



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลนาหวาง
อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช



ประกาศเทศบาลตำบลนาหารอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน
๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลนาหารอง จึงประกาศใช้แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



คำนำ

เทศบาลตำบลนาหว้า อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาหว้าให้เหมาะสม

เนื่องจาก คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลนาหว้าจึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลนาหว้า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๓๗
๑๔. ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาแห้วจึงได้จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาแห้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาแห้ว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาแห้ว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาแห้ว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาแห้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแห้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาแห้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลนาแห้ว ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาแห้ว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาแห้ว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาแห้วบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลนาแห้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ อย่างไรก็ตามในภาคราชการพลเรือนนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลนาหวาง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{array}{l} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ} \quad ๑ \quad \text{ปี} \quad \times \quad ๖ \quad = \quad \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ \quad = \quad ๑,๓๘๐ \quad \text{หรือ} \quad ๘๒,๘๐๐ \quad \text{นาที} \end{array}$$

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยกล่อมคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนด โครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

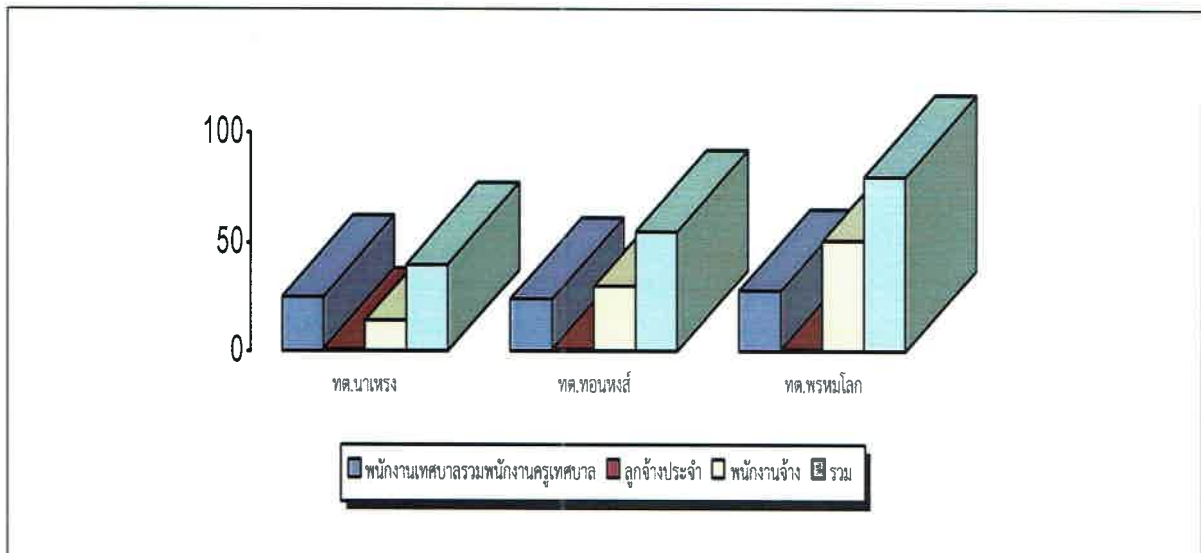
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

โดยเทศบาลตำบลนาหวางได้เปรียบเทียบกับส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ เทศบาลตำบลทอนหงส์และเทศบาลตำบลพรหมโลก

	ทต.นาโพธิ์	ทต.หนองหงส์	ทต.พรมโลก
พนักงานเทศบาลรวมพนักงานครูเทศบาล	๒๗	๒๔	๒๘
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑
พนักงานจ้าง	๑๗	๓๑	๕๑
รวม	๔๕	๕๖	๘๐



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ เทศบาลตำบลหนองหงส์ และเทศบาลตำบลพรมโลก ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดเดียวกัน มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ในการมีอัตรากำลังที่เพียงพอ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาล ตำบลนาโพธิ์ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบคัดเลือก คัดเลือก และสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงาน เทศบาลจากการสอบคัดเลือก คัดเลือก และสอบแข่งขัน ทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดย ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบาง ลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และ ส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิ เคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจ งานของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐาน ที่จะสามารถนำไป ใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการ สามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุง กระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจนั้นที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาแห้ว มีความครบถ้วนและสามารถ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลนาแห้วได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการ ประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมสัญจรระหว่างหมู่บ้านในช่วงฤดูฝนเดินทางสัญจรไม่สะดวก ถนน สายรองและถนนสายย่อยบางสายมีสภาพชำรุด เป็นหลุม เป็นบ่อ เส้นทางมีลักษณะคับแคบ ทำให้การสัญจร ไป-มา ไม่สะดวกและล่าช้า และมีจุดเสี่ยงภัยต่อการเกิดอุบัติเหตุหรืออาชญากรรมได้

- น้ำอุปโภค บริโภค ขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง เนื่องจากบ่อน้ำตื้นแห้งขอด และในหลาย หมู่บ้านไม่สามารถขุดบ่อน้ำตื้นได้ แหล่งน้ำที่ใช้ในการผลิตระบบประปาในพื้นที่ไม่มี

- ป่อน้ำตื้นภายในหมู่บ้านมีไม่เพียงพอสำหรับคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติแห้งแล้งและตื้น
เขินในฤดูแล้ง

- ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรในฤดูแล้ง
- ขยายเขตไฟฟ้า/ไฟฟ้าสาธารณะใน บางพื้นที่ยังไม่ได้ดำเนินการติดตั้ง และบางพื้นที่มี
สภาพชำรุด ทำให้ประชาชนผู้สัญจรไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการสัญจรไม่สะดวก

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผน
การประกอบอาชีพและการจัดทำบัญชีครัวเรือน

- ราษฎรว่างงาน ไม่มีอาชีพเสริมและมีรายได้น้อยราคาผลผลิตตกต่ำ ผู้ผลิตไม่สามารถ
ต่อรองราคาได้ ขาดความรู้และขาดการส่งเสริมในการประกอบอาชีพเสริม ขาดตลาดและสถานที่รับซื้อผลผลิต

๓. ด้านบริการชุมชน สังคม และคุณภาพชีวิต

- ประชาชนบางส่วนรายได้น้อยและอยู่ในวัยชรา บางคนเป็นผู้พิการ เป็นผู้ติดเชื้อเอดส์
ซึ่งยังไม่ได้รับการช่วยเหลือในด้านสวัสดิการอย่างทั่วถึง

- มีการแพร่ระบาดของผู้ติดยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน
- มีการลักลอบกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดแต่ไม่มีหลักฐานในการจับกุมตัวผู้กระทำความผิดได้
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและปัญหา ยาเสพติด
- ขาดความต่อเนื่องในการป้องกันและปราบปรามขาดการบูรณาการในการดำเนินการ
- การศึกษาในระดับประถมและก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย
และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้ทำให้คุณภาพทางการศึกษาค่อนข้างต่ำ
- การสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษายังมีจำนวนน้อยและจำกัด
- ประชาชน/เยาวชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
ที่ถูกต้อง

- ประชาชนไม่มีความเข้าใจในระบบการบริหารงานของเทศบาล ทำให้เกิดความเข้าใจที่
คลาดเคลื่อนหรือไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องในการติดต่อราชการหรือประสานงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และแหล่งท่องเที่ยว

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการปล่อยน้ำเสีย/กลิ่น จากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ลงสู่ลำคลอง น้ำเสียในแม่น้ำลำคลอง
เนื่องมาจากประชาชนทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลลงในลำคลอง
- ประชาชนบุกรุกทำลายป่าไม้เพื่อใช้พื้นที่เป็นแหล่งเพาะปลูกพืชทางการเกษตร
- ระบบการกำจัดขยะของเทศบาลยังไม่มี

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลนาแหร่ง ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลนาแหร่ง คือ

“ชุมชนน่าอยู่ คุณภาพชีวิตที่ดี สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

ชุมชนน่าอยู่ (Livable communities)

ส่งเสริมสนับสนุนศาสนา พันพูนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การเกษตรอินทรีย์ ระบบเศรษฐกิจพอเพียง ระบบพลังงานทดแทนและทางเลือก การจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภค กลุ่มองค์กรสตรี กลุ่มอาชีพและกิจกรรมต่างๆ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครอบครัวและชุมชน จัดให้มีระบบสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

คุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of life)

จัดสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบการสื่อสาร ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค สร้างความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ส่งเสริมฟื้นฟูการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยชุมชน สนับสนุนการศึกษาในท้องถิ่นอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ สอดคล้องกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการสาธารณสุขและสุขภาพพลานามัยที่ดี พัฒนาระบบสาธารณสุขมูลฐาน ส่งเสริมบทบาทของ อสม.และอาสาสมัครด้านต่างๆ

สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development)

มุ่งการพัฒนาที่ก่อให้เกิดความสมดุลหรือเกื้อกูลกัน ในระหว่างมิติการพัฒนาด้านต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม จิตใจ รวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นองค์ประกอบในการทำให้ชีวิตในชุมชนอยู่ดีมีสุข ทั้งสำหรับคนในรุ่นปัจจุบัน และคนในรุ่นอนาคต และเข้าสู่ตำบลสุขภาวะ ใน ๔ มิติ ดังนี้

๑) มิติทางเศรษฐกิจ มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนให้มีฐานรากมั่นคง แข่งขันได้และสามารถพึ่งตนเองได้ โดยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดหลักมุ่งเน้นการเกษตรอินทรีย์ การจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ ในชุมชน

๒) มิติทางสังคม มุ่งเน้นการพัฒนาด้านศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ทำให้คนดำรงชีวิตอยู่กับสิ่งแวดล้อมของชุมชนได้ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสุขภาพ และระบบสวัสดิการชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสงบสุข เกิดความรักเอื้ออาทร รู้รักสามัคคี สมานฉันท์ และชุมชนมีความเข้มแข็ง

๓) มิติทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการสิ่งแวดล้อมโดยชุมชน การใช้พลังงานทางเลือกและทดแทนที่สะอาดปลอดภัย เพื่อการมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี

๔) มิติทางการเมืองการปกครอง มุ่งสร้างการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และตามแนวคิดประชาสังคม คือ การพัฒนาที่เกิดจากความศรัทธาเริ่มของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน โดยยึดหลัก

- (๑) การมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๒) บทบาทหญิงชายที่เท่าเทียมกัน
- (๓) ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา
- (๔) มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนาหวาง ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ด้านการเมืองการบริหาร

- ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และพัฒนาระบบการบริการสาธารณะ
- ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนให้เป็นมาตรฐาน และต่อเนื่อง
- ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ด้านบริการชุมชน สังคม และคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัย การเสียสละ สร้างความสามัคคีปรองดองของประชาชนในชุมชน
- สงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ส่งเสริม/สนับสนุนและบูรณาการการปฏิบัติงานด้านรักษาความสงบเรียบร้อย
- ส่งเสริมการสาธารณสุขและการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน และพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุข
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางการศึกษา การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- สนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาและพัฒนาศักยภาพทางด้านการกีฬาทุกประเภท

๓) ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ กลุ่มองค์กรต่าง ๆ
- ส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ และเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางการเกษตร

๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และแหล่งท่องเที่ยว

- ส่งเสริม ปั่นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ส่งเสริม พัฒนา ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในชุมชน
- ปรับปรุงภูมิทัศน์และบำรุงรักษาถนนให้มีความสะอาด สะดวก สวยงามและปลอดภัย

๕) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- พัฒนาเส้นทางการคมนาคม เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
- พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- พัฒนาระบบไฟฟ้า ระบบสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึง

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาหมื่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล สามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) และมาตรา ๕๑ (๘))
- (๒) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๙) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๑๐) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๑๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๕) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๒) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๕๑ (๓))
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- (๕) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) และมาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) ภารกิจอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))
- (๔) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาแห้วได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึง ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐ , ๕๑ หมายถึง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒

มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลนาแห้ว เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาเทศบาลนาแห้ว รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของเทศบาลนาแห้ว อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของเทศบาล เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strength)

ระบบการบริหาร

- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- มีการแบ่งแยก/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
- การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการเองภายใต้กฎหมาย
- เป็นองค์กรของรัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล
- มีรายได้เป็นของตนเอง
- มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายชัดเจน
- นักการเมืองท้องถิ่นรู้ปัญหาของท้องถิ่นดี
- มีพื้นที่เหมาะแก่การพัฒนาด้านอาชีพต่างๆ

ระบบข้อมูล

- มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นของตนเอง สามารถที่จะพัฒนาข้อมูล และเชื่อมโยงเครือข่ายกับกลุ่ม องค์กร สถานศึกษาและหน่วยงานได้ สามารถจะนำระบบฐานข้อมูลมาพัฒนาเป็นโครงการแผนงานแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเต็มความสามารถได้

อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

- มีแผนอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานและภารกิจที่ฝ่ายการเมืองมอบหมายและสามารถผลักดันนโยบายต่างๆได้อย่างเต็มความสามารถ
- มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

- วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลนาหวางมีความร่วมมือกันทำงานโดยมีความขัดแย้ง

การเงิน/งบประมาณ

- มีระบบสารสนเทศในการจัดการด้านการเงินและงบประมาณการวางแผนพัฒนา

จุดอ่อน (Weakness)

ระบบการบริหาร

- มีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบจำนวนมาก ไม่สามารถบริหารการพัฒนาให้เป็นไปอย่างทั่วถึงและครอบคลุมซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการพัฒนา
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนายังน้อย
- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนา ขาดผู้เชี่ยวชาญชำนาญเฉพาะด้าน

ระบบข้อมูล

- ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุมในทุกด้าน

อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

- บุคลากรไม่เพียงพอมีการมอบหมายหน้าที่หลายอย่างให้กับบุคคลคนเดียว และบุคลากรบางส่วนเทศบาลยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริการที่ทันสมัยและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาขององค์กร

การเงิน/งบประมาณ

- งบประมาณมีจำนวนจำกัด มีรายได้ที่ได้รับการจัดสรร ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
- ขาดการพัฒนารายได้โดยปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ และระบบจัดเก็บภาษี
- การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย

เครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

- เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ

โอกาส (Opportunity)

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเต็มที่และอิสระ
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยมีหน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุน
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
- นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของตำบล
- การสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจฐานราก ตามนโยบายของรัฐบาลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของตำบล

- รัฐบาลมีการกระจายอำนาจการปกครองมาสู่ท้องถิ่นมากขึ้น
- มีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนามากขึ้น
- การปฏิรูประบบราชการใหม่ ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และผู้รับบริการเป็นหลัก โดยปรับปรุงระบบการจัดการบุคลากร เทคโนโลยี ระบบบริการ และงบประมาณ ทำให้การบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

- สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ปัญหาด้านการเมืองในระดับชาติส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่นไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
- ห้วงระยะเวลาในการจัดสรร/เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน
- ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่ เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสน/ขาดความชัดเจน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุข และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลนาโพธิ์มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลนาโพธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการ และการแบ่งงานภายใน พร้อมทั้งวิเคราะห์เกี่ยวกับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานสวัสดิการสังคม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาหมื่น	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนาแห้ว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลนาแห้ว และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแห้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลนาแห้ว อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	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	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
กลุ่มสนับสนุน								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม