษตร
๓. ด้านการไฟฟ้าสาธารณะ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### กลยุทธ์การพัฒนา

๑. ด้านการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ฝังฝัง และป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม

#### กลยุทธ์การพัฒนา

๑. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

๒. ด้านการศึกษา
๓. ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านการป้องกันรักษาและส่งเสริมอนามัยของประชาชน
๕. ด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ**

**กลยุทธ์การพัฒนา**

๑. ด้านการส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
๒. ด้านการส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่น
๓. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร**

**กลยุทธ์การพัฒนา**

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๒. ด้านการปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

**จำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง**

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตรามี)		
		พ.เทศบาล/ครู	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-
	งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	๑	-	-
	- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.นาครีว	๔	๔	-
	- โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาครีว	๔	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พ.เทศบาล/ครู	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	-
กองช่าง	งานธุรการ	๑	๑	-
	งานก่อสร้าง	๑	-	-
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค	๑	๒	-
	งานผังเมือง	-	๑	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลนาครีว ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบ อัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลนาครีว ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลัง ๖๔ - ๖๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษา ถนน รางระบายน้ำ ท่อ และ สะพาน	- ผอ.กองช่าง (นักบริหารงาน ช่าง ระดับต้น) - นายช่างโยธา ปง/ชง	๑ ๓	๑ ๓
	๑.๒ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และพัฒนาแหล่งน้ำ การเกษตร	- นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก - นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง	๑	๑
	๑.๓ การไฟฟ้าสาธารณะ	- ผช.จพง.ธุรการ - ผช.นายช่างโยธา	๑ ๑	๑ ๑

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลัง ๖๔ - ๖๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรม ชาติและ สิ่งแวดล้อม	๒.๑ การสร้างจิตสำนึกและความ ตระหนักในการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.๒ การอนุรักษ์ พันธุ์ เฝ้าระวังและ การป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น - นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก/ชก - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ	๑  ๑ ๑ ๑  ๑	๑  ๑ ๑ ๑  ๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม	๓.๒ การศึกษา ๓.๓ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.๔ การป้องกันรักษาและส่งเสริม อนามัยของประชาชน ๓.๕ การส่งเสริมความเข้มแข็งของ ชุมชน ๓.๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น - นวค.การศึกษา ปก/ชก - ผอ.สถานศึกษา - ครู (คศ.๑) - ผู้ดูแลเด็ก - บุคลากรสนับสนุนการ สอน - จพง.ป้องกัน ปง/ชง	๑  ๑ ๑ ๘ ๔ ๑ ๑	๑  ๑ ๑ ๘ ๔ ๑ ๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา เศรษฐกิจ	๔.๑ การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ ให้แก่ประชาชน ๔.๒ การส่งเสริมการตลาดและการใช้ สินค้าท้องถิ่น ๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว	- หน.สำนักปลัด (นัก บริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก/ชก - นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑  ๑  ๑	๑  ๑  ๑

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลัง ๖๔ - ๖๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการ บริหารและพัฒนา องค์กร	๕.๑ การพัฒนาบุคลากร ๕.๒ การปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน	- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑
		- นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑
		- จพง.ธุรการ ปง/ชง	๑	๑
		- ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑
		-นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑
		- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑
		- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑
		- เจ้าหน้าที่พัสดุ ปง/ชง	๒	๒
		- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑

**๘.๒.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งโดยการวิเคราะห์กระบวนการทำงานและเวลาที่ใช้  
ในการปฏิบัติงาน**

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการ และเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า เพราะก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลตำบลนาครีวหรือไม่

เทศบาลตำบลนาครีว ได้กำหนดให้แต่ละงานต้องวิเคราะห์กระบวนการทำงานจริง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ นำมาคำนวณปริมาณงาน และเวลาการทำงานจริง เพื่อจะได้ข้อมูลความต้องการคนที่แท้จริงของแต่ละตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ

ตารางการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อประกอบการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/สายงาน	ตำแหน่งประเภท	ตำแหน่งที่ต้องการ	สัดส่วนเวลา การทำงาน (คน/ปี)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	บริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ปลัดเทศบาล (นักบริหาร (เทศบาล ระดับกลาง)	๒.๓๐	๑
๒	บริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	รองปลัดเทศบาล (นักบริหาร งานเทศบาล ระดับต้น)	๑.๑๐	๑
๓	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b> บริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑.๑๐	๑
๔	การเจ้าหน้าที่	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑.๙๑	๑
๕	วิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก/ชก	๒.๗๗	๑
๖	นิติการ	วิชาการ	นิติกร ปก/ชก	๑.๑๖	๑
๗	พัฒนาชุมชน	วิชาการ	นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๒.๑๘	๑
๘	วิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก		๑
๙	วิชาการศึกษา	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๓.๔๙	๑
๑๐	ปฏิบัติงานธุรการ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑.๐๑	๑
๑๑	ปฏิบัติงานพัสดุ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑.๗๒	๑
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง/ชง	๐.๒๑	๑
	<b>พนักงานจ้าง</b>				
๑	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐.๕๖	๑
๒	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑.๕๘	๑
๓	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑.๙๒	๑
๔	-	-	ภารโรง	๐.๖๔	๑
๕	-	-	คนงานประจำรถขยะ	๑.๘๗	๑

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/สายงาน	ตำแหน่งประเภท	ตำแหน่งที่ต้องการ	สัดส่วนเวลา การทำงาน (คน/ปี)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
	<b>กองคลัง</b>				
๑	บริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๒.๑๔	๑
๒	วิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๒.๕	๑
๓	วิชาการคลัง	วิชาการ	นักวิชาการคลัง ปก/ชก	๑.๙๒	๑
๔	วิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๒.๙๒	๑
๕	ปฏิบัติงานพัสดุ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑.๕๗	๑
๑	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑.๒๖	๑
	<b>กองช่าง</b>				
๑	บริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑.๔๗	๑
๒	เลขานุการและจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑.๐๔	๑
๓	ปฏิบัติงานช่างโยธา	ทั่วไป	นายช่างโยธา ปง/ชง	๒.๐๗	๑
๔	ปฏิบัติงานช่างโยธา	ทั่วไป	นายช่างโยธา ปง/ชง	๒.๒๕	๑
๕	ปฏิบัติงานช่างโยธา	ทั่วไป	นายช่างโยธา ปง/ชง	๒.๓๔	๑
๖	ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑.๐๐๔	๑
๑	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐.๖๐	๑
๒	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑.๔๘	๑
๓	-	-	พนักงานสูบน้ำ	๒.๔๔	๑

เทศบาลตำบลนาครีว ไม่มีความจำเป็นปรับเปลี่ยนกรอบอัตรากำลัง ยังคงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลในอนาคต ซึ่งอาจจะเพิ่มขึ้นเนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจ หรือจากการปรับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนระดับ หรืออาจมีการปรับเปลี่ยนกรอบอัตรากำลังที่จำเป็นในการปฏิบัติงานภายในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า สำหรับปริมาณงานที่มีสัดส่วนปริมาณงานเกินจำนวนคนที่ต้องการ เทศบาลตำบลนาครีวใช้การบริหารงานโดยวิธีการปรับเกลี่ยปริมาณงาน และใช้วิธีการจ้างเหมาบริการตามระเบียบพัสดุเพื่อช่วยปฏิบัติงานนั้นๆ

๘.๒.๓ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งโดยการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของเทศบาลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ดังนั้นเทศบาลตำบลนาครี จึงได้นำข้อมูลอัตรากำลังเปรียบเทียบกับเทศบาลตำบลน้ำโจ้ว ซึ่งเป็นเทศบาลสามัญ มีการกำหนดตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล ระดับกลาง) ดังนี้

การกำหนดตำแหน่ง	เทศบาลตำบลนาครี ( จำนวนคน )	เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว ( จำนวน คน )
ประเภทของเทศบาล	สามัญ	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี (๒๕๖๓)	๕๔, ๐๐๐,๐๐๐	๖๕,๐๐๐,๐๐๐
สายบริหารท้องถิ่น		
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	-
สายอำนวยการท้องถิ่น		
๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓
๒. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑
๓. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑
๔. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	-	๒
๕. นักบริหารงานนโยบายและแผน ระดับต้น	-	๑



การกำหนดตำแหน่ง	เทศบาลตำบลนาครีว ( จำนวนคน )	เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว ( จำนวน คน )
สายงานวิชาการ		
๑. นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑
๓. นิติกร ปก/ชก	๑	-
๔. นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	๑	-
๕. นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑	๑
๖. นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑
๗. นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	-
๘. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	-
๙. นักวิชาการคลัง ปก/ชก	๑	-
๑๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	-
๑๒. นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	-	๑
สายงานทั่วไป		
๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๒
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๒	๑
๓. เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง/ชง	๑	๑
๔. นายช่างโยธา ปง/ชง	๓	๒
๕. จพง.การเงินและบัญชี ปง/ชง	-	๒

การกำหนดตำแหน่ง	เทศบาลตำบลนาครีว ( จำนวนคน )	เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว ( จำนวน คน )
๖. จพง.ทะเบียนและบัตร ปง/ชง	-	๑
๗. จพง.พัฒนาชุมชน ปง/ชง	-	๑
สายงานการสอน		
๑. ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	-
๒. ครูผู้ดูแลเด็ก	๘	๓
พนักงานจ้างภารกิจผู้มีคุณวุฒิ		
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๔
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑
๔. บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	-
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑
๗. ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	-	๑
๘. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑
๙. ผู้никพัฒนาชุมชน	-	๑
๑๐. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑
๑๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑

การกำหนดตำแหน่ง	เทศบาลตำบลนาครีว ( จำนวนคน )	เทศบาลตำบลน้ำใจ ( จำนวน คน )
๑๒. ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑
๑๓. ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑
<b>พนักงานจ้างภารกิจผู้มีทักษะ</b>		
๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
๓. ผู้ดูแลเด็ก	๔	๘
๔. พนักงานสูบน้ำ	๒	๑
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
๑. ภารโรง	๑	๑
๒. คณงานประจำรถขยะ	๑	๑
๓. คณงานทั่วไป	๑	๑๕
<b>รวมอัตรากำลัง</b>	<b>๔๗</b>	<b>๖๘</b>

จากผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๘.๒.๑ ถึง ๘.๒.๓ ของเทศบาลตำบลนาครีว สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังสามปี ( พ.ศ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ) ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (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	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี</b>								
ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู คศ.๑ - คศ.๕	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
บุคลากรสนับสนุนการสอน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศพด. เทศบาลตำบลนาครี</b>								
ครู คศ.๑ - คศ.๕	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด หมายเหตุ			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๘</b>	<b>๔๘</b>	<b>๔๘</b>	<b>๔๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

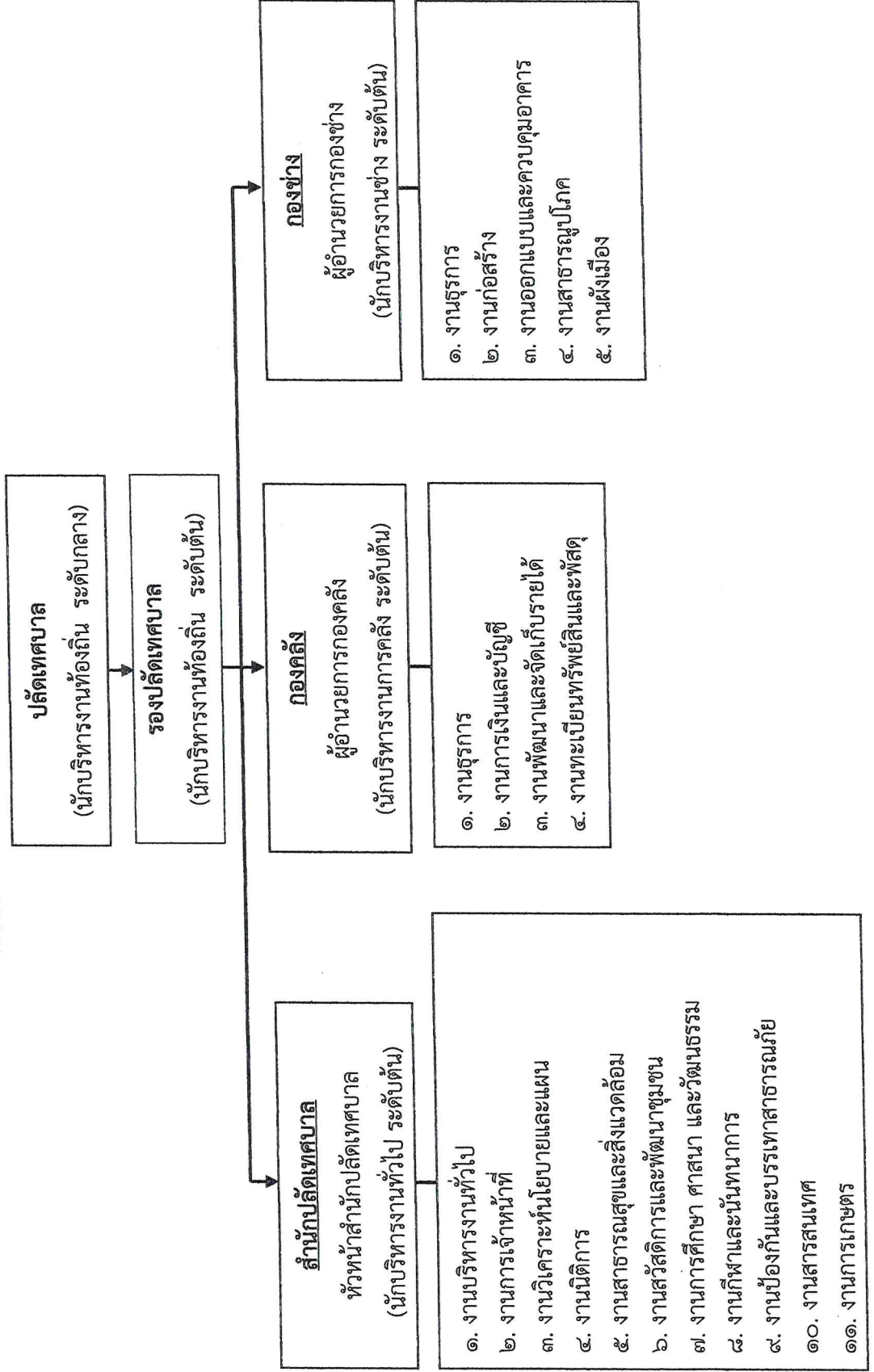




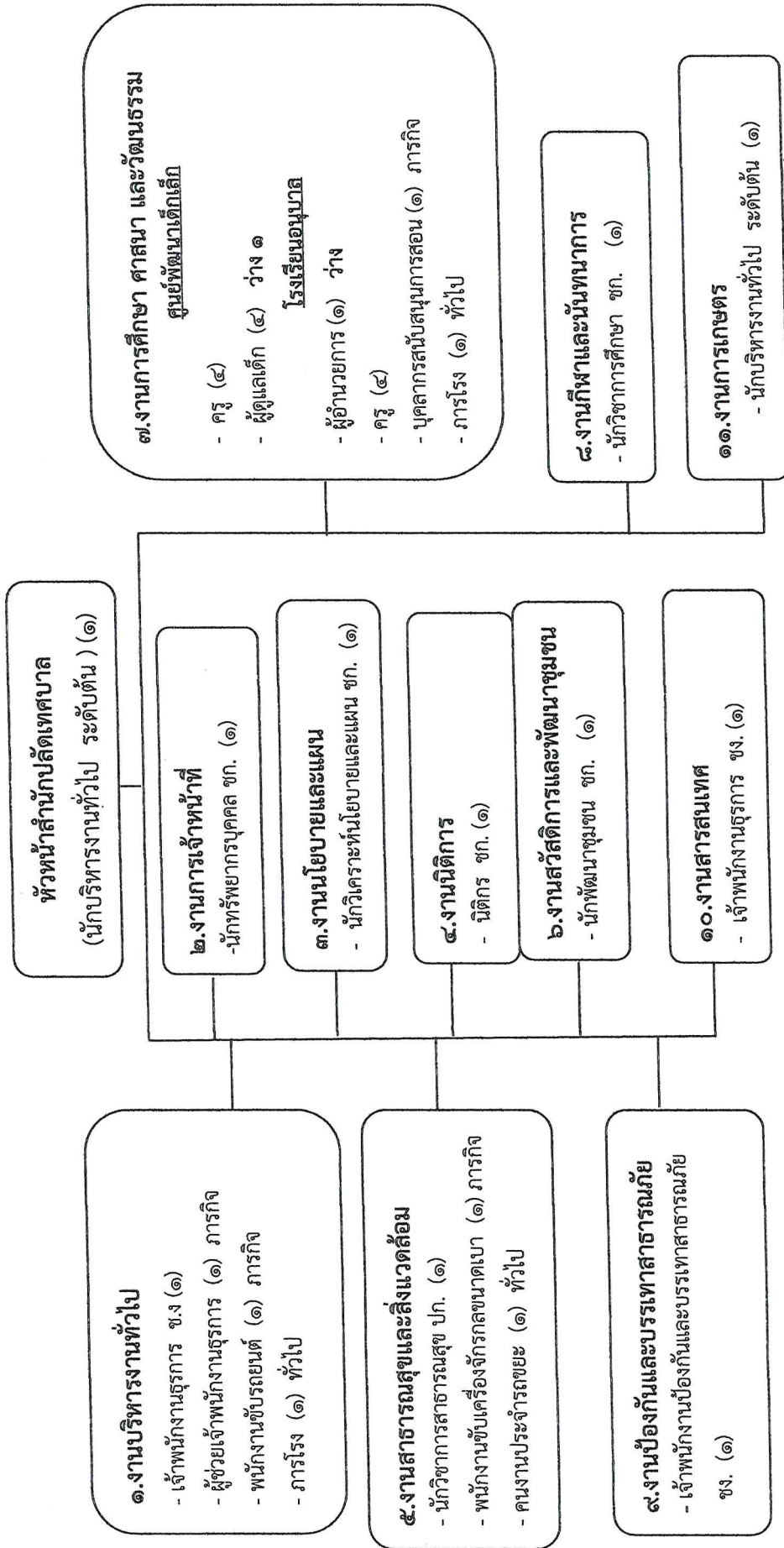


### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

#### กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาครี

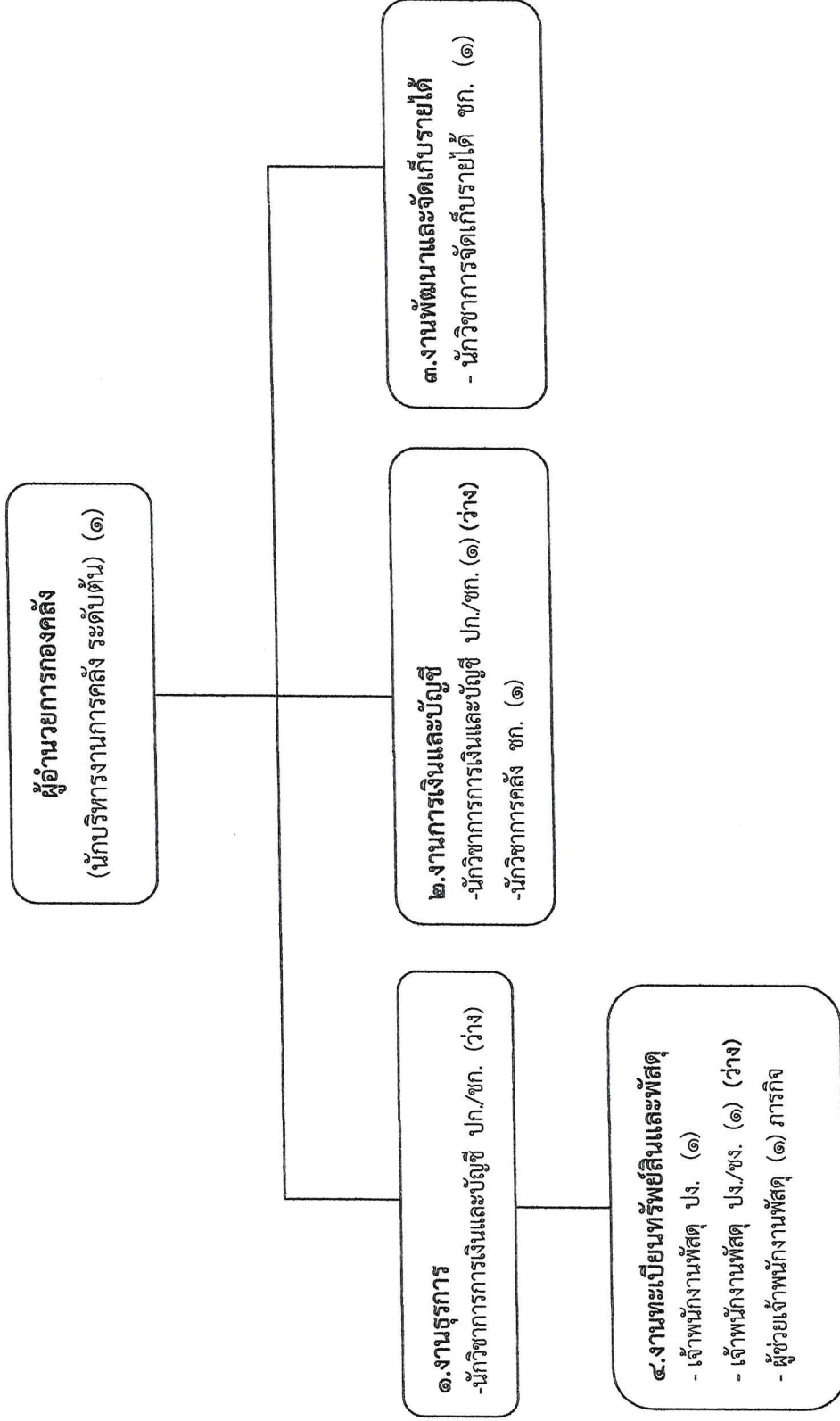


## โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



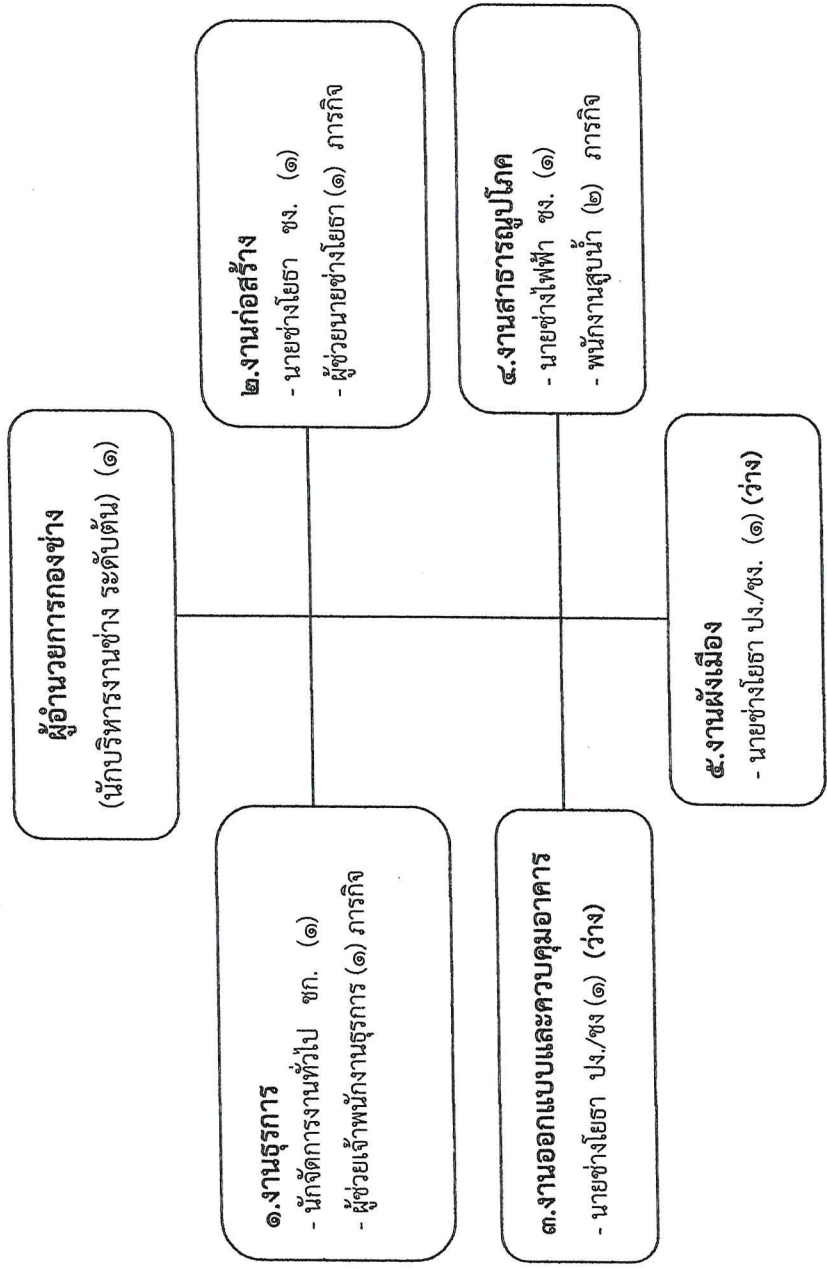
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวนที่มีนครอง	๑	๕	๑	๒	-	-	๘	๑๐	๒๗

## โครงสร้างองค์กร



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวนที่มีครอง	๑	๒	-	-	๑	-	๑	๕

### โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	จำนวนการต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวนที่มีตนครอง	๑	๑	-	๒	-	-	๔	๘

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราที่ตั้งเดิม			กรอบอัตราที่ตั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น/ค่าตอบแทน	
๑	นางสาวสายสมัย สุภาจันทร์	ปริญญาโท	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐ X ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๘๗,๖๐๐
๒	นางศิริรัตน์ วงศ์ปิ่นดี	ปริญญาโท	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๒	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๒	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๘,๙๖๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๔๐,๙๖๐
สำนักงานเลือกตั้งขนาด												
๓	นายรัฐพันธ์ บุตรคำ	ปริญญาตรี	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๔,๗๒๐
๔	นางสาววิมลพิภา บุญสม	ปริญญาโท	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๘,๔๐๐
๕	นางสาวศศิธร เป็ญคุณ	ปริญญาโท	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์	ชก.	๓๘๖,๐๐๐ (๓๒,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๖,๐๐๐
๖	นางสาวพิมพ์ชนก แก้วใจ	ปริญญาตรี	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๑๑	นิติกร	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๑๑	นิติกร	ชก.	๓๖๘,๘๘๐ (๒๗,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๘,๘๘๐
๗	นางสาวชญานิษฐ์ อินใจวงศ์	ปริญญาโท	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๘๐,๗๒๐ (๓๑,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๐,๗๒๐
๘	นางกชกร ไชยพูนู	ปริญญาโท	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๗-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๗-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๙,๓๒๐
๙	นางเกษสุตา ทนไชยชนมู	ปริญญาโท	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๘-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๘-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๑๐	นางสาวบุษวีภา อุดาเสียว	ปริญญาตรี	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๑๑	นายเพิ่มศักดิ์ มาตุลี	ปวส.	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๑๑	จพง.ป้องกัน	ชง.	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๑๑	จพง.ป้องกัน	ชง.	๒๒๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๔,๔๘๐
๑๒	น.ส.ชญญารัตน์ วงศ์สวัสดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๓๗๑,๖๐๐ (๓๑,๓๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๑,๖๐๐
๑๓	นายบัณฑิตพร แสงธรรม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๑,๙๖๐ (๑๐,๑๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๑,๙๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน			
๑๔	นายสมศักดิ์ วงศ์เรือน	ม.๖	-	พนักง.จับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักง.จับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๓,๒๕๐ (๑๐,๒๗๐ X ๑๒)			๑๒๓,๒๕๐		๑๒๓,๒๕๐
๑๕	นายสุพิพัฒน์ พรหมดำ	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายทอง กิ่งไธสงค์	ม.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
<b>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนครสวรรค์</b>														
๑๗	-ว่าง-		๕๒-๒-๐๓-๖๕๐๐-๒๑๒	ผู้บริหารสถานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชก.	๕๒-๒-๐๓-๖๕๐๐-๒๑๒	สถานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชก.	๒๓๘,๑๒๐ (๑๙,๘๕๐ X ๑๒)			๒๓๘,๑๒๐ (๑๙,๘๕๐ X ๑๒)		๒๓๘,๑๒๐
๑๘	นางกานตมณี วงศ์มัทนะ	ปริญญาโท	๕๒-๒-๐๓-๖๕๐๐-๒๑๓	ครู	คศ.๒	๕๒-๒-๐๓-๖๕๐๐-๒๑๓	ครู	คศ.๒	๓๕๖,๐๘๐ (๒๘,๘๔๐ X ๑๒)			๓๕๖,๐๘๐ (๒๘,๘๔๐ X ๑๒)		๓๕๖,๐๘๐
๑๙	น.ส.สิญญา กฤษวัฒนาพันธ์	ปริญญาโท	๕๒-๒-๐๓-๖๕๐๐-๒๑๔	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๓-๖๕๐๐-๒๑๔	ครู	คศ.๑	๓๑๘,๖๘๐ (๒๖,๖๔๐ X ๑๒)			๓๑๘,๖๘๐ (๒๖,๖๔๐ X ๑๒)		๓๑๘,๖๘๐
๒๐	นางสาวพัชรา ดวงเวียง	ปริญญาตรี	๕๒-๒-๐๓-๖๕๐๐-๒๑๕	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๓-๖๕๐๐-๒๑๕	ครู	คศ.๑	๓๒๑,๔๘๐ (๒๖,๗๙๐ X ๑๒)			๓๒๑,๔๘๐ (๒๖,๗๙๐ X ๑๒)		๓๒๑,๔๘๐
๒๑	นายศศิธร วิริยะ	ปริญญาโท	๕๒-๒-๐๓-๖๕๐๐-๒๑๖	ครู	คศ.๒	๕๒-๒-๐๓-๖๕๐๐-๒๑๖	ครู	คศ.๒	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐ X ๑๒)			๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐ X ๑๒)		๓๕๗,๗๒๐
๒๒	น.ส.ณัฐธรีชา ไชยศิริ	ปริญญาตรี	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติงานธุรการและการเงิน)	-	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติงานธุรการและการเงิน)	-	๑๒๑,๖๘๐ (๑๐,๑๔๐ X ๑๒)			๑๒๑,๖๘๐ (๑๐,๑๔๐ X ๑๒)		๑๒๑,๖๘๐
๒๓	นายสุทัศน์ จ้างเหล็ก	ป.๖	๒๓๗๙-๔	ภารโรง	-	๒๓๗๙-๔	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนครสวรรค์</b>														
๒๔	นางเรณู สายอ้าย	ปริญญาโท	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๗๘	ครู	คศ.๒	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๗๘	ครู	คศ.๒	๓๓๑,๘๐๐ (๒๗,๖๕๐ X ๑๒)			๓๓๑,๘๐๐ (๒๗,๖๕๐ X ๑๒)		๓๓๑,๘๐๐
๒๕	นางจรรยา ตีเปะละ	ปริญญาตรี	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๗๙	ครู	คศ.๒	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๗๙	ครู	คศ.๒	๓๐๒,๗๖๐ (๒๕,๒๓๐ X ๑๒)			๓๐๒,๗๖๐ (๒๕,๒๓๐ X ๑๒)		๓๐๒,๗๖๐
๒๖	นางจตุรณี จันทร์สุวรรณ	ปริญญาตรี	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๘๐	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๘๐	ครู	คศ.๑	๓๒๑,๓๖๐ (๒๖,๗๘๐ X ๑๒)			๓๒๑,๓๖๐ (๒๖,๗๘๐ X ๑๒)		๓๒๑,๓๖๐
๒๗	น.ส.สุปราณี จอมอ้อย	ปริญญาโท	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๘๑	ครู	คศ.๒	๕๒-๒-๐๓-๖๖๐๐-๑๘๑	ครู	คศ.๑	๓๐๘,๗๒๐ (๒๕,๗๒๐ X ๑๒)			๓๐๘,๗๒๐ (๒๕,๗๒๐ X ๑๒)		๓๐๘,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน			
๒๘	นางแสงเดือน อู่สำเภา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๗๓,๘๘๐ (๑๔,๕๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๓,๘๘๐	๑๗๓,๘๘๐	
๒๙	นางอัญชลี ติงจี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๖๕,๘๘๐ (๑๓,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๕,๘๘๐	๑๖๕,๘๘๐	
๓๐	-ว่าง-		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	
๓๑	นางกิ่งคำ ไชศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๗๓,๘๗๐ (๑๔,๕๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๓,๘๗๐	๑๗๓,๘๗๐	
<b>กองคลัง</b>														
๓๒	น.ส.นันทิยา สายยศ	ปริญญาโท	๕๒-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐	๔๗๗,๗๒๐	
๓๓	-ว่าง-		๕๒-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นวก.การเงินฯ	ปก./ชก.	๕๒-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นวก.การเงินฯ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	
๓๔	นางนราพร วงศ์แสนจิต	ปริญญาตรี	๕๒-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นวก.การคลัง	ชก.	๕๒-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นวก.การคลัง	ชก.	๒๕๕,๘๘๐ (๒๑,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๕,๘๘๐	๒๕๕,๘๘๐	
๓๕	นางอังกนา มะทวี	ปริญญาโท	๕๒-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นวก.จัดเก็บรายได้	ชก.	๕๒-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นวก.จัดเก็บรายได้	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๔๘๐	
๓๖	-ว่าง-		๕๒-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๒-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๗๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕ X ๑๒)	-	-	๒๗๗,๙๐๐	๒๗๗,๙๐๐	
๓๗	นางสาวสุภาวดี บุญถึง	บวส.	๕๒-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๒-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๑,๖๘๐	
๓๘	นางศวามลชนก บุญแข็ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
นอกช่วง												
๓๙	นายนิติ สิทธิบุญเรือง	ปริญญาตรี	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๔๐	นางออดดา สีสี	ปริญญาตรี	๕๒-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชง.	๓๓๖,๓๒๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๒๐
๔๑	-ว่าง-		๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๘๗,๙๔๐ (๒๔,๘๑๖ X ๑๒)	-	-	๒๘๗,๙๔๐
๔๒	นายวุฒิชัย ดวงสาร	ปวส.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๙,๘๔๐ (๒๑,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๙,๘๔๐
๔๓	-ว่าง-		๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๘๗,๙๔๐ (๒๔,๘๑๖ X ๑๒)	-	-	๒๘๗,๙๔๐
๔๔	ว่าที่ รต.โสภณ กิ่งพ่ายัพ	ปริญญาตรี	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๕๙,๘๔๐ (๒๑,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๙,๘๔๐
๔๕	นายอภิชาติ เครือมวล	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๗๙,๐๔๐ (๑๔,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๙,๐๔๐
๔๖	นางสาวศิริมา ทรงแท้ง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๗,๗๒๐ (๑๒,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๗,๗๒๐
๔๗	นายสมนันต์ ตากบุตร	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๖๓,๐๘๐ (๑๓,๕๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๓,๐๘๐
๔๘	นายโกศล ใจมูล	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๖๒,๘๔๐ (๑๓,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๒,๘๔๐



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลนาครีวได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

เทศบาลตำบลนาครีวได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลเวียง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้

๙. อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

เทศบาลตำบลนาครีว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชน เป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลนาครีว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาครีว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย

- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลนาครีวเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลนาครีว ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลนาคร้าว

เทศบาลตำบลนาคร้าว ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย